



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

MEMORIA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

“Promoción del ejercicio de los derechos humanos. El caso del proyecto: Formación de Gestores Comunitarios en Derechos Humanos, Laborales y Agrarios con perspectiva de género”.

que para obtener el título de:

LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Presenta:

Luis Alberto García Martínez

Directora:

Mtra. Laura Benhumea González

Toluca de Lerdo, México a enero de 2019.

Índice

	Página
Introducción	4
1. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) como reguladora de la política laboral	9
1.1. Estado y gobierno en México	9
1.2. Forma de organización administrativa en México	12
1.3. La STPS	14
1.3.1. La Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	18
1.3.1.1. La Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad	20
2. Los grupos vulnerables	23
2.1. La vulnerabilidad de indígenas y jornaleros	24
2.2. Las y los indígenas	26
2.2.1. Definición	27
2.2.2. Antecedentes	29
2.2.3. Datos sobre la población indígena en México	33
2.2.4. Condiciones de vida	34
2.3. Las y los trabajadores del campo (Jornaleros)	38
2.3.1. Definición	38
2.3.2. Antecedentes	40
2.3.3. Datos sobre la población jornalera en México	44
2.3.4. Condiciones de vida	45
3. El proyecto: “Formación de gestores comunitarios en Derechos Humanos, Laborales y agrarios con perspectiva de género”	50
3.1. Antecedentes	50
3.2. Presupuesto operativo del proyecto	54
3.3. Operación general del proyecto	60
3.3.1. Planeación	60
3.3.2. Puesta en marcha	67
3.3.2.1. Formación de facilitadores	71
3.3.2.2. Práctica de los talleres	76
3.3.3. Seguimiento	80
3.3.4. Control y presentación de resultados	82
3.3.5. Retroalimentación	85
3.4. Los talleres de “Formación de Gestores”	86
3.4.1. Contenido de los talleres	88
3.4.1.1. Primera parte: “Conociendo nuestros derechos”	89
3.4.1.2. Segunda parte: “Mis derechos en el trabajo”	90
3.4.1.3. Tercera parte: “Tengo derecho a recibir atención médica y a una mejor calidad de vida”	92
3.4.1.4. Cuarta parte: “Derechos de los pueblos y comunidades indígenas”	93
3.4.1.5. Quinta parte: “Los Derechos Agrarios”	95

3.4.1.6. Sexta parte: “Perspectiva de género”	96
3.4.1.7. Séptima parte: “A quien debo acudir cuando no se respetan mis derechos”	97
3.5. El Convenio Marco de Coordinación y Colaboración entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Procuraduría Agraria (PA), la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).	98
3.6. Resultados y alcances del proyecto	102
3.6.1. Resultados de 2010	105
3.6.2. Resultados de 2011	105
3.6.3. Resultados de 2012	106
3.6.4. Resultados de 2013	107
3.6.5. Resultados de 2014	108
3.6.6. Resultados de 2015	109
3.6.7. Resultados de 2016	110
3.6.8. Resultados de 2017	110
4. Conclusiones y experiencia Laboral	112
5. Referencias de consulta	121
6. Anexos	124

Introducción

Este documento es una reseña del resultado de la labor que he realizado desde enero de 2013, fecha en la que me incorporé a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el cargo de Jefe de Departamento de Dictaminación y Análisis en materia de Previsión Social en la hoy Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad alineada a la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores dependiente de la Subsecretaría de Previsión Social de la mencionada dependencia de la Administración Pública Federal.

Es importante comentar que la Jefatura de Departamento que estuvo a mi cargo, estructuralmente estaba adscrita de manera directa a la Subsecretaría de Previsión Social. Las funciones primordiales que perseguía dicho puesto acorde a la descripción del perfil de puesto eran, entre otras, dar seguimiento a las políticas, programas y acciones tendientes a la previsión social, así como supervisar el análisis e impulso de investigaciones y estudios en la misma materia. Sin embargo, por cuestiones de demanda de la carga de trabajo y a fin de fortalecer las acciones sustantivas de la propia Subsecretaría, fui comisionado a la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, en donde por instrucciones del titular del área se me encomendó brindar apoyo a la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad, en la que se me asignó la responsabilidad de dar seguimiento puntual a la operación del proyecto “Formación de gestores comunitarios en derechos humanos, laborales y agrarios, con perspectiva de género”. Desde el momento en que surgió la comisión de trabajo señalada, funcionalmente desempeñé mis labores al interior de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, cambiando la Unidad de Administrativa de adscripción y por ende, los objetivos para los cuales estaba originalmente encargado.

Cabe señalar que el cambio de adscripción trajo consigo la fortuna de colaborar en proyectos diseñados para hacer frente a una gran problemática social que aqueja a nuestro país, esta es: desarrollar acciones para contrarrestar el poco o nulo

ejercicio de derechos y la falta de oportunidades en el mercado laboral para grupos que enfrentan situaciones de discriminación y desigualdad. Asimismo, dentro de este marco de la desigualdad social, otro de los grandes desafíos que enfrenta México es reducir los niveles de pobreza y exclusión social para los grupos vulnerables.

Ante este panorama se han desarrollado una diversidad de acciones por parte de los sectores público, social y privado, para promover el pleno ejercicio de derechos y la inclusión laboral de la población en situación de vulnerabilidad, que en ocasiones se realizan de manera aislada o se duplican. De ello se deriva la necesidad de crear proyectos que den a conocer derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva género y que, además, conjunten esfuerzos de entidades de la administración pública que tengan en común dicho cometido.

Precisamente este escrito pretende hacer un análisis descriptivo y propositivo de uno de los más importantes proyectos que están enfocados en la atención de las poblaciones tanto indígena como jornalera del país, ambas identificadas como grupos vulnerables. En este caso, el proyecto al que se hace referencia tiene como nombre: “Formación de Gestores Comunitarios en Derechos Humanos, Laborales y Agrarios con perspectiva de género”, proyecto coordinado y operado por el Gobierno de la República a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el cual se lidera desde la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad (DILJIJPL) adscrita a la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM) de la Subsecretaría de Previsión Social (SPS), en coordinación con otras instituciones que son aliadas tanto en este como en otras acciones que emprende la STPS, y que son: la Procuraduría Agraria (PA), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI).

El proyecto en mención tiene como objetivo principal dar a conocer y promover el ejercicio de los derechos humanos, laborales y agrarios de los trabajadores

indígenas, así como dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Artículo 1°: En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (H. Congreso de la Unión, 2017a).

Los trabajos relacionados con el proyecto fueron desarrollados con el fin de difundir los derechos a dos de los sectores de la población más desatendidos y olvidados del país y que, históricamente han sufrido de discriminación y nulo ejercicio de los mismos: jornaleros e indígenas.

Dicha difusión de derechos en el marco de este esfuerzo tuvo su génesis y primer año de ejercicio en el 2010 y a partir de este con la colaboración de Instituciones hermanas ha ido evolucionando en cuanto a su operación. A la fecha, se ha comprobado que las alianzas estratégicas con otras instituciones para el fortalecimiento del proyecto tienen un papel preponderante, ya que estas generan un entorno que permite que el proyecto sobreviva, tomando en consideración que el presupuesto que se ha autorizado, de parte de la autoridad hacendaria para llevarlo a cabo, es mínimo.

Dentro del contenido del presente trabajo, el cual trata de llevar al lector un esbozo general de lo que implica dicho proyecto así como de realzar las bondades del mismo, el lector encontrará tres grandes apartados:

El primero, pretende ser un acercamiento a lo que es el Estado mexicano, abordando en una primera instancia el tipo de estado y el tipo de gobierno que lo caracterizan entrelazando lo señalado por algunos teóricos y lo especificado en el marco jurídico del país. Posteriormente, se hace referencia grosso modo, en cuanto a la organización administrativa que guarda el gobierno federal de México

para la consecución de sus objetivos haciendo énfasis en cuanto lo que la Ley Orgánica de la Administración Pública y demás ordenamientos legales mandatan a la STPS en lo relacionado al proyecto de referencia.

En el segundo apartado se describe lo que es la vulnerabilidad laboral así como a las poblaciones objetivo de los trabajos de difusión de los derechos humanos a los que se refiere este esfuerzo: indígenas y jornaleros, puntualizando como se les define, cuáles son sus características, a cuánto asciende la población para cada uno de ellos, su forma de vida y se plantea la complejidad en la que están envueltos sus integrantes para el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Para el tercero se enunciará lo relativo al proyecto de "Formación de Gestores comunitarios en derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género", desde sus antecedentes, su objetivo, el personal servidor público implicado en su operación y toda la serie de actividades que se llevan a cabo con el objetivo de empoderar con conocimiento pleno de sus derechos a las personas que asisten al mismo. De ahí la importancia del proyecto, el cual será resaltado y entendido por el lector una vez que se adentre en dicho apartado.

Para finalizar esta Memoria, me permitiré hacer referencia a algunas conclusiones derivadas de mi participación activa tanto en la planeación como ejecución del proyecto, haciendo énfasis en los retos y mejoras que habrán de considerarse para el fortalecimiento de la difícil tarea que implica la difusión y puesta en práctica de los derechos para todos los jornaleros e indígenas del país.

En este tenor, aprovecho este apartado para señalar que en mi ingreso laboral a esta Secretaría se me asignó la tarea de colaborar en este proyecto de "Gestores" a fin de fortalecer y potenciar lo que ya se venía realizando. Al respecto, me siento orgulloso de mi participación en el mismo y de todos los logros que se han tenido desde aquella ocasión, ya que siempre estuve acompañado de un grupo de entusiastas y comprometidos servidores públicos, con quienes se logró formar un verdadero equipo y fortalecer el proyecto de "gestores" hasta lo que es hoy en día. Estamos conscientes de que hace falta mucho por avanzar, pero los pasos que se han dado han sido en la dirección correcta. Al día de hoy hemos confirmado en

carne propia las bondades de este proyecto así como de otros proyectos hermanados, como lo son: el Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI)" y el de Certificación de Competencias Laborales, que en su conjunto son parteaguas en el accionar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en lo referente a la atención de población indígena y población jornalera.

Por último, sirva este trabajo para reconocer de la manera más amplia el esfuerzo, la dedicación y la entrega que ponen en este proyecto todos los servidores públicos de las instituciones participantes, ya que requiere que las actividades se desempeñen principalmente en comunidades rurales, alejadas de las ciudades donde por lo general se ubican sus oficinas laborales, lo que implica largas horas de recorrido para adentrarse en las comunidades donde se asienta la población objetivo de este tan singular proyecto. Una vez adentrados en la comunidad, requerirá dedicación y voluntad el reunirse con las personas interesadas en el taller que se les impartirá, buscar un lugar adecuado donde difundir la importancia del ejercicio de los derechos humanos y brindar información sobre las instituciones que se han puesto a su disposición para velar por los mismos y en determinado caso, recibir quejas en caso de que alguno de ellos sea violentado.

A todos ellos, la más grande de mis consideraciones.

1. Del objeto de estudio: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) como reguladora de la Política Laboral

Corresponde a este apartado la revisión conceptual del estado, gobierno y forma de organización administrativa en México. Dicha revisión permite sentar base de cómo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la entidad de la Administración Pública Federal encargada de dar seguimiento y vigencia al artículo 123 de nuestra Carta Magna, la cual consagra, como lo señalamos anteriormente, el derecho al trabajo. En este capítulo se describirá, de manera breve y general, cómo es que al Poder Ejecutivo del Estado Mexicano se le atribuyen ciertas exigencias por parte de sus ciudadanos y como es que a partir de su gobierno organizado por medio de dependencias cumple lo que por ley está encargado de despachar, acorde con las competencias de cada una.

Asimismo, más adelante se detallará acorde con lo estipulado en el marco jurídico del país, la composición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores y, por último, el área que opera directamente el proyecto, la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad.

1.1. Estado y Gobierno en México

Para atender lo relacionado con este apartado es necesario en un primer momento hacer una referencia de lo que es un Estado. Para tal objetivo es necesario referirnos a Norberto Bobbio (1989), quien en su texto Estado, gobierno y sociedad: por una teoría general de la política señala que "el Estado es un ordenamiento jurídico para los fines generales que ejerce el poder soberano en un territorio determinado, al que están subordinados necesariamente los sujetos que pertenecen a él" (p. 128).

No conforme con la definición anteriormente dada, Bobbio (1989) aún va más allá, considera que desde un punto de vista meramente instrumental "para que exista un Estado es que un territorio determinado haya un poder capaz de tomar

decisiones y emitir los mandatos correspondientes, obligatorios para todos los que habitan en ese territorio” (p. 129).

A partir de lo anteriormente especificado en la definición dada por Bobbio, es importante mencionar que cuando hablamos de un Estado nos referimos principalmente a cuatro componentes que conforman el mismo: el territorio, el cual es la porción de tierra, agua y espacio delimitado; la soberanía, que se refiere a la capacidad del Estado de autodeterminarse en cuanto su gobierno sin depender de ningún otro poder; el gobierno, que es el conjunto de organismos y personas que dirigen al Estado; y, por último la población, que son los habitantes de dicho territorio y que se someten a la forma de gobierno del Estado (Ramírez Millán, 2000).

Ahora bien, en cuanto al tipo de gobierno de nueva cuenta nos referiremos a Norberto Bobbio (1989), quien indica que cuando nos referimos a “las formas de gobierno se toma en cuenta más la estructura de poder y las relaciones entre los diversos órganos a los que la constitución asigna en el ejercicio del poder” (p. 144).

Una vez que definimos lo que es tanto la forma de estado y la forma de gobierno, para aterrizar dichos conceptos en lo que concierne a nuestro país es necesario remitirnos a los artículos 39 y 40 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) donde señala de manera clara, lo siguiente:

“Artículo 39. La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste...” (H. Congreso de la Unión, 2017a)

“Artículo 40. Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, laica y federal...” (H. Congreso de la Unión, 2017a).

Ahora bien, con base en los artículos citados y con el objetivo de discernir un poco más lo estipulado por el marco jurídico del país, debemos puntualizar que el estado mexicano se asume como representativo ya que es en este tipo de estados donde los sujetos soberanos son individuos que pueden llevar a cabo el ejercicio

de todos sus derechos, tanto los que tiene por naturaleza como los que tiene por ley. Norberto Bobbio (1989) puntualiza al respecto que “el individuo es primero que el Estado; el individuo no es para el Estado sino el Estado es para el individuo. Las partes son primero que el todo y no el todo primero que las partes” (p. 163). Lo que supone concluir que en este tipo de Estados el individuo se ubica en una esfera mayor a lo que es el Estado mismo, y se pone en práctica el supuesto de la representación de los individuos de forma individual más no colectiva, reconociendo la igualdad de todos los hombres.

En cuanto al componente territorio, el estado mexicano se asume como un estado federal en el entendido de que es un “estado conformado por estados” unidos a través de un pacto federal, por lo cual los estados antes dispersos conforman una federación a partir de la cual se fortalecen. Bobbio (1989) menciona que a partir de lo anterior surge lo que denomina “la fuerza sugestiva de la idea federativa, es decir, de una república grande que se forma a través de la agregación de estados pequeños” (p. 142). Esto permite que exista un solo estado soberano compuesto por entidades federativas que son autónomas en cuanto a su interior. Es importante señalar que lo anterior está estipulado por el artículo 41 de nuestra Carta Magna.

En cuanto al tipo de gobierno, México se asume como democrático que en términos aristotélicos quiere decir el gobierno de muchos, pero que conlleva el pleno ejercicio de los derechos políticos de todos los integrantes del país en donde reina la voluntad de la mayoría.

Por último, en lo que respecta al término de república, es importante señalar que esta forma está relacionada con el principio de separación de poderes en la cual México asume una forma presidencial en la que se distingue una separación entre el poder del gobierno y el poder de hacer leyes. En este caso existe una elección directa del presidente de la república, quien asume los papeles de Jefe de Estado y Jefe de Gobierno, por lo cual los miembros del gabinete tienen responsabilidad frente al presidente.

1.2. Forma de Organización Administrativa en México

Bobbio (1989) señala que

mientras la lucha entre los estamentos y el príncipe se refiere a la concentración del poder del que nacieron los grandes estados territoriales modernos, la disputa entre la divisibilidad o indivisibilidad del poder se refiere al proceso paralelo de concentración de las funciones típicas que son competencia de quien detenta el poder supremo en un territorio determinado, el poder de hacer las leyes, de hacerlas ejecutar y juzgar con base en ella lo justo y lo injusto (p. 136-137).

Como ya lo mencionamos, la división de poderes tiene como fin el que sea imposible que una sola persona o conglomerado de ellas asuma todo el poder soberano, ya que “concentrar... todos los poderes, legislativo, ejecutivo y judicial en las mismas manos, sean estas las de muchos, pocos o uno... puede con mucha razón ser definida como la verdadera dictadura” (Bobbio, 1989, p. 137).

La separación de poderes ha sido una garantía en la defensa de los derechos fundamentales, ya que el ejecutivo al disponer de las fuerzas del ejército y policía, cuenta con los medios para garantizar un orden público que permita el ejercicio de las libertades. Por otro lado, es importante considerar que los procedimientos administrativos no siempre están encaminados a esa finalidad y en la práctica la eficacia de las técnicas administrativas supone un gran peligro para el disfrute de gran parte de los derechos y libertades (Pérez Luño, 1999).

El supuesto de la división de poderes también es considerado en nuestra Constitución específicamente en el artículo 49, que a la letra señala:

“Artículo 49. El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo...” (H. Congreso de la Unión, 2017a).

A efecto del presente trabajo, solo se hará referencia en cuanto al poder ejecutivo, el cual acorde con lo estipulado en el artículo 80 del mismo ordenamiento está

depositado en el “Presidente de los Estados Unidos Mexicanos”, quien será electo por vía directa.

Asimismo, el artículo 89 señala como principales facultades y obligaciones del Presidente:

“Artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

- I. Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia” (H. Congreso de la Unión, 2017a).

En este marco que se ha trazado, es precisamente en el que todo el quehacer administrativo del país se encuentra depositado en la figura del Ejecutivo Federal, para el correcto despacho de los asuntos que le competan. Todo lo anterior a través de las Secretarías de Estado que, en determinados casos, le representan.

Precisamente el artículo 90 de nuestra Carta Magna, mandata lo comentado:

Artículo 90. La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado.

El Ejecutivo Federal representará a la Federación en los asuntos en que ésta sea parte, por conducto de la dependencia que tenga a su cargo la función de Consejero Jurídico del Gobierno o de las Secretarías de Estado, en los términos que establezca la ley (H. Congreso de la Unión, 2017a).

Es así como el poder ejecutivo lleva a cabo el despacho de los asuntos que le competen, en mayor o menor grado, relacionados con el carácter de las principales exigencias y garantías de la competencia administrativa que suele desempeñar.

Asimismo, acorde con Pérez Luño (1999) el ejecutivo lleva a cabo acciones relacionadas con la positivación de los derechos fundamentales. Dichas competencias son:

- competencia residual: relacionadas con el principio de que todo lo que no está expresamente prohibido en la ley, está permitido. Esta competencia le permite al ejecutivo limitar por vía reglamentaria lo que no tuvo intervención del legislativo.
- Competencia subsidiaria, aquella que obliga al ejecutivo a tomar las previsiones necesarias para el disfrute efectivo de los derechos. En este caso se refiere a la intervención del Estado en la creación de condiciones para la implantación de los derechos económicos, sociales y culturales. En otras palabras, el Estado debe implementar una política de prestaciones en la cual los ciudadanos actúan como acreedores.
- Competencia controlada, que se refiere al control jurisdiccional de la administración, la cual de cierto modo está determinada a garantizar y proteger los derechos fundamentales.

Como conclusión podemos tener que la positivación de los derechos fundamentales compete al legislativo, el ejercicio de tal competencia al ejecutivo, y el judicial, cubrir las lagunas que puedan surgir en el sistema de los derechos fundamentales, teniendo como guía los principios enunciados en las disposiciones legales (Pérez Luño, 1999).

1.3. La STPS

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue creada como tal el 31 de diciembre de 1940 por medio del Decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), que reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado. Dicho Decreto otorgaba a la incipiente dependencia como tarea primordial el vigilar la observancia de la Ley Federal del Trabajo y reglamentos (H. Congreso de la Unión, 1940).

Hoy en día, acorde con lo estipulado en el artículo primero, segundo y vigésimo sexto de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es una dependencia centralizada del Poder Ejecutivo, que en conjunto con otras se encargan del despacho de los

negocios del orden administrativo encomendados a tal Poder en pleno ejercicio de sus atribuciones (H. Congreso de la Unión, 2017c).

Para llevar a cabo las tareas que le son asignadas a dicha dependencia de acuerdo a su competencia y para operar conforme a sus atribuciones, el artículo 2° de la LOAPF faculta a cada una de las Secretarías para formular leyes, reglamentos, decretos y acuerdos, así como atender a las órdenes Presidenciales que corresponda (H. Congreso de la Unión, 2017c).

El artículo cuarenta del mismo ordenamiento establece de manera clara los asuntos que, por su competencia corresponde atender a la STPS, entre los que destacan para efectos del presente trabajo:

Art. 40: a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;

VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país...

XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;

XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y

XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos (H. Congreso de la Unión, 2017c).

Aunado a lo anterior, es de destacarse que tanto la Misión y la Visión de la STPS, consagradas en el Manual de Organización General (MOG) de la dependencia, hacen clara referencia a uno de los propósitos de la institución, precisamente relacionado con la protección de derechos de los trabajadores mexicanos, así como la creación de espacios laborales decentes y dignos en los cuales puedan desarrollarse (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Con el objeto de puntualizar, el MOG de la STPS señala que esta tiene como misión fortalecer la política laboral en el país a partir de acciones encaminadas en cuatro grandes ejes rectores dirigidos a lograr que los mexicanos accedan a empleos formales y de calidad, con pleno goce de prestaciones y sus derechos, democratizando la productividad y que asegure el acceso a la justicia laboral (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Asimismo, es importante tomar en consideración que para el sexenio (2013-2018) la STPS se planteó en su tercer objetivo sectorial, mismo que está alineado con el Plan de Desarrollo Nacional establecido para el mismo período, "salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015, p. 34). Dicho objetivo conlleva entre otras cuestiones: el promover acciones para el fomento de la cultura de trabajo decente, el irrestricto respeto, no solo a los derechos humanos, sino también a los laborales y de seguridad social y promover la recuperación del poder adquisitivo del salario (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

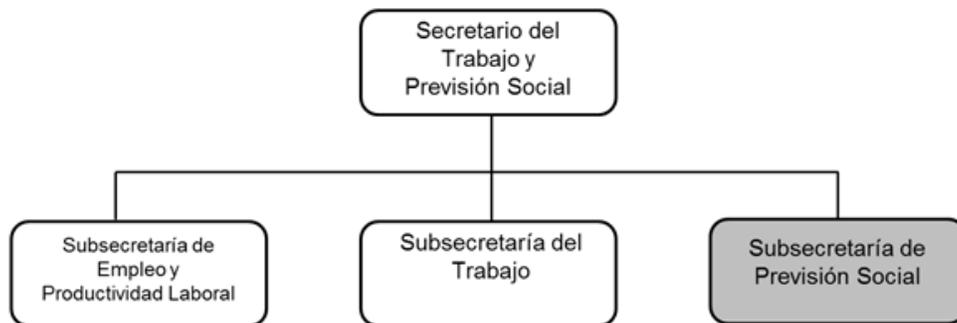
En cuanto a su estructura orgánica y con la finalidad de atender los asuntos que competen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el artículo 14 de la LOAPF muestra que la misma está encabezada por un Secretario de Estado quien cuenta con toda una estructura para auxiliarse en la realización de las tareas que le serán encomendadas a cada nivel organizacional acorde con lo estipulado en el Reglamento interior de trabajo y otras disposiciones (H. Congreso de la Unión, 2017c).

Es precisamente en el reglamento interior, documento que es expedido por el presidente de la República, donde se detallan aquellas atribuciones que tanto la Secretaría como sus mismas unidades administrativas cuentan para la realización del encargo encomendado tal cual lo mandata el artículo 18 de la LOAPF, y el artículo 19 del mismo ordenamiento expresa que el Manual de Organización y Funciones, elaborado por la misma Secretaría, es el documento que da cuenta sobre la estructura general de la dependencia al igual que como al interior de sus

unidades administrativas y las funciones que por cada una de ellas debe realizar (H. Congreso de la Unión, 2017c).

Al día de hoy, la STPS aglutina para el desempeño de sus funciones, entre otras Unidades Administrativas, tres Subsecretarías: la del Trabajo, la del Empleo y Productividad Laboral, y por último, la de Previsión Social, acorde con el siguiente organigrama:

ORGANIGRAMA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



En cuanto a su objetivo la Subsecretaría de Previsión Social tiene por mismo el siguiente:

instrumentar programas y acciones que promuevan, en el ámbito laboral y organizacional, la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la no discriminación, la erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida; fomenten condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo, la incorporación de trabajadores a los diferentes regímenes de seguridad social y el bienestar emocional de los trabajadores, para incidir en la integración familiar, social y cultural (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015, p.38).

Cabe señalar que las actividades mencionadas están relacionadas estrechamente con la difusión y promoción para el pleno goce de los derechos humanos y sociales en el ámbito laboral.

1.3.1. La Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores.

La Subsecretaría de Previsión Social (SPS) para el correcto desempeño de sus funciones opera a través de tres Direcciones Generales cuyos objetivos están relacionados con las condiciones en que trabajan todas las personas económicamente activas en sus centros laborales y son: las relacionadas a un empleo que se desempeña en condiciones de ejercicio pleno de derechos humanos y laborales, equidad de género, inclusión laboral para grupos vulnerables; y que se desarrollen en condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y que estén incorporados en un esquema de previsión social. Dichas Direcciones Generales son la Fomento a la Seguridad Social, la de Seguridad y Salud en el Trabajo y la de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores.

ORGANIGRAMA DE LA SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL



Para el caso que ocupa la presente Memoria, nos enfocaremos en la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM), la cual tiene como Misión de acuerdo al Manual de Organización General de la STPS (2015) "promover e impulsar acciones que contribuyan a la inclusión e igualdad laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, así como a la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida" (p. 57).

Para lograr tal fin, la DGILyTM tiene entre sus responsabilidades el coordinar y dirigir la planeación, formulación, operación y seguimiento de políticas, programas y acciones que están enfocadas en propiciar un cultura de inclusión laboral, de

igualdad de oportunidades, de equidad de género, y de no discriminación en materia de trabajo y previsión social, entre otras, pudiendo en determinado momento promover la participación de otras unidades administrativas u órganos de la Secretaría para poder llevar a cabo tales tareas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

En este menester es importante recalcar que la DGILyTM a través del personal que la conforma tiene la importante tarea de concertar acciones orientadas al fomento de la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades, de equidad de género y de no discriminación en materia de trabajo, con las representaciones de los sectores público, privado y social, proporcionando información, asesoría, capacitación y asistencia en el diseño, puesta en marcha, operación y seguimiento de las acciones que realicen dichas organizaciones hacia su interior con el fin de que puedan permear en el mercado laboral (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Asimismo, dicha Dirección General impulsará investigaciones relacionadas con las temáticas descritas, a fin de identificar problemáticas y posibles soluciones; propiciará la celebración de convenios que tengan como fin el fortalecer y formalizar las acciones relacionadas con el ámbito de competencia de la Dirección General sin importar el sector de que se trate; promoverá la actualización del marco jurídico y participará en foros y mesas de trabajo, con organismos nacionales e internacionales, ya sean civiles, sindicatos, empresariales, campesinas, de trabajadores del campo, de indígenas, etc. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Por último, es de destacar que la DGILyTM promoverá y coordinará acciones encaminadas a reconocer y distinguir de manera pública a centros de trabajo que cuenten con buenas prácticas laborales relacionadas con la inclusión laboral, la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en material laboral, entre otras cuestiones (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

1.3.1.1. La Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad

El Manual de Organización y Procesos (MOP) de la Dirección General para la Igualdad Laboral (DGIL) de fecha 18 de febrero de 2010, es el documento que establece que la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad (DILJIJPPPL) alineada al día de hoy a la DGILyTM (antes DGIL), es la encargada de "promover en el ámbito nacional una cultura de igualdad e inclusión laboral, a través de la creación, impulso y coordinación de estrategias en beneficio de las y los jornaleros agrícolas, indígenas, jóvenes y personas privadas de su libertad" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2010).

Es muy importante comentar que a pesar de que la Dirección General en comento (DGILyTM) cambio su denominación desde el 30 de julio de 2014, para pasar de Dirección General para la Igualdad Laboral (DGIL) a Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM) por causa de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, con el objeto de armonizar disposiciones reglamentarias; a la fecha de realización del presente trabajo aún no se cuenta con un Manual de Organización y Procesos acorde con su actual denominación, por lo cual el marco de referencia de las responsabilidades encomendadas a las diferentes áreas integrantes de la misma sigue siendo el documento desfasado al que se hace referencia en el párrafo anterior.

Sin embargo y para efectos del presente trabajo se puede considerar a este manual como una referente a efecto de describir las acciones que realiza la DILJIJPPPL para el beneficio de la población objetivo, puesto que conserva en su contenido la descripción básica de los proyectos que dicha Dirección de Área opera actualmente.

Acorde con el documento, los principales fines que persigue la DILJIJPPPL son conseguir la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales y la inclusión laboral de jornaleros agrícolas, indígenas, jóvenes y personas privadas de su libertad a

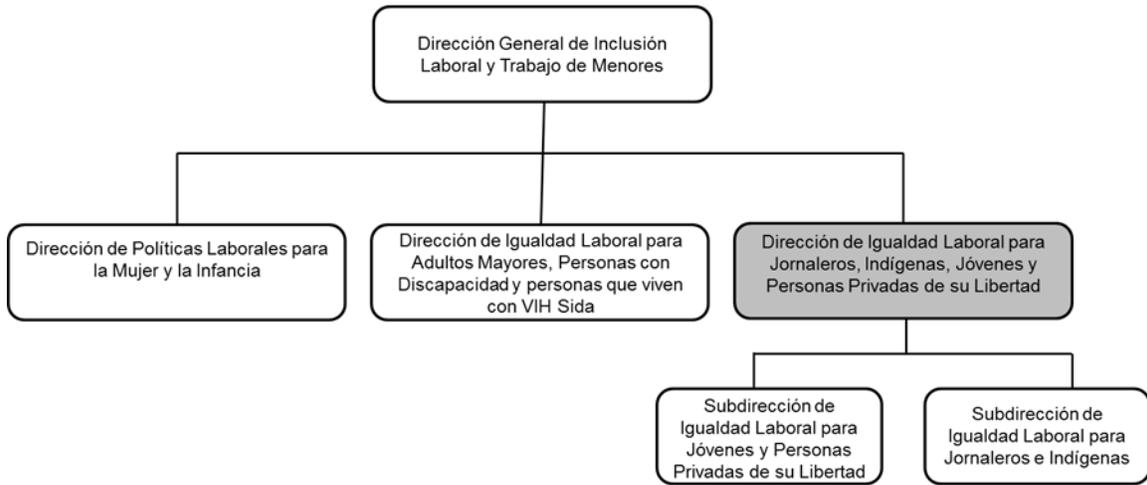
través de acciones que impulsen las oportunidades de acceso y permanencia en el ámbito laboral de estos grupos vulnerables (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2010).

Para el logro de los objetivos planteados, el personal de la Dirección se auxilia de varias estrategias operativas como lo son: el diseño, aprobación y distribución de materiales impresos entre los diferentes sectores relacionados a la población objetivo; lleva a cabo capacitaciones y charlas de sensibilización para los diferentes temas; se reúne con instituciones afines para crear sinergias; participa en eventos cuya organización dependa de algún organismo público o privado, entre otros, todas las acciones descritas con la el objeto de mejorar las condiciones laborales jornaleros agrícolas, indígenas, jóvenes y personas privadas de la libertad.

A la fecha, la Dirección enfoca sus esfuerzos a través de dos Subdirecciones de Área, la de Jornaleros e Indígenas y la de Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad, para en su conjunto operar un total de siete proyectos para beneficio de las poblaciones mencionadas, que son:

- Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI)
- Prevención de adicciones en campos agrícolas
- Certificación de competencias laborales para jornaleros agrícolas
- Grupos de Coordinación Estatal (para beneficio de la población jornalera)
- Jornadas de fortalecimiento a la empleabilidad de las y los jóvenes indígenas universitarios
- Instalación de Mesas Interinstitucionales y Jornadas para la Inclusión Laboral de las Personas en Reclusión y sus Familias, y, por último
- Formación de Gestores Comunitarios en derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género.

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN LABORAL Y TRABAJO DE MENORES



2. Los grupos vulnerables

Durante este apartado, se hará una breve caracterización de los dos grupos de población a los cuales está dirigido el proyecto de “Formación de Gestores Comunitarios”, los cuales tienen en común una característica y es que se les considera vulnerables. Para efectos prácticos y para mayor facilidad del lector, en un primer apartado se tratará de puntualizar lo que es la vulnerabilidad, estableciendo parámetros para definir a una población como tal, más adelante se hará referencia de las condiciones generales en las que sobreviven tanto indígenas como jornaleros, mencionando donde se asientan, el número de personas que componen cada grupo, sus costumbres y, por último, su modo de vida.

Según la Oficina en México del Alto Comisionado de la Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, se han definido como grupos vulnerables a todos aquellos que sufran de cualquier distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Además, se hace necesario aclarar que, indistintamente, y por razones estilísticas, se utilizan como sinónimo los siguientes términos: grupos discriminados, grupos vulnerados o grupos en situación de discriminación.

Por otro lado, y en coincidencia con lo antes mencionado, el documento Panoramas Legislativos emitido por la Fundación Miguel Estrada Iturbide (n/d) menciona que,

se entiende por grupos vulnerables a todos aquellos que, ya sea por su edad, raza, sexo, condición económica, características físicas, circunstancia cultural o política, los ubica en una situación de desventaja frente al reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. Por tanto, los grupos vulnerables representan los más desfavorecidos y débiles de las sociedades (p. 240).

Es por ello, que se deben de brindar protección de forma especial a los grupos vulnerables, que les permitan superar las condiciones de desigualdad que les impiden el pleno goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.

Al hacer una comparación enfática de las definiciones aportadas anteriormente, podemos notar que las dos cuentan con un elemento que es clave y es la desigualdad, la distinción o discriminación. En este sentido, la discriminación es un factor que niega el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades a cualquier persona; la excluye y la pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida; la coloca, además, en una situación de alta vulnerabilidad. Resulta imperante reconocer que en nuestro país existen grupos que son más susceptibles a sufrir actos de discriminación debido a su sexo, edad, preferencia sexual, raza o etnia, condición de salud o social, apariencia física y discapacidad; por lo cual proyectos como el que atañe a este trabajo, abonan en una cultura de igualdad e inclusión para estos grupos desprotegidos.

2.1. La vulnerabilidad de indígenas y jornaleros

Desafortunadamente hoy en día, tanto indígenas como jornaleros son dos de los grupos más susceptibles y vulnerables en materia de violación de los derechos humanos y discriminación en cuanto al trato y oportunidades de desarrollo en nuestro país.

En el común imaginario de los habitantes del territorio mexicano, prevalece una valoración negativa hacia lo indígena, de un prejuicio y de una actitud fuertemente enraizada en aspectos generales de la cultura que establecen una distinción peyorativa hacia lo indígena (Fernández Ham, P., Embriz Osorio, A., Medina Domínguez, M.E. y Serrano Carreto, E., 2006a).

“La discriminación y la exclusión social, así como la pobreza que padecen las comunidades indígenas tienen determinantes históricos, multidimensionales y multiculturales” (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas,

2014, p. 22), los cuales vulneran el ejercicio pleno de los derechos de este grupo poblacional. Ejemplos de lo anterior desafortunadamente abundan, como lo es la discriminación que sufren los integrantes de comunidades indígenas monolingües, quienes ni siquiera pueden denunciar los actos de violación de derechos humanos de los que son víctimas por falta de traductores. Otra muestra de violación de derechos es el nulo acceso a vivienda digna para ellos y sus familias, o el inexistente espacio que se les brinda para ser representantes políticos de sus comunidades y de este modo influir en la toma de decisiones.

En este marco, es importante hacer referencia que los derechos de la población indígena no se ejercen ni se cumplen. Tampoco existe una real vigencia de sus derechos a la no discriminación, al desarrollo, al acceso pleno a la Justicia, a su participación política, por citar algunos.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS), registró el panorama de discriminación que persiste en México, encontrando que ocho de cada diez mexicanos consideran que no han sido respetados sus derechos por motivo de sus costumbres o su cultura, por su acento al hablar, por su color de piel, por provenir de otro lugar, por su educación, por su religión o por su forma de vestir; mientras que siete de cada diez indicaron que fue por su condición de ser hombre/mujer, su edad, su apariencia física o por no tener dinero (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014, p. 23).

Más aún,

el 44% de la población considera que no se respetan los derechos de los indígenas; 31% piensa que se respetan poco; mientras que sólo el 22% manifiesta que sí se respetan. Otro aspecto es la discriminación múltiple, sobre todo cuando se trata de mujeres de origen indígena que desde niñas son explotadas, discriminadas e incluso abusadas sexualmente. Otro ejemplo son las mujeres migrantes indígenas, quienes sufren largas jornadas laborales, la falta de seguro médico, el maltrato físico y el acoso sexual.

Al mismo tiempo que rezagos y carencias en materia de salud, educación, alimentación, agua potable, drenaje, electrificación y vivienda (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014, p. 24).

A pesar de este adverso panorama para los indígenas, en lo relativo a los jornaleros las cosas no son nada diferentes. Acorde con lo enunciado por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), la población jornalera agrícola es considerada un grupo vulnerable y prioritario debido a que está caracterizada

como una población heterogénea de orígenes étnicos diversos, que se inserta de forma individual o en unidades familiares dentro de ciclos migratorios que dependen de relaciones contractuales no formales que vulneran derechos laborales y humanos y cuya movilidad presenta dificultades para una atención institucional constante y eficiente (Secretaría de Desarrollo Social, 2008).

En este sentido,

los jornaleros agrícolas presentan un marcado grado de vulnerabilidad. Lo anterior es consecuencia de las condiciones de vida y de trabajo en las áreas de cultivo con uso intensivo de mano de obra caracterizadas por la sobrecarga de trabajo y por jornadas excesivas, así como por la falta de acceso a servicios básicos, la carencia de vivienda, discriminación y malos tratos (Secretaría de Desarrollo Social, 2010, p. 3).

La pobreza de los trabajadores del campo, entendida esta como la serie de carencias y circunstancias espacio-temporales, son los factores que detonan el fenómeno de la migración y están ligados a la escasez de recursos, de capacidades o de elementos en la comunidad de origen para funcionar de forma plena para lograr los propósitos de vida de una persona (Secretaría de Desarrollo Social, 2008).

La pobreza y marginación son condiciones que propician la vulnerabilidad de los jornaleros y jornaleras del país. Los migrantes son víctimas de abusos, ya que lo soportan por la máxima necesidad de la supervivencia (Barrera Hernández y Margarita Nemecio, 2015).

Esta posición en la que se encuentran es motivo por el cual patrones explotadores y autoridades omisas que permiten que exista esta condición de vida en la cual no es nada fácil trabajar en condiciones dignas.

2.2. Las y los Indígenas.

México, es un país que históricamente se ha reconocido por su gran diversidad étnica y cultural. Sin embargo, esta etnicidad en determinadas situaciones no está asociada con el ejercicio de la libertad cultural, la cual es condición indispensable

para garantizar la vigencia plena de los derechos de todos y cada uno de los ciudadanos (Fernández Ham et al, 2006b).

En este marco,

los pueblos indígenas de México reconociendo sus raíces prehispánicas, han afirmado su voluntad por mantener su identidad indígena actual y su sentimiento de pertenencia a la Nación Mexicana, lo que ha permitido la perpetuación de la naturaleza pluricultural y multiétnica de numerosas regiones donde conviven pueblos de origen europeo o mestizo, junto con otros de raíces y cultura indígena (Fernández Ham et al, 2006b, p. 31).

Hemos de reconocer que para el país, los pueblos indígenas ocupan un lugar preponderante, ya que han dado lugar a la construcción del Estado Nacional con el que contamos hoy en día, proporcionándonos una gran diversidad cultural, social, étnica y lingüística (Fernández Ham et al, 2006b).

Sin embargo y contrariamente a lo señalado, debemos reconocer también que, a pesar de su importancia en la formación del país, contamos con información vaga y parcial sobre ellos, por lo que en el imaginario social no hay un claro y consistente concepto de comunidades indígenas. Además, es evidente que recurrimos de manera regular a los estereotipos que solamente los vulneran aún más en sus derechos. En el mejor de los casos se sabe que hay una gran diversidad de etnias o pueblos (con lengua, costumbres y cultura distintas) pero apenas se pueden recordar unas pocas y la diferenciación no va más allá del nombre (Fernández Ham et al, 2006b).

2.2.1. Definición

A efecto de identificar plenamente a la población indígena que habita en nuestro país, es necesario referirnos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo segundo, la cual señala:

Artículo 2º:

La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que

conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas. Son comunidades integrantes de un pueblo indígena aquellas que formen una unidad social, económica y cultural, asentadas en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres (H. Congreso de la Unión, 2017a).

Dicha definición ya ofrece un marco de referencia donde se especifica que los pueblos indígenas son los que habitaban lo que ahora es el territorio de nuestro país previo a la colonización por parte de los españoles; y que a la fecha mantienen intactos sus usos y costumbres, sus formas de organización, etc.

Por otro lado, también debe considerarse que, en México, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) ha propuesto una definición oficial de población indígena,

la cual considera como indígena a todas las personas que forman parte de un hogar indígena, es decir, aquel en el que el jefe o la jefa, su cónyuge o algunos de los ascendientes (madre o padre, madrastra o padrastro, abuelo[a], bisabuelo[a], tatarabuelo[a], suegro[a]) es hablante de lengua indígena. La definición incluye también a personas que declararon hablar alguna lengua indígena y que no pertenecen a estos hogares (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2014, p. 13).

Con estas definiciones, podemos plantear que ya existe una plena identificación de “lo indígena”, sin embargo, también es necesario considerar que la etnicidad o identidad étnica de una persona o comunidad tiene un carácter dinámico, la cual se modifica y redefine en el curso de la vida de un individuo: cuando se cambia de entorno cotidiano, cuando migra de la comunidad o región de residencia de la infancia, o de acuerdo con los estratos sociales de pertenencia (Fernández Ham et al, 2006a).

De lo anterior y con la intención de brindar mayor información que permita identificar a personas integrantes de pueblos indígenas, se puede hacer referencia a los siguientes criterios que permiten desagregarlos dentro de los siguientes parámetros:

- Personas de tres años o más de edad que reportan hablar alguna lengua indígena.

- La población que vive en hogares que, de acuerdo con la definición oficial, son considerados indígenas, es decir, que están formados por miembros fundacionales (jefe o jefa del hogar, cónyuge o alguno de los ascendientes) que hablan lengua indígena.
- La población autoadscrita; es decir, las personas que declaran considerarse indígenas.
- La población hablante de lengua indígena que vive en hogares no indígenas.
- La población hablante de lengua indígena que, al ser cuestionada sobre su pertenencia a un grupo indígena, responde en forma negativa, ya sea por efecto de la discriminación o porque se trata de personas que aprendieron a hablar una lengua indígena sin que pertenezcan propiamente a un grupo étnico (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2014, p.14).

2.2.2. Antecedentes

Con la finalidad de proporcionar únicamente datos históricos vitales que permitan comprender el devenir histórico en general de la población indígena en México sin llegar a saturar de información al lector, se retomará para este fin, al Dr. Federico Navarrete Linares, quien en su obra titulada Los pueblos indígenas de México, detalla de manera sencilla, el transitar de los pueblos indígenas en México a través de las siguientes cuatro etapas:

- La primera de ellas, es la que el Dr. Navarrete Linares (2008) califica como las raíces prehispánicas de los pueblos indígenas a los primeros indicios relacionados con los pueblos indígenas mexicanos, que datan de hace más de 10 mil años, cuando unos cuantos grupos de seres humanos provenientes de Asia llegaron a lo que hoy conforma el territorio de nuestro país. Es importante señalar que desde aquel entonces ya estos grupos contaban con diferencias que los caracterizaban, entre las que destacaban el idioma y las tradiciones, aunque para subsistir todos se dedicaron a la caza y recolección de frutos. Estas diferencias fueron creciendo conforme se llevaba a cabo la adaptación de su forma de vida y cultura a las condiciones medioambientales donde se asentaban.

En este marco es importante resaltar que unos grupos se asentaron al sur de México, donde los ecosistemas permitieron el desarrollo de la

agricultura, cultivando maíz, calabaza, chile y frijol. Sin embargo, quienes optaron por asentarse en las regiones del norte del país, siguieron practicando la caza y recolección dado que las condiciones climáticas impedían la agricultura y, por ende, la sedentarización (Navarrete Linares, 2008).

A partir de lo anterior, se distinguen dos grandes áreas conocidas como Mesoamérica y Aridoamérica respectivamente. En el caso de Mesoamérica, la sedentarización trajo consigo el desarrollo de las primeras ciudades y los primeros gobiernos, así como la distinción de clases. En cambio, para los pueblos del norte, el desarrollo fue algo diferente, debido a las condiciones no abandonaron la caza ni la recolección, por lo que esto los obligaba a moverse constantemente y así generaron un muy grande sentimiento de libertad y autonomía.

Esta gran pluralidad social, cultural y étnica del México antiguo, es el remoto origen de la pluralidad de los pueblos indígenas en el México actual. (Navarrete Linares, 2008).

- La segunda etapa es la que abarca el transitar de los indígenas desde poco antes de la Conquista y hasta el período conocido como la Colonia. Navarrete Linares (2008) indica que con la llegada de los españoles a México, aproximadamente en 1517, se producirían cambios notables en la configuración de la vida de los pueblos indígenas que habitaban Mesoamérica. Podemos señalar que uno de los efectos más importantes de la conquista fue el de las epidemias que trajeron consigo los conquistadores europeos, ya que durante los siglos XVI y XVII sucesivas epidemias acabaron con la mitad de la población indígena, y en algunos casos, grupos determinados desaparecieron completamente (Navarrete Linares, 2008). Otro acontecimiento importante durante este período fue la aparición del término “indios”, apelativo que los españoles utilizaron para nombrar a los habitantes originarios de estas tierras. A partir de esta palabra, los españoles consideraron que entre los “indios” había ciertas características en común como el que eran paganos, que eran inferiores a ellos en todo sentido y que debía pagar tributo a la Corona. Sin embargo y a pesar de ser

considerados inferiores, los españoles vieron en el trabajo de los indígenas una fuente de riqueza por lo que no fueron exterminados.

Aquí surgen algunas diferencias culturales entre los grupos indígenas, ya que mientras los pobladores de Mesoamérica estaban más acostumbrados a trabajar para otros y pagar tributo a los españoles, los pobladores de Aridoamérica, en cambio, no aceptaban la dominación y se resistían violentamente, por lo que la mayoría fueron exterminados, y en otros casos, se les obligó a cambiar de manera abrupta su modo de vivir lo que configuró la destrucción de sus culturas y sus identidades étnicas (Navarrete Linares, 2008).

Por último, es importante comentar que los españoles trajeron consigo nuevas plantas, nuevos animales, ideas, instituciones, tecnologías y objetos y una nueva religión, lo que trajo consigo que las viejas costumbres se fusionaran con las nuevas creando una hibridación que dio como resultado las culturas indígenas que conocemos en la actualidad.

- Posteriormente, durante la etapa del México independiente, a pesar de que la igualdad fue el derecho primordial a perseguir por el incipiente estado mexicano, Navarrete Linares (2008) asegura que para los indígenas la realidad no fue así, ya que continuaron con las ataduras, pero ahora en manos de los criollos y mestizos.

Es importante señalar que dicha situación fue predominante a pesar de los innumerables contingentes de indígenas que apoyaban a Hidalgo y luchaban por la independencia del país, teniendo en mente el librarse de los tributos y abusos de la época colonial. Sin embargo, esta igualdad era malinterpretada como homogeneidad pasando por alto la pluralidad cultural y étnica, por lo que se consideraba que todos los mexicanos debían compartir la cultura, el idioma español y la religión católica.

Ya entrados en el siglo XIX, se añadió un nuevo elemento que era el sistema capitalista, pues los liberales buscaban que el país se desarrollara de esta forma sin tomar en cuenta que los grupos originarios estaban organizados en un sistema basado en la propiedad comunal. En este sentido, los gobernantes de origen criollo determinaron tal situación como

un problema, por lo que los objetivos del gobierno se encaminaron en la homogenización de los mexicanos (Navarrete Linares, 2008).

En la búsqueda de este México moderno se decidió acabar con las corporaciones incluidas las comunidades indígenas, por lo que los pueblos originarios perdieron su derecho a la tierra y para finales del siglo XIX, se consumaban los grandes despojos de tierra de esta población en todo el país (Navarrete Linares, 2008).

- La última etapa que señala el Dr. Navarrete (2008) es la del caminar de los indígenas en el Siglo XX. En esta, a partir de 1910 grupos de campesinos e indígenas se levantaron en armas en diferentes regiones del país teniendo en mente la restitución de sus tierras dando origen a la Revolución Mexicana.

Con base en los resultados de esta lucha es que la Constitución de 1917, en su artículo 27, reconoció la propiedad comunitaria en la figura del ejido. De alguna forma se restituyó la tierra que había sido arrancada a los indígenas.

Sin embargo, a pesar de este avance en materia agraria no se perdió la idea de la modernidad, por lo que la pluralidad cultural y étnica siguieron siendo vistos como un obstáculo para el progreso.

Derivado de lo anterior, la política en este sentido continuó siendo integracionista, por lo que entre los años 30's y 40's surgió la política indigenista, la cual perseguía a través de la ciencia, acción social y educación, la integración de los indígenas al país (Navarrete Linares, 2008). Esta política y una creciente urbanización del país trajeron consigo el abandono de las comunidades indígenas así como la no utilización de las lenguas, costumbres y formas de vestir tradicionales.

En resumen, el siglo XX no trajo consigo ningún beneficio para los pueblos originarios, al contrario, se vieron acentuadas las actitudes racistas y discriminatorias, y las regiones indígenas se vieron al margen de las mejoras en transporte, educación, salud, etc., por lo que las diferencias que ya existían en el periodo de la colonización, se vieron acentuadas (Navarrete Linares, 2008). Para este siglo XXI, nos reconocemos como un

país con una enorme riqueza étnica y pluricultural, herencia que tenemos de hace miles de años, sin embargo, también en este sentido, nos hemos convertido en una nación sumamente desigual (Navarrete Linares, 2008).

2.2.3. Datos sobre la población indígena de México

Hasta el día de hoy y con todas sus limitaciones, el Censo de Población es la fuente de información más fidedigna para el estudio de la población indígena que reside en nuestro país. Precisamente el Censo permite que se cuente con una aproximación sobre el número de hablantes de lengua indígena; sin embargo, esta aproximación tiende a subestimar el número de indígenas y, como consecuencia, a distorsionar el perfil de estos grupos de la población, por lo que el monto de la población indígena obtenido a través de la información respecto de hablantes, debe ser considerado el límite inferior del número de indígenas que habitan en nuestro país (Fernández Ham et al, 2006a).

Tomando en consideración lo anterior, “conforme al Censo de Población y Vivienda 2010, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) estima una población de 15.7 millones de indígenas en México. Existen, 11.1 millones viven en un hogar indígena” (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014, p. 13).

Más aún, en cuanto al lenguaje, el Censo indica que “de los 15.7 millones, 6.6 millones son hablantes de lengua indígena, 9.1 millones no hablan lengua indígena y 400 mil de los hablantes no se consideran indígenas” (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014, p. 13).

Una vez que contamos con un parámetro en cuanto a la dimensión de la población a la que nos referimos, debemos considerar que cuando nos referimos a población indígena en México, hablamos de diversidad y pluralidad, ya que los indígenas mexicanos no son un cuerpo homogéneo. Tanto así, que en México se han identificado a 68 pueblos indígenas que corresponden a las 68 lenguas que se hablan a lo largo de todo el país, lo que se traduce no solamente en una pluralidad

lingüística, sino también cultural y religiosa (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014).

Esta diversidad encuentra su razón de ser en la desconcentración territorial de la población indígena, ya que en lo que se refiere a la distribución de regiones indígenas en México, podemos señalar que, de los 2456 municipios existentes en nuestro país, 624 son considerados indígenas y estos se concentran principalmente en los estados de Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Hidalgo, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Veracruz y Yucatán (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014).

En cuanto a las zonas con mayor concentración, “la población indígena supera el millón de habitantes en las entidades de Oaxaca, Chiapas, Puebla y Veracruz” (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014, p. 18). En cuanto a proporción, los mayores porcentajes de población indígena se ubican en los estados de Campeche, Chiapas, Hidalgo, Oaxaca, Quintana Roo y Yucatán (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014).

2.2.4. Condiciones de vida

Ya lo mencionábamos en apartados anteriores, la población indígena está caracterizada por que las condiciones en las que se desarrolla son susceptiblemente más complicadas que una persona que no se adscribe como tal. En México, si bien es cierto que las inequidades de desarrollo humano se visualizan en diversas regiones del país, aquellas con poblaciones indígenas se encuentran aún más desfavorecidas. Dentro de este grupo, las mujeres sufren de una doble discriminación: la que les da su condición indígena y la que reciben por el hecho de ser mujeres (Fernández Ham et al, 2006a).

Mucho tiene que ver, el que “los asentamientos de población indígena, en su mayoría se encuentran ubicados en zonas de difícil acceso, aisladas y sin infraestructura para la dotación de servicios básicos” (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014, p. 21).

Sin embargo, la situación no cambia cuando la población indígena migra a las ciudades, ya que por lo regular se asienta en las zonas periféricas, generando cinturones de miseria y exclusión alrededor de los grandes centros urbanos (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014).

Este fenómeno de la migración entre los pueblos indígenas constituye uno de los más importantes en la actualidad. Aunque sus orígenes se remontan a la historia colonial, sus mayores efectos aparecen durante el siglo XX. El deterioro de las economías campesinas, la pérdida y disminución de las tierras comunitarias, la carencia general de recursos productivos, el crecimiento de la población, la pobreza y la “atracción cultural” de la ciudad son algunas de las causas de este tránsito que casi siempre ha tenido la misma dirección: campo-ciudad (Fernández Ham et al, 2006a).

No es un secreto que

la dinámica de desarrollo de las regiones indígenas ha sido menor a la del resto del país, y han permitido establecer que una parte importante de las desigualdades de la población indígena, respecto a la no indígena, se debe al rezago de la dinámica de su lugar de residencia, en términos económicos, sociales e institucionales (Fernández Ham et al, 2006b, p. 22).

Todo lo anterior ha sucedido a pesar de los múltiples intentos gubernamentales encaminados a la creación de políticas públicas que propicien el desarrollo de las comunidades indígenas. Sin embargo, estas políticas han estado caracterizadas por su debilidad en el diseño e identificación de proyectos y apoyos gubernamentales dirigidos a las localidades indígenas lo que propicia que los proyectos no se ajusten a la vocación productiva de la región o a las capacidades de la población por lo que la mayoría de las veces la productividad es muy baja y de escaso impacto en el ingreso y el mercado local sin posibilidades de integración o desarrollo de cadenas productivas (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014).

Desafortunadamente para la población indígena, la generación de estos proyectos no se traduce en la creación de condiciones para una eficaz relación comercial: productor/ intermediario/ consumidor, el mercado local no está desarrollado y no

se interrelaciona con el mercado estatal o nacional y mucho menos con el internacional (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014).

Ahora bien, hemos esbozado de manera breve el panorama de las regiones indígenas resaltando la pobreza y falta de oportunidades que las caracterizan. Lo peor de todo es que a través de datos censales rectificamos que la población indígena de México forma parte de los estratos más pobres y desfavorecidos de la sociedad, y que frecuentemente, sus niveles de vida están por debajo de los promedios nacionales y regionales (Fernández Ham et al, 2006a).

A continuación, se señalan algunos datos que demuestran lo anteriormente mencionado:

- El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social reportaba que en 2012, del total de la población del país, 45.5%, esto es, 53.3 millones de personas se encuentran en situación de pobreza y 9.8% de los mexicanos padecen pobreza extrema; en contraste, del total de la población indígena 72.3% se encuentran en pobreza, 8.2 millones de personas y 30.6% se encuentran en situación de pobreza extrema (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014, p. 26).
- Según el INEGI a través de la Encuesta Intercensal 2015, quince de cada cien personas hablantes de lengua indígenas no están afiliadas a servicios de salud; los más desprotegidos en términos de no afiliación son los varones: 57.7% no cuentan con ella, contra 45.3% en las mujeres. Del total de afiliados a una institución que presta servicios de salud casi la totalidad (98.8%) están afiliados a una institución del sector público, principalmente al Seguro Popular (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016, p. 5)
- En lo que respecta a la educación, el mismo INEGI muestra que 23% de los hablantes de lengua indígena son analfabetas, en comparación con el 4.2% de no hablantes, que se encuentran en esta situación. También la escolaridad acumulada de la población mayor de 15 años de edad hablante de lengua indígena es inferior respecto a los no hablantes de alguna lengua. En promedio, el primer grupo estudia 5.7 años; esto representa 3.7 años menos que la población que no habla lengua indígena, la cual en promedio alcanza 9.4 años de estudio (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016, p.10).
- En cuestiones laborales,

el 46.9% de la población de 15 años y más hablante de lengua indígena es económicamente activa, es decir, desempeña alguna actividad laboral o busca trabajo, cifra que es 7.8 puntos porcentuales menor a la participación económica de los no hablantes de lengua indígena (54.7%) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016, p. 10).

- La población indígena que habita en viviendas sin acceso a agua entubada asciende a 28.3 por ciento, mientras que el promedio nacional es de 15.8 por ciento. La carencia de este servicio básico se duplica, respecto a la media nacional, entre los indígenas que habitan en municipios indígenas (34.5%) y muestra las menores carencias en los municipios con presencia indígena (17.8%). La falta del servicio eléctrico también es más acentuada entre los indígenas que residen en municipios indígenas (21.1%) y menores en los municipios con presencia indígena (8.1%) (Fernández Ham et al, 2006a).

Es de resaltar, que

las viviendas en muchas comunidades indígenas son precarias y vulnerables ante eventos climáticos, porque además se ubican en zonas de alto riesgo tales como laderas de montañas, zonas inundables o a la orilla de corrientes de agua con grandes fluctuaciones durante las épocas de lluvia. De las 34,263 localidades indígenas del país, casi una de cada tres tiene un grado de marginación muy alto; 34% con alto; y 30% con medio, bajo y muy bajo grado de marginación (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2014, p. 33).

El análisis de la situación de pobreza de los municipios de acuerdo con la presencia de población indígena en ellos muestra que, en efecto, existe una relación directa y positiva entre la pobreza y el volumen de la población indígena. Mientras que, en los municipios con escasa presencia indígena, cuatro de cada diez habitantes se encuentran en pobreza, en los municipios indígenas alcanza a casi toda la población: nueve de cada diez personas son pobres. De la misma manera, en municipios donde la presencia de población indígena es menor, la pobreza extrema se registra en menos de uno de cada doce casos; sin embargo, donde la población indígena es mayor, la mitad de ésta experimenta una condición extrema de pobreza (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2014, p. 42).

Los indígenas se valoran como importante reducto de resistencia cultural y de formas de vida originales, pero se critica su alejamiento de los parámetros de bienestar y cultura modernos/urbanos; hay paternalismo para protegerlos, “pobrecitos” versus desapego: “están así porque quieren”; son admirables por su apego a la tierra, a sus tradiciones, pero generan vergüenza y

malestar porque representan atraso; se asumen como factor de identidad nacional vigente y relevante para extranjeros, pero lejanos (racional y emocionalmente) para sus connacionales (Fernández Ham et al, 2006b, p. 54).

2.3. Las y los trabajadores del campo (Jornaleros)

Otros de los grupos identificados como de mayor vulnerabilidad en México y que se encuentra muy estrechamente relacionado con el anteriormente señalado (las y los indígenas), es el referido a las y los trabajadores del campo mejor conocido como jornaleros.

Cabe señalar que desafortunadamente

los jornaleros agrícolas migrantes indígenas con cada calificativo aumentan su exclusión, es decir por jornaleros, agrícolas, migrantes y por ser indígenas, acumulan rezagos desde sus lugares de origen hasta las condiciones de la migración y del trabajo, incluyendo la calidad de vida que encuentran en los lugares de destino, todo ello violenta seriamente sus derechos humanos (Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez, 2015, p. 3).

Los jornaleros agrícolas ocupan los estratos más bajos de la población mexicana. Reciben los ingresos menores, generalmente por debajo del salario mínimo oficial. Sus condiciones de vida son también ínfimas. Si bien en las zonas prosperas algunos de ellos son trabajadores o empleados más o menos permanentes de una empresa agrícola, generalmente trabajan por día, por tarea o destajo y no disfrutan de seguridad en el empleo ni ingreso seguro. Muchos miles de estos trabajadores son migratorios, siguen circuitos estacionales más o menos fijos, de acuerdo con las necesidades de las diferentes cosechas. Estos trabajadores migratorios se encuentran en peores condiciones. No disfrutan de la protección de la ley, o del seguro social, ni atención médica, alojamientos adecuados o facilidades educativas para sus hijos. (Stavenhagen, p. n/d 1968, citado por Barrera Hernández y Margarita Nemecio, 2015).

A continuación, se dan a conocer algunos datos sobre este sector de la población.

2.3.1. Definición

Para comenzar este numeral debemos partir del concepto de lo que es un trabajador del campo o jornalero, lo cual podemos definir, con base en lo

estipulado en el artículo 279 Ter de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que a la letra dice,

Artículo 279 Ter: los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón (H. Congreso de la Unión, 2017b).

Por otro lado, dentro de la Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas del año 2009 (ENJO 2009), llevada a cabo por la Secretaría de Desarrollo Social en conjunto con la Universidad Autónoma de Chapingo, se define jornalero agrícola como: "aquella persona cuyo ingreso depende de vender su mano de obra en actividades agrícolas de diversa índole, ya sea de manera temporal o permanente" (Secretaría de Desarrollo Social, 2009, p. n/d).

Es muy importante señalar que las definiciones dadas contemplan una de las características más importantes que definen a este grupo poblacional que se refiere a la temporalidad con la que prestan sus servicios, esto es derivado de los ciclos agrícolas de los cultivos, ya que estos solo requieren de mano de obra intensiva para la producción de los mismos durante unos meses del año acorde con el ciclo productivo de cada cultivo (caña, tomate rojo, café, naranja, mango, manzana, calabacita, tomate verde, chile, etc.) así como los requerimientos de mano de obra para que estos produzcan, ya que algunos frutos necesitan más mano de obra y cuidados que otros.

Complementario a lo anterior y a efectos de ampliar lo antes descrito es importante considerar que las y los jornaleros agrícolas para incorporarse al mercado de trabajo deben desplazarse o no, desde sus comunidades de origen a las zonas de alta producción agrícola. A partir de esto, Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez (2015) retoma la siguiente clasificación de jornaleros que permite distinguir entre tres tipos identificados por su situación migratoria:

- Jornaleros locales: son todos aquellos cuyo origen y hogar se ubican en la misma localidad, municipio o región de trabajo. Para acudir a laborar diariamente se trasladan de sus hogares hacia el sitio de trabajo y viceversa.
- Jornaleros asentados: este grupo de jornaleros se caracteriza por que su lugar de origen es diferente al sitio o región de trabajo, en el cual desde hace años migró para trabajar. De esta forma es como su residencia y la vivienda que habita y que ya considera su hogar se encuentra en la zona de trabajo.
- Jornaleros migrantes: para poder identificar a este tipo de jornaleros, este debe cumplir con dos condiciones, la primera es que deba trasladarse a su sitio de trabajo el cual se ubica fuera del municipio o localidad del que se encuentra su hogar; y la segunda, el que pernocte por lo menos una noche en la localidad a la cual acudió a trabajar.

2.3.2. Antecedentes

Para hacer una pequeña reseña del devenir histórico general de los jornaleros, Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez (2015), enfáticamente mencionan que "la existencia de los jornaleros agrícolas ha transitado por diversos momentos a lo largo de la historia. En todos ellos, el binomio de la relación del campesino con la tierra y el desarrollo de relaciones agrícolas comerciales ha sido uno de los factores de su dinámica" (p. 17).

Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez hacen referencia a tres momentos clave de gran relevancia para la población jornalera, los cuales están relacionados con los antecedentes del trabajo de campo asalariado y son de consideración cuando buscamos respuestas en cuanto a su origen como grupo. A continuación, se hace mención de ellos brevemente:

- Durante el México Prehispánico la propiedad privada como tal no existía, para este caso, la tenencia de la tierra correspondía a la comunidad. Cuando un indígena perteneciente a la comunidad se casaba, esta misma

le prestaba, sin título de propiedad, una porción de las tierras comunales para que la trabajara.

La condición para hacer consumir el préstamo era que la tierra produjera, ya que, si este no procreaba descendientes que la atendieran o, en su defecto, este terreno prestado era descuidado y echado al olvido, el indígena era expulsado y la comunidad reincorporaba de manera efectiva las tierras prestadas a su propiedad (Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez, 2015).

- Más adelante, en la época del México Colonial el feudo fue instaurado en el país. Tanto los españoles conquistadores como sus tropas, acorde con la categoría militar que guardaban, se repartían como botín las riquezas del país, entre ellas el oro, las preciadas tierras y el tributo que los indios conquistados debía pagar (Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez, 2015). Cabe señalar que este sistema estaba regulado por la ley de España. Acorde con Gamboa y Gutiérrez Sánchez (2015), el primer decreto relacionado con la propiedad de las Colonias data de 1513, en el cual se recomendaba distribuir las tierras, los latifundios y los peonajes a todos aquellos que quisieran colonizar las nuevas tierras. Esta misma etapa es conocida por las encomiendas encargadas a los jefes militares, quienes a cambio recibían el trabajo y tributo de indígenas. De la mano con estas surgieron las pequeñas y medianas explotaciones agrícolas. Así, estos españoles que recibían a los indios los ocupaban para el trabajo en sus tierras siendo apoyados por la Secretaría del Virreinato la cual realizaba gestiones para dotarles de la mano de obra indígena que necesitaran. Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez (2015) indican que a finales del siglo XVI el desarrollo económico y el cambio social provoco que los indios libres se trasladaran a la propiedad de los españoles surgiendo con ello la Hacienda. Lo anterior debido a la necesidad de aumentar la mano de obra de planta a cambio de salarios, ropa y alimentos lo que provoco que estos indios dieran origen al peonaje.
- Por último, ya instaurados en la etapa del México independiente, que trajo consigo las primeras leyes que en materia de reparto de la tierra se

decretaron en el país (Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez, 2015). Para el reparto se consideraron tres grupos: los soldados que lucharon en la guerra de independencia, los capitalistas y extranjeros que aceptaron la Independencia de México y las diputaciones provisionales, cuya finalidad última era repartir las tierras estatales entre los campesinos desposeídos de las mismas, lo cual a través del tiempo se evidenciaría que fue cumplido a lo mucho de manera parcial (Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez, 2015). Sin embargo, la condición de los indígenas no cambió. Su situación solo presentó un cambio de propietario de las tierras en las que trabajaban, pues siguieron laborando bajo las mismas condiciones que antaño lo hacían, es decir, casi sin descanso y con un pago que no cubría las necesidades esenciales siendo deudores toda su existencia de la "tienda de raya".

Durante este período se decretó la Ley Lerdo o de Desamortización la cual tuvo efectos negativos pues permitió la desamortización de los pueblos indígenas y bienes del Ayuntamiento, adjudicando propiedades a personas extrañas a las comunidades de las cuales formaban parte (Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez, 2015). Esto trajo consigo que el campesino indígena fuera despojado de sus tierras.

La llegada de Díaz y su marcado acercamiento con la oligarquía del país, conllevó al rápido aumento de los precios de las tierras por lo que la especulación con las mismas estuvo a la orden del día, además de que durante esta etapa se registró un crecimiento de la demanda de productos agrícolas lo que trajo consigo el surgimiento de una gran demanda de trabajadores para el campo (Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez, 2015). El descontento por la expropiación de las tierras comunales propició que la devolución de las mismas fuera una de las causas del estallamiento de la Revolución Mexicana. Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez (2015) concluyen explicando que fue en este contexto en el que se plantearon varias propuestas para hacer justicia a los campesinos, peones e indígenas despojados, entre ellos el Plan de Ayala, documento promovido por los zapatistas, así como el Plan de San Luis cuya autoría corresponde a

Francisco I. Madero, documento que contenía un apartado en el que se señalaba el reintegro de las tierras a quien se le comprobará su expropiación de manera ilegal.

Es importante mencionar que años más adelante, algunos de estos postulados serían retomados en la redacción que conformó el artículo 27 de la Constitución Mexicana que se promulgó en 1917.

Acorde con lo anteriormente mencionado se puede concluir que las y los jornaleros agrícolas a través de la historia del país pasaron de poseedores originarios de las tierras a simples trabajadores de las mismas. Desde la conquista de México por parte de los españoles fueron conjugándose varios factores que les fueron despojando de su propiedad, así como de los lugares donde históricamente estaban asentados.

Desafortunadamente a través del tiempo se ha demostrado que "los jornaleros agrícolas no son contemplados como elementos sustanciales del desarrollo económico, ni en su carácter de solicitantes de tierra, ni como trabajadores con derechos laborales y sindicales y ni siquiera con derechos ciudadanos a la democracia en el medio rural" (Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez, 2015, p. 19).

Por último, es importante mencionar que Gamboa Montejano y Gutiérrez Sánchez hacen referencia a los indígenas y no a los trabajadores del campo, debido a que cuando se habla del tema de jornaleros no se puede pasar por alto un elemento clave que está relacionado con esta población y ese precisamente es el componente indígena. En este marco, desgraciadamente las comunidades identificadas como indígenas son consideradas como proveedoras de mano de obra a bajo costo, apta para los trabajos del campo y actividades agrícolas pues es esta la que por generaciones ha cultivado las parcelas familiares significando su única fuente de supervivencia (Barrera Hernández y Margarita Nemecio , 2015).

2.3.3. Datos sobre la población jornalera de México

Para iniciar con el desglose de este apartado, es necesario señalar que no se cuenta con abundancia de datos sobre los trabajadores y trabajadoras del campo y sus familias. La información sobre este segmento de la población es dispersa y escasa, lo cual dificulta los esfuerzos encaminados a la generación y focalización de acciones que tengan como fin mejorar sus condiciones de vida.

Hoy en día no existe una fuente censal ni estadística que permita tener conocimiento certero acerca de la magnitud de la fuerza de trabajo asalariada que labora en actividades agropecuarias. Sin embargo, algunos datos oficiales dan cuenta de la dimensión del fenómeno, de la intensidad de sus flujos, de las rutas trazadas, de los procesos adaptados a partir de los ciclos migratorios con los ciclos de cosecha en diversos estados, de la movilidad individual y familiar, así como de la procedencia y características de la población (Barrera Hernández y Margarita Nemecio, 2015, p. 31).

A efecto de poder mencionar un número que dé cuenta de las y los jornaleros en México y sus familias, es necesario referirse a los resultados de la muy poco conocida Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas (ENJO, 2009), que estimaba que en 2009 existía una población jornalera de 9,206,429. Este número resultaba de la multiplicación del total de jornaleros temporales en aquel año por un total de 2,040,414 multiplicada por el total promedio de integrantes de cada hogar jornalero que era correspondiente a 4.51 (Secretaría de Desarrollo Social, 2009).

De estas cifras mencionadas, la misma ENJO calculaba que el 21.3% de esta población migraba a nivel nacional, lo que quiere decir que 434,961 familias jornaleras debían salir de sus comunidades, año con año, para llegar a entidades con mayor demanda de mano de obra agrícola donde poder emplearse. En conclusión, la población jornalera migrante ascendía a 2,071,483 en 2009.

En conjunto con los datos anteriores, la Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas indica que casi el 70% del total de la población jornalera migrante tiene o es menor a 30 años, por lo que estamos hablando de una población joven que año a año sale de su comunidad de origen en busca de oportunidades de trabajar en un campo agrícola (Anexo I).

Por otro lado y con el objetivo de tener otro parámetro de medición, se encuentra el Censo Agrícola, Ganadero y Forestal levantado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el año de 2007, señala que poco más de 5.1 millones de personas fueron contratadas para desempeñar actividades relacionadas con el sector agropecuario o forestal. De esta cifra, poco más del 88% corresponde a hombres y el resto a mujeres. De estos 5.1 millones de personas contratadas tan solo el 14% fue contratada por un período mayor a 6 meses y el 86% restante por un tiempo menor a dicho plazo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2007).

Este mismo documento señala que más de un 1.1 millones de personas se ubicaban laborando en quince entidades federativas de nuestro país, a saber: Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Zacatecas. Dichas entidades han sido reconocidas, por años, por la fuerte migración que reciben principalmente de trabajadores y trabajadoras temporales del campo que año con año llegan a sus comunidades para emplearse en el sector agrícola (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2007).

2.3.4. Condiciones de vida

Acorde con el Diagnóstico del Programa de Jornaleros Agrícolas elaborado por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) correspondiente al año 2010, es posible esbozar un panorama de la población jornalera caracterizando sus condiciones de trabajo y de vida.

Este documento señala que

la mano de obra agrícola en México se compone en su mayoría de campesinos provenientes de las regiones más pobres y marginadas del país... Muchos de ellos se ven obligados a abandonar sus comunidades de origen ante la ausencia de oportunidades, la escasa dotación de recursos naturales, la carencia de servicios básicos, y los bajos salarios, situación que ha motivado una importante migración interna tanto de trabajadores agrícolas como de sus familias (Secretaría de Desarrollo Social, 2010, p. 3).

La Encuesta de Jornaleros muestra que el 58.5% de los jornaleros agrícolas migrantes provienen de municipios de alta a muy alta marginación, municipios de las entidades de Chiapas, Guerrero, Oaxaca y Veracruz principalmente, que como se ha señalado están compuestos por comunidades indígenas que también ocupan los primeros lugares de pobreza (Barrera Hernández y Margarita Nemecio, 2015). Este alto porcentaje se explica dada la integración que guardan las familias de estas zonas en las cuales la migración generalmente se realiza considerando hombres, mujeres, niñas y niños. El lazo que los une es grande pues considera el parentesco, el componente étnico, la lengua y el lugar de procedencia. Estas familias de migrantes establecen códigos comunitarios muy amplios y despliegan diversas estrategias de solidaridad y autoprotección para generar mayores ingresos y minimizar los riesgos.

Ahora bien, uno de los factores que más influye en las condiciones de vida y hábitos de los jornaleros es la migración interna que llevan cabo.

Barrera Hernández y Margarita Nemecio (2015) señalan de manera clara que "desde hace décadas, la población campesina y la indígena de nuestro país ha debido recurrir a diferentes mecanismos para subsidiar su economía familiar, uno de los cuales ha sido la migración temporal, estacional o permanente hacia otros estados con oferta de trabajo" (p. 29).

La migración ha sido históricamente un acontecimiento muy común en los lugares que han sido considerados como de alta o muy alta marginación, zonas que se ubican principalmente en el sureste del país, entidades como Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Hidalgo y Veracruz han visto cómo sus poblaciones se movilizan por familias enteras al noroeste de México en busca de su desarrollo económico y social.

Dentro de este fenómeno migratorio se reconocen dos tipos de dinámicas migratorias entre los jornaleros agrícolas: la pendular y la golondrina. "La primera se refiere al tránsito de su lugar de origen a las zonas de trabajo y de regreso, en tanto que la segunda se refiere al tránsito a través de rutas muy marcadas y que

abarcen diversos mercados laborales" (Secretaría de Desarrollo Social, 2010, p. 15).

Dichos movimientos migratorios asociados a la identificación de las zonas llamadas de atracción (zona conformada por entidades del noroeste del país con fuerte demanda de mano de obra, fuertes inversiones, infraestructura y con contacto con mercados internacionales) y de expulsión (zonas marginadas del sureste del país, en las cuales la población no cuenta con otra fuente de riqueza más que la fuerza de trabajo), han permitido realizar un bosquejo de ciertas rutas migratorias que se han mantenido por muchos años y que tradicionalmente siguen los trabajadores y trabajadoras del campo en busca de oportunidades.

Las dos principales rutas son las siguientes:

- Ruta Pacífico: comienza en estado como Oaxaca y Guerrero (zona de expulsión), de la cual parten miles de personas hacia entidades como Sinaloa, Sonora, Baja California, Baja California Sur, Jalisco y Nayarit.
- Ruta del Golfo: toma como lugar de partida del personal del campo, los estados Puebla, Veracruz e Hidalgo, zonas principalmente serranas, hacia lugares de trabajo de Tamaulipas y Nuevo León principalmente.

Para mayor esquematización, en el Anexo II se muestra por medio de un gráfico las principales rutas identificadas.

En cuanto a las cuestiones relativas a su trabajo, la jornada laboral como tal no tiene una duración definida. Esta generalmente está dada por el tipo de cultivo en el que se trabaja y los cuidados que este requiere. En promedio, una jornada laboral en una empresa agrícola tiene una duración de entre 8 y 10 horas, sin embargo, también se debe considerar la modalidad de contratación que permite fluctuaciones entre la misma, ya que esta puede ser por tarea (cuando se debe cumplir una cuota determinada de trabajo y la jornada depende del tiempo que se tarde una persona en cubrir dicho trabajo o en casos, el número de tareas que decida realizar); por jornal (por día); y en otros casos por destajo (generalmente este se presenta cuando se pizca el fruto, ya que el pago se hace por balde, caja, jarra, etc. recolectada y el pago, igualmente varía dependiendo el tipo de cultivo).

Por otro lado, es importante mencionar que en este tipo de trabajos, la seguridad social, por lo regular no existe. El desconocimiento de los derechos laborales y la falta de contratos escritos propicia que las y los trabajadores del campo se encuentren vulnerables antes accidentes y enfermedades.

Estas condiciones laborales trascienden en lo temporal debido a que para las y los jornaleros el trabajo es una cuestión familiar, por lo que todos los miembros de la familia comparten las responsabilidades económicas de cooperar para llevar al entorno familiar recursos económicos que permitan subsanar las necesidades básicas de la misma.

En cuanto a las condiciones de vida de este grupo poblacional, se puede mencionar que está llena de carencias y se desarrolla en condiciones difíciles.

Las viviendas donde habitan, tanto en comunidades de origen como de destino, comúnmente están hechas de materiales rústicos que ofrecen poca resistencia a la intemperie y no cuentan con los servicios básicos como drenaje, agua entubada y potable, etc.; contrastando con las características mínimas que una vivienda digna debe ofrecer en aspectos tales como la construcción, habitabilidad, salubridad, servicios básicos y protección contra desastres (Flores Rodríguez, 2009).

Inclusive durante sus estancias en los albergues o viviendas que proporcionan los productores agrícolas éstas no cuentan con un diseño apropiado para recibir a la población jornalera caracterizándose por ser insalubres, inseguras e inadecuadas. El hacinamiento, falta de higiene y nula comodidad desafortunadamente son la regla entre este tipo de asentamientos. Por lo regular son insuficientes los servicios sanitarios, los lugares para la preparación de alimentos y la poca disponibilidad de agua potable lo que provoca que estos lugares se conviertan en perjuicio de la salud pública por la proliferación de plagas, defecación al aire libre y el nulo manejo de la basura (Secretaría de Desarrollo Social, 2010).

Por último, es importante señalar otro de los aspectos en contra que juegan negativamente contra el desarrollo de los trabajadores del campo y sus familias es el que está relacionado con la transmisión intergeneracional de la pobreza. La

deserción escolar a temprana edad a causa del trabajo infantil resulta en un efecto reproductor de la pobreza, ya que se multiplican las probabilidades de que estas personas no accedan a empleos mejor remunerados derivado de su poca o nula preparación académica.

Es importante destacar que el bajo nivel de escolaridad de los jefes del hogar influye negativamente en la educación de los hijos, puesto que por un lado no cuenta con los conocimientos para facilitar el aprendizaje, ni para la creación de un ambiente propicio para el desarrollo educativo, y por otro, los limitados recursos que percibe (entre otros factores por un limitado capital humano) son insuficientes para garantizar la subsistencia de los miembros del hogar, lo que disminuye sus posibilidades de desarrollo, situación que incidirá en un futuro en una menor capacidad de generación de ingresos y, por lo tanto, de bienestar (Secretaría de Desarrollo Social, 2010, p. 22).

3. El Proyecto: Formación de Gestores Comunitarios en Derechos Humanos, Laborales y agrarios con perspectiva de género

3.1. Antecedentes

El proyecto "Formación de Gestores Comunitarios en Derechos Humanos, Laborales y Agrarios con perspectiva de género" surge como tal en el año de 2010, durante el sexenio del Presidente Lic. Felipe Calderón Hinojosa teniendo como Secretario del Trabajo y Previsión Social al Lic. Javier Lozano Alarcón. Sin embargo, la iniciativa por crear este tipo de proyectos encaminados a mejorar las condiciones de vida de los jornaleros e indígenas se remonta a unos años más atrás.

Este proyecto es uno de varios que se gestaron gracias al esfuerzo del Gobierno Federal en el marco de la Estrategia para la Atención de los Jornaleros Agrícolas y sus familias. La Estrategia se puso en marcha a partir del 27 de abril de 2007 derivado de un acuerdo de los integrantes del Gabinete Social del Ejecutivo (integrado por las y los titulares de las Secretarías de Desarrollo Social, de Educación Pública, de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de Salud y de la Reforma Agraria) en el cual se instruyó a la STPS para que encabezara y promoviera de manera coordinada e interinstitucional la unificación de esfuerzos de varias dependencias para lograr una atención efectiva a los jornaleros. Con la mira puesta en este objetivo y teniendo como base la sinergia de instituciones y la coordinación de programas gubernamentales, se buscaba brindar a la población jornalera acceso a empleo digno, respeto a sus derechos humanos y laborales, condiciones de seguridad y previsión social, así como condiciones de equidad, justicia y legalidad, lo que traería consigo su desarrollo individual, familiar y comunitario en los lugares de origen, tránsito y destino.

Para la operación de esta Estrategia, se conformó el Grupo de Coordinación Interinstitucional en noviembre del mismo año, el cual presidía la STPS y estaba integrado por trece dependencias de Gobierno Federal (Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, Secretaría Agricultura, Ganadería Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Economía, Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social, Procuraduría Agraria, Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y el Consejo Nacional de Fomento Educativo). Este Grupo centró su quehacer con base en cinco temas prioritarios de beneficio a la población jornalera:

1. Normatividad e inspección;
2. Seguridad y previsión social;
3. Educación;
4. Promoción del desarrollo;
5. Integración de información.

Es en este marco de operación de la Estrategia para la Atención de los Jornaleros Agrícolas y sus familias y alineado al tema prioritario número cuatro Promoción del desarrollo, es en el que personal de la denominada Dirección General para la Igualdad Laboral (nombre que mantuvo hasta el 30 de julio de 2014 previo al cambio por el de Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores), desarrolló el proyecto piloto denominado "Formación de Gestores Comunitarios" en coordinación con servidores públicos del Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural), con el propósito de promover el cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de seguridad social de los jornaleros agrícolas, principalmente migrantes y en las comunidades indígenas identificadas como expulsoras de mano de obra para el campo, esto como un complemento a las capacitaciones técnicas que en la materia proporcionaba INCA Rural A.C. (otro proyecto fruto del trabajo del Gobierno Federal bajo la operación de la Estrategia para la Atención de los Jornaleros Agrícolas y sus familias).

Desde su origen el proyecto se diseñó para que con base en talleres dirigidos principalmente a autoridades comunitarias, jornaleros agrícolas identificados como líderes naturales de sus localidades, sin importar fueran indígenas o no, autoridades ejidales, autoridades municipales y personas que asumieran funciones de contraloría social fueran capacitados en materia de derechos humanos y laborales, con el objetivo de que por su conducto la información llegará a todos aquellos jornaleros y jornaleras que tuvieran inquietudes en la materia.

Dichos actores antes mencionados serían previamente capacitados por facilitadores que tendrían la tarea de asesorarlos con anticipación para que fueran capaces de captar, escuchar y dirigir las quejas de sus compañeros a la institución pública que correspondiera acorde con la problemática identificada.

Durante ese año (2010, año base del proyecto), se logró no solamente desarrollar la metodología, sino que, con base en las sinergias establecidas con el INCA Rural, se pusieron en práctica los primeros quince talleres de Formación de Gestores, los cuales tuvieron lugar directamente en los campos agrícolas correspondientes a cuatro entidades federativas del país, Colima, Morelos, Michoacán y Guerrero, dado que en ese momento tanto la STPS como el INCA Rural realizaban trabajos en esos estados en materia de capacitación de Cosecha de Hortalizas en el marco del proyecto Certificación de Competencias Laborales dirigidas a jornaleros agrícolas. Aunque durante este año los esfuerzos para sacar adelante el proyecto fueron intensos, el número de personas capacitadas fue modesto. En este sentido, el número total ascendió a 469 trabajadores y trabajadoras del campo (243 eran hombres y 226 mujeres).

Cabe señalar que estos 469 participantes del primer ejercicio del proyecto de Gestores fueron contactados por medio del directorio de beneficiarios del proyecto hermano mencionado (Certificación de competencias laborales). A través de este directorio de beneficiarios y toda vez que los jornaleros se mantenían albergados en los dormitorios al interior de las instalaciones de los centros laborales, se calendarizaron las actividades para que, terminada su labor diaria en campo, tuvieran tiempo de recibir la capacitación en materia de derechos. Sobre

decir que de la experiencia obtenida por ambas partes, jornaleros y autoridades, fue satisfactoria al grado de que estos trabajos se replicarían. Tanto así, que para el 2011 el proyecto recibiría uno de los cambios e innovaciones más importantes del mismo para años venideros y que resultó justo de la retroalimentación obtenida del primer año de ejercicio. Este fue el que los talleres de capacitación para los gestores comunitarios se planearan y se impartieran tomando en consideración los ciclos agrícolas y las temporadas donde se realizan las migraciones de parte de los jornaleros y jornaleras, para que estos se llevaran a cabo semanas antes a los grandes movimientos migratorios que se presentan año con año y fuera precisamente en las comunidades de origen donde tuvieran lugar, dejando en segundo término los talleres realizados en los centros de trabajo.

Dicho cambio en cuanto al planteamiento para la realización del proyecto, tanto de temporalidad como de sede de los talleres, permite que los trabajadores del campo sean capacitados previo a la migración de sus lugares de residencia, con lo que se pretende que al tener conocimiento de sus derechos desde la salida de su comunidad de origen, disminuyan las violaciones a sus derechos por parte de los sujetos contratantes, ya que la experiencia dicta que es precisamente en el reclutamiento y el traslado del personal donde se presentan el mayor número de vejaciones a los derechos primordiales de esta población.

Asimismo, el año base de operaciones y la puesta en marcha del proyecto piloto permitió la identificación de otro punto de importante relevancia y pilar del proyecto: las alianzas entre instituciones públicas para el desarrollo del mismo. Si bien la relación con INCA Rural durante el primer ejercicio fue primordial, se buscaron aliados que al igual que la mencionada dependencia pudieran potenciar los esfuerzos realizados por la STPS en la materia. Para el logro de tales fines era preponderante trabajar de la mano con instituciones que tuvieran como objeto de atención a personas provenientes de comunidades rurales, ya sean indígenas o no, y que sus acciones estuvieran encaminadas a la promoción de derechos. Con base en las características mencionadas fue que se establecieron lazos de trabajo con Procuraduría Agraria (PA), la Comisión Nacional para el Desarrollo de los

Pueblos Indígenas (CDI), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); y en el caso de 2010 y 2011, de manera extraordinaria con la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos (CDHEM). Es importante señalar que en el caso de las dos primeras instituciones cuentan con un extra, que es la representación en todo el territorio mexicano a través de Delegaciones Estatales y Oficinas Regionales de representación, lo cual facilita la cobertura territorial del proyecto. En otras palabras, al contar con una estructura regada a lo largo del territorio del país, se reducirían costos y se ampliaría la realización de acciones de manera directa en las comunidades de origen, que como ya se explicaba en capítulos anteriores, son lejanas y de difícil acceso.

3.2. Presupuesto para la operación del proyecto

Antes de comenzar de lleno con la descripción de la operación general del proyecto, así como de la participación que se tuvo en el mismo como Coordinador de actividades del proyecto a lo largo de cinco años (2013-2017) lo cual sucederá a partir del numeral siguiente, se debe hacer del conocimiento del lector que la “Formación de Gestores Comunitarios” al ser considerado precisamente como “proyecto” no cuenta con reglas de operación escritas ni registradas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Esto por no ser un programa oficial a cargo del Gobierno de la República, por lo que se cuenta con un presupuesto asignado muy reducido para el desempeño del mismo. Para el caso de este proyecto, las labores que se realizan al interior de la STPS a cargo de los servidores públicos que lo operan, lo hacen con base en la experiencia obtenida durante el ejercicio del mismo en años anteriores, mismo que permite establecer los tiempos de realización, las tareas a realizar, los responsables por cada una de ellas, los lugares seleccionados para su ejecución, así como los aliados estratégicos que operan en conjunto con la STPS.

Lo anterior aunado a que no se cuenta con reglas del proyecto permite mayor adaptabilidad en cuanto a la ejecución de las acciones, ya que la estrategia que se implementa es acorde con la coyuntura específica para cada año de operación y

esta misma se puede modificar a lo largo del año acorde con los resultados que se vayan obteniendo. Si bien es cierto que el proyecto es parte del Programa Operativo Anual (POA) de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM), en el cual se muestra, mes por mes, los recursos financieros públicos presupuestados para el cumplimiento de metas, estos pueden mediante un proceso administrativo cambiarse en el plano temporal conforme el proyecto se vaya operando. Esto debido a que el proyecto está íntimamente relacionado con los ciclos agrícolas los cuales determinan las fechas de las migraciones de los jornaleros e indígenas a los centros de trabajo agrícolas, así como su estancia tanto en la empresa como en su comunidad de origen, y por ende, la programación de actividades del proyecto gestores. Es importante mencionar que los ciclos agrícolas son muy diversos, ya que varían acorde con el cultivo, la entidad federativa en cuestión, el mercado para el que produce la empresa, entre otras. Por ejemplo, en el caso de Sinaloa, entidad conocida a nivel nacional como el granero de México y donde la producción esta enfocada a las hortalizas, la temporada agrícola inicia en el mes de septiembre y concluye entre los meses de abril, mayo y junio, dependiendo del cultivo, el nivel de producción de la empresa y el costo del producto producido en el mercado. Otro caso es en el Valle de San Quintín, Baja California, especialista en la producción de fresa, la cual es producida entre los meses de enero a mayo. Estos dos ejemplos se mencionan para dar cuenta de la complejidad que conlleva la programación de actividades y presupuesto, ya que los ciclos que se han mencionado no contemplan las eventualidades como los desastres naturales, en los cuales se afectan los cultivos y consecuentemente las migraciones, o inclusive los mercados de productos, ya que cuando algún fruto esta cotizado muy por debajo de lo que los productores habían previsto, disminuyen la cantidad de su cultivo a efecto de elevar el costo (oferta-demanda), afectando de igual forma los movimientos migratorios. Como se habrá notado, estos tiempos marcados por los ciclos de los cultivos no están alineados al año fiscal (que comienza el 1° de enero y termina el 31 de diciembre de cada año), por lo que a pesar de que el proyecto es parte del POA, el cual es un referente para evitar fallas e incertidumbres en el ejercicio del proyecto, generalmente es muy complicado llevarlo a cabo al 100%. Por último, no se debe

perder de vista que la estrategia que se implementa para cada año está a la luz de dos condicionantes: cumplir el objetivo para el cual fue diseñado el proyecto, así como llegar al número meta de personas capacitadas en sus derechos humanos, laborales e indígenas con perspectiva de género.

En este marco, la “Formación de Gestores Comunitarios” tiene un reto muy importante que se debe vencer año con año y que ya se esbozaba en el párrafo anterior que es el contar con un presupuesto muy reducido y que este no sea asignado en específico para la operación de dicho proyecto. A dicho de quien escribe estas líneas se debe hacer mucho teniendo muy poco, a pesar de que es un proyecto consolidado a lo largo de ocho años (el proyecto se opera desde 2010 con resultados importantes). Lo anterior, debido a que no se cuenta con una partida presupuestal especial para su desarrollo ni un presupuesto asignado que permita la realización de todas las actividades que más adelante se describirán de manera amplia, por lo que el proyecto sobrevive con muy buenos resultados a partir de la buena voluntad y aceptación de los actores involucrados en su ejecución. De hecho, los únicos recursos con los que se cuenta son: el que se refiere a pasajes y viáticos para el personal de la STPS encargado de coordinar y dar seguimiento al proyecto y para la impresión de materiales de difusión, pero para ser más específicos estos recursos económicos están asignados a la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas y Personas Privadas de su Libertad en su conjunto, Dirección que actualmente, está implicada en la ejecución de siete proyectos a través de las dos Subdirecciones que la componen, por lo que no podemos hablar que precisamente se cuente con recursos para operar de manera desahogada.

Con el objeto de brindar más información al lector, me permito señalar que en el caso del presupuesto de pasajes y viáticos este es utilizado por el personal de la STPS para acudir a las diferentes entidades del país, primordialmente para impartir los talleres dirigidos a los facilitadores, quienes serán los encargados de bajar el contenido del taller a los líderes gestores y gestoras en las comunidades de origen. Por otro lado, en el caso del presupuesto para la elaboración de materiales impresos, este se ocupa para la impresión del Manual de Gestores

Comunitarios, material impreso que permite de manera gráfica y a través de dibujos el entendimiento de los conceptos básicos del taller en los temas de derechos humanos, laborales e indígenas con perspectiva género. Asimismo, este documento contiene en un segundo apartado un directorio de instituciones públicas a las cuales los jornaleros y jornaleras, personas indígenas y asistentes al taller podrán acudir o llamar vía telefónica en caso de tener alguna denuncia, queja o comentario referente a los temas que se difunden.

Cabe señalar que en algunas ediciones del proyecto se ha recurrido a buscar alternativas de impresión del manual a causa de los bajos recursos disponibles. INCA Rural A.C., CDI y PA en algunas ediciones han costeado los manuales para el proyecto o, en su defecto, se ha buscado en el taller de publicaciones de la misma Secretaría como opción para su realización.

Por último, me permitiré comentar que en las primeras ediciones del proyecto se contemplaba la organización de un Foro de Gestores, evento realizado en la capital del país (Ciudad de México), teniendo como sede las instalaciones de un hotel. Esta reunión contemplaba a gestores capacitados, facilitadores y autoridades de los tres ámbitos de gobierno provenientes de las entidades donde se aplicaban los talleres, con el objetivo de entablar charlas, exposiciones e intercambio de experiencias para así fortalecer los trabajos realizados durante todo el año. Sin embargo, este tipo de eventos requerían una cantidad presupuestal alta, ya que se brindaba el pago de traslados (Aéreos y/o terrestres, según fuera el caso), hospedaje y alimentos para el caso de los gestores y facilitadores, así como la renta de los espacios necesarios para el desarrollo de las actividades programadas durante el Foro, por lo que con la baja del presupuesto para el proyecto también conllevó el acontecer de este tipo de reuniones de trabajo que eran el culmen de estas actividades a final de año.

CRONOGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES (continuación)

ACTIVIDADES PROGRAMADAS DEL PROYECTO FORMACIÓN DE GESTORES COMUNITARIOS EN DERECHOS HUMANOS, LABORALES, AGRARIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

NO.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MES DEL AÑO																																															
			ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
			SEMANAS DEL AÑO																																															
1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4																																																		
9	Registro de talleres programados para realizarse y seguimiento a los mismos	Coordinador de actividades del proyecto	[Green shaded cells from week 17 to week 48]																																															
10	Envío de materiales a los facilitadores en las diferentes entidades para llevar a cabo los talleres	Coordinador de actividades del proyecto	[Green shaded cells from week 17 to week 48]																																															
11	Seguimiento, registro y cotejo de los talleres realizados, los número de jornaleros e indígenas capacitados y revisión de las evidencias recabadas	Coordinador de actividades del proyecto	[Green shaded cells from week 17 to week 48]																																															
12	Coordinar reuniones periódicas con representantes de PA, CDI, INMUJERES y STPS para dar seguimiento a los resultados parciales del proyecto	Coordinador de actividades del proyecto	[Green shaded cells from week 17 to week 48]																																															
13	Presentación de resultados finales del proyecto	Director de la DILJJJPL	[Green shaded cells from week 49 to week 52]																																															
14	Evaluación del proyecto	Representantes de la STPS, PA, CDI e INMUJERES	[Green shaded cells from week 49 to week 52]																																															
15	Registro de sugerencias, comentarios, experiencias, etc. para llevar a cabo la mejora del proyecto	Coordinador de actividades del proyecto	[Green shaded cells from week 17 to week 48]																																															

3.3. Operación General del Proyecto (Organización y logística)

El proyecto “Formación de Gestores Comunitarios” es un esfuerzo que se materializa gracias a las labores de coordinación y colaboración de la STPS con instituciones como Procuraduría Agraria, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. Corresponde al presente apartado de este trabajo, la descripción general de las actividades y acciones que se realizan en cuanto a la operación del proyecto, en especial señalar de manera detallada la colaboración que se tuvo en el desarrollo de este, ya que por instrucción del Director de área de la DILJIJPLL se me encomendó coordinar las actividades relacionadas al proyecto, así como dar a conocer en que consiste los trabajos que por cada una de las instituciones antes mencionadas se realizan para que este proyecto cumpla con su principal objetivo planteado el cual ya en anteriores apartados ha sido ampliamente indicado.

Tomando en cuenta lo señalado en el apartado anterior y previo a entrar de lleno con la descripción de la operación del proyecto de referencia, es muy importante dejar en claro que las acciones relacionadas con el proyecto están planeadas para llevarse a cabo durante el ejercicio del año fiscal, entendiéndose este como el que comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre, acorde con diferentes reglamentos y lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entidad a la cual se reporta el resultado de todas las actividades que se llevan a cabo desde la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas y Personas Privadas de su Libertad.

Una vez entendido lo anterior, comenzaré a describir la operación del proyecto de forma secuencial y tomando en consideración todas las acciones relevantes que se realizan a lo largo del año para la correcta ejecución del mismo.

3.3.1. Planeación

A principios de cada año, entendiéndose el mes de enero, las acciones que realiza el personal involucrado en el proyecto adscrito a la STPS corresponden a la

planeación de la estrategia anual. En este sentido, dichos servidores públicos realizan un primer bosquejo de lo que se llevará a cabo durante el año, tomando en consideración varios factores que influyen en el proyecto, entre los cuales se encuentran establecer la meta a cumplir, que para este caso corresponde al número total de personas asistentes a los talleres de “Formación de Gestores Comunitarios en derechos humanos, labores e indígenas con perspectiva de género” y que está directamente relacionada con el número de talleres a realizar, ya que se considera que cada taller debe contar con un número de 30 asistentes cada uno.

Dicha meta es la que se habrá de cubrir para el año fiscal en cuestión, la cual se determina tomando en consideración los resultados del año fiscal anterior y las problemáticas o coyunturas, tanto a favor como en contra que sufrió el proyecto para llegar al número de personas capacitadas que estaba considerado.

En esta primera actividad del proyecto, me correspondía analizar la matriz de resultados obtenidos en el ejercicio inmediato anterior, donde se señalaba la proyección inicial del proyecto y los resultados obtenidos a final de año, para comparar lo planeado con lo obtenido. Esta matriz se realizaba durante el año de referencia, especificando el número de beneficiarios por sexo (mujeres y hombres), las entidades federativas, municipios y localidades donde se realizó, así como el número de colaboradores participantes de las instituciones aliadas. Con la información obtenida a través de dicha matriz, se programaban los alcances del proyecto con relación al cumplimiento de metas para el nuevo ejercicio durante reuniones de trabajo en las que se participaba en conjunto con el Director del área de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad, así como el Subdirector de Igualdad Laboral para Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad y personal operativo adscrito a la Dirección, en las cuales la matriz era mostrada con el apoyo de un proyector, y se hacía referencia a través de una relatoría, de las principales acciones realizadas y en su caso, eventualidades, que tuvieron relación a la implementación de las acciones y resultados. Situaciones como retardo en la impresión de manuales, sobrecarga de

trabajo de los facilitadores, o la no disponibilidad de presupuesto para comisiones eran comentadas en este tipo de reuniones, relacionándolas con el cumplimiento o no cumplimiento de metas, con la finalidad de crear estrategias para que estos acontecimientos no influyeran en el desarrollo de las actividades. Esta información permitía conocer el porcentaje del cumplimiento de metas y sus circunstancias así como ubicar las acciones realizadas en un plano territorial. Estos datos son relevantes, ya que el proyecto está orientado a que cada año se amplíe la cobertura territorial del mismo, por lo que es vital el relacionar el número de entidades federativas, municipios y localidades en los cuales se llevarán a cabo los talleres y el posible número de beneficiarios por cada una de estas.

Es importante considerar que dada la población objetivo a la cual está dirigido el proyecto, las localidades que se buscan deben cumplir un requisito muy importante y es el que deben ser consideradas indígenas, o en su caso rurales, acorde con la orientación del proyecto. A efecto de facilitar la selección de los puntos estratégicos donde se impartirán los talleres, en este apartado correspondiente a la planeación, era vital contar con información sobre la ubicación de poblaciones indígenas. Para resolver esto, se hizo uso del Catálogo de Localidades Indígenas, el cual es un documento emitido por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). En este documento se muestra previa clasificación, los estados, municipios y localidades que cuentan con la mayor presencia de población indígena y establece de manera clara los municipios que por su población son eminentemente indígenas y por ende, de importante observancia para el proyecto de referencia, por lo que es punto de partida para la identificación de las sedes de las actividades del proyecto.

A partir de estas reuniones con el personal del área y tomando en cuenta los comentarios del titular de la Dirección del área, del Subdirector y de los compañeros operativos, era como se consolidaba la nueva matriz, guía para la puesta en marcha y seguimiento del proyecto, la cual determinaba el número de personas a capacitar como gestores, las localidades a considerar, y también se proyectaba el número y sede de los talleres que habrá de realizar de manera

exclusiva el personal de la STPS dirigidos a los facilitadores de los talleres, entendiéndose por facilitadores los servidores públicos tanto de Procuraduría Agraria, Instituto Nacional de las Mujeres y Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, que participarán como replicadores/expositores de los talleres dirigidos a la población objetivo.

En este tenor, durante estas reuniones, también era abordado el tema de la importancia de los talleres dirigidos a los facilitadores la cual radica en que, al ser la STPS la entidad coordinadora del proyecto, personal de esta dependencia es el único encargado de impartirlos porque esto permite que sea a través de estos espacios, donde se den las instrucciones generales que habrán de seguir los facilitadores para la impartición, el registro, la documentación, el levantamiento de las evidencias, etc., relacionadas con los talleres que cada facilitador imparta a la población objetivo.

Asimismo, durante los talleres dirigidos a facilitadores se muestran los materiales didácticos y las técnicas expositivas que habrán de ejercer los facilitadores, definir los objetivos y el tipo de lenguaje a ocupar entre otros, así como resolver dudas generales y coordinar la entrega-recepción de los manuales que imprime la STPS y que por vía mensajería son enviados a los facilitadores para su repartición entre los asistentes a los talleres, por lo que el establecer la programación de los talleres de formación de facilitadores lo más pronto posible es de especial importancia con la finalidad tener un período de tiempo más largo para la capacitación de jornaleros e indígenas.

Otros de los aspectos que se consideran durante la fase de planeación es el que se refiere a los tiempos de ejecución del proyecto, ya que la prioridad en este aspecto es que los talleres dirigidos a jornaleros(as) e indígenas se impartan en las comunidades de origen de los mismos, previo a las migraciones que se realizan en el caso de las personas que trabajan en el campo, para que desde antes de que comience su migración tengan conocimiento de sus derechos, de las violaciones a los mismos de las cuales pudieran en algún momento de la migración ser víctimas y con ayuda del manual que se les otorga, tener a la mano

un directorio el cual les permita dirigirse a la autoridad competente para poder denunciar los hechos sucedidos. Esto significa, que la etapa de planeación del proyecto, la realización de los talleres dirigidos a facilitadores y la impresión de los materiales gráficos debe realizarse a toda prisa para que en las temporadas interzafra (período de tiempo que transcurre entre cada ciclo agrícola, entre los meses de abril y octubre de cada año, según la entidad de migración) sea aprovechado por los facilitadores para la organización y práctica de los talleres. Al respecto, se elaboró el cronograma general de actividades, el cual mostraba por cada semana del año la realización de actividades para dar cumplimiento al objetivo planteado por el proyecto. En la realización del cronograma de actividades, se priorizaba la capacitación a jornaleros e indígenas ya que para lograr esta se debe tomar en cuenta la complicación que esta representa, debido a la multiplicidad de actividades que los servidores públicos adscritos a la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad (DILJIJPPPL) tienen que realizar (siete proyectos en los cuales operan a la fecha, ocho servidores públicos con diferentes niveles y grados de responsabilidad) ya que cada proyecto tiene sus tiempos de operación y no necesariamente están armonizados.

Este cronograma se difundía por vía electrónica a los servidores públicos de instituciones aliadas a fin de que conocieran los tiempos de realización de los talleres de formación de facilitadores que les correspondía asistir y a partir de estos, los períodos de tiempo con lo que contaban para hacer su programación de talleres, solicitar sus materiales de apoyo, realizar sus talleres a jornaleros e indígenas y posteriormente, enviar sus evidencias para que estas fueran registradas en la matriz de resultados del proyecto.

En complemento a las actividades de planeación, dentro de esta misma etapa también se colaboró en el desarrollo, modificación, ampliación o en su caso, corrección de los materiales gráficos, de apoyo y todos aquellos que faciliten la impartición de los talleres, entre ellos incluido el manual del participante, lo cual está relacionado con la revisión de la vigencia de la normatividad en materia de

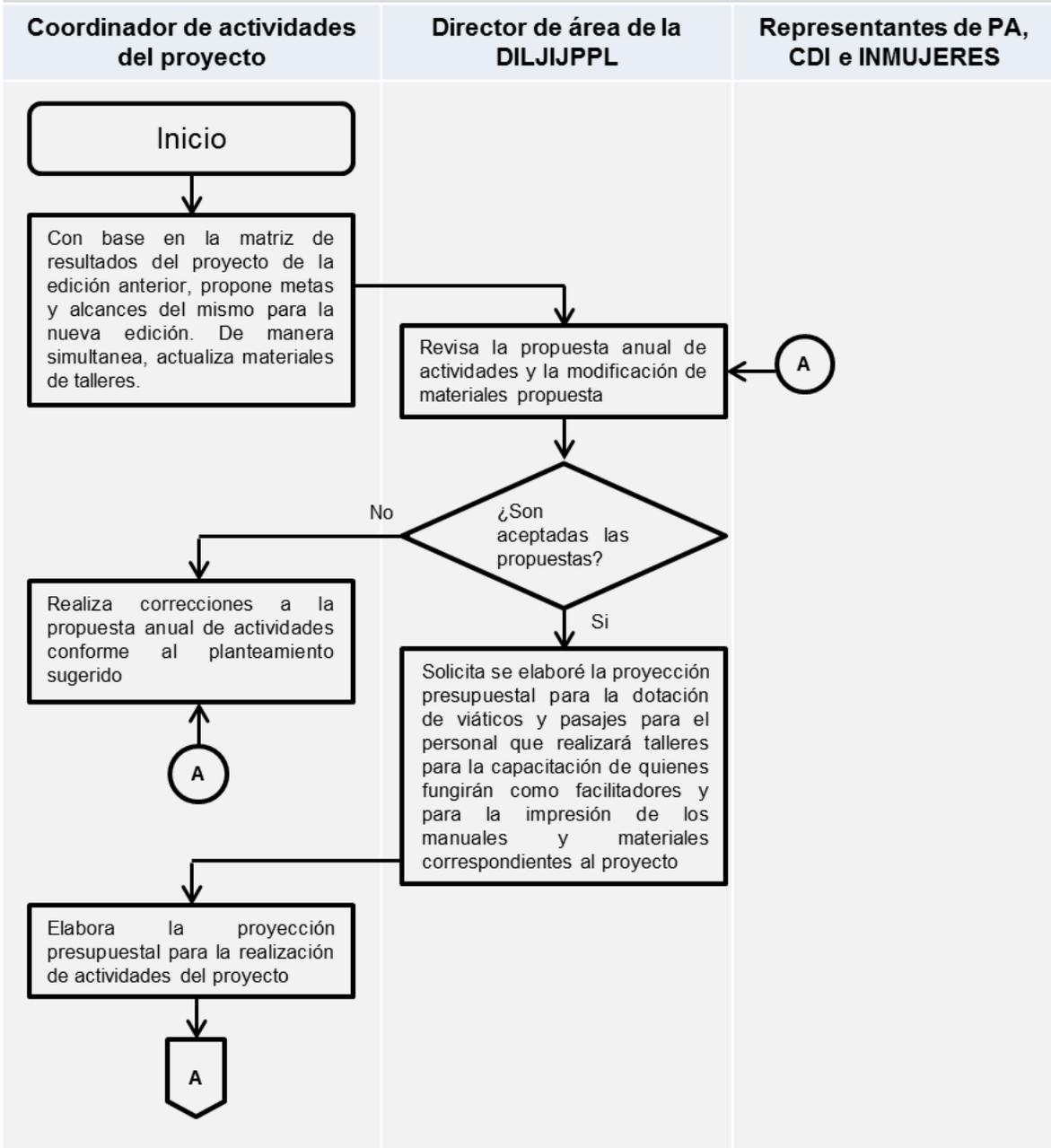
derechos humanos y su cumplimiento que la misma se señala, la adecuación del tipo de lenguaje utilizado en los materiales, ampliación de información en algún tema en específico, verificación de los datos de las instituciones que integran el directorio, etc. Es importante mencionar que esta tarea está a cargo principalmente del personal de la STPS ya que actualmente no se contrata a ningún asesor o empresa editorial que coadyuve en dicha tarea.

Por último, una vez definidos el número de asistentes a los talleres que se establecerá como meta del año, el número de talleres a facilitadores, las sedes donde se realizarán estos, los tiempos de realización y los materiales a imprimir, se me instruía para elaborar una pequeña proyección presupuestal, con base en la del año anterior, la cual debía incluir el número de manuales de participante del proyecto de “Formación de Gestores” para imprimir tomando en consideración que se entrega un ejemplar a cada uno de los asistentes a los talleres; así como el número de comisiones de trabajo que personal de la STPS realizará fuera de las instalaciones de la Secretaría para encabezar los trabajos de las sesiones dirigidas a los facilitadores y facilitadoras, los cuales regularmente se realizan en las entidades federativas donde se planea llevar a cabo los talleres para la población indígena. Es importante señalar que para realizar la proyección mencionada, se tomaba en consideración el costo de impresión de una unidad del manual del participante multiplicado por el total de participantes que se calculaba asistirían a los talleres del proyecto para obtener el costo total de los materiales. En dado caso que el presupuesto fuera suficiente, se consideraba la impresión de otros materiales complementarios que sirven para apoyar la realización de los talleres, en este caso son un memórama con imágenes alusivas a los contenidos del manual, una lotería y un juego de maratón con similares características. En el caso de estos materiales, se imprime un número suficiente para que los facilitadores previstos cuenten con un juego de cada uno que les facilite el desarrollo de los talleres. Por otra parte y en lo que concierne a las comisiones de trabajo, se consideraba lo relacionado a los pasajes, ya sea terrestres o aéreos, dependiendo de la entidad o lugar de comisión de que se trate, así como los días de comisión que tomará al personal cumplir con el objetivo que es impartir el taller

dirigido a los facilitadores lo cual repercutirá en la dotación de viáticos para alimentación y gastos de hospedaje. Una vez determinado lo anterior, se calculaba el gasto para viáticos y pasajes para el cumplimiento de las metas, el cual se veía reflejado en la elaboración del POA que se mencionó en apartados anteriores, completando con esto una proyección del presupuesto requerido para el ejercicio de las actividades del proyecto.

Proyecto Formación de Gestores Comunitarios

Planeación



3.3.2. Puesta en marcha

Es importante reiterar que las actividades que hasta el momento se han mencionado corren a cargo de la STPS a través de la DILJIJPPPL, entidad

coordinadora del proyecto. Una vez que se cuenta con los elementos que componen el bosquejo de planeación anteriormente mencionado, se llevan a cabo una o más reuniones de trabajo con la Procuraduría Agraria, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, aliados del proyecto mediante un Convenio de Colaboración que más adelante se abordará.

Estas reuniones, las cuales por instrucción del Director del área me eran encargadas de coordinar a través de comunicación oficial para lo cual se trabajaba en las propuestas del orden del día, la convocatoria para la asistencia de nuestros similares de PA, CDI e INMUJERES, la reserva de la sede estableciendo fecha y hora de la misma, así como la presentación o documentos auxiliares que permitieran llevar el rumbo de la sesión a la STPS.

Estos espacios de trabajo se diseñaban para que, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través del Director del área a la cual estaba adscrito, diera a conocer la propuesta de planeación elaborada, mencionando de manera detallada y específica, a la PA, al INMUJERES y a la CDI, la meta en cuanto al número de personas a capacitar en el ejercicio de sus derechos, el número de talleres a llevar a cabo, las entidades federativas, municipios y localidades que habría de considerarse para la realización de actividades, el número de talleres dirigidos a facilitadores, las sedes propuestas para los talleres de facilitadores, las fechas de realización de todos estos eventos y por último, la propuesta expositivo explicativa y los materiales gráficos auxiliares con los cuales se impartirían los talleres.

Una vez que esta primer parte es expuesta a cargo de la STPS, se da paso a los comentarios y observaciones que tengan sus similares de las entidades aliadas al proyecto. Las mismas pueden ir en diferentes sentidos, pudiendo emitir comentarios que vayan con relación a las metas, sedes y contenidos de los talleres, así como en el diseño e impresión de los materiales.

Precisamente durante este espacio de dialogo y apertura se cumplía un objetivo importante que era el intercambio de ideas, posturas y reflexiones para el fortalecimiento del proceso de planeación. Durante las reuniones, y asumiendo el

papel que me designaba el Director, se registraban las posturas de las instituciones aliadas, atendiendo al importante papel que desempeñan en el marco del proyecto, ya que los talleres dirigidos a jornaleros e indígenas son conducidos, en su mayoría, por personal de la PA, INMUJERES y CDI, por lo que para lograr que el personal se traslade a las comunidades y estos sean viables implica erogación de recurso público de las mismas dependencias, por lo que es importante considerar su punto de vista y presupuesto asignado para la operación de este proyecto.

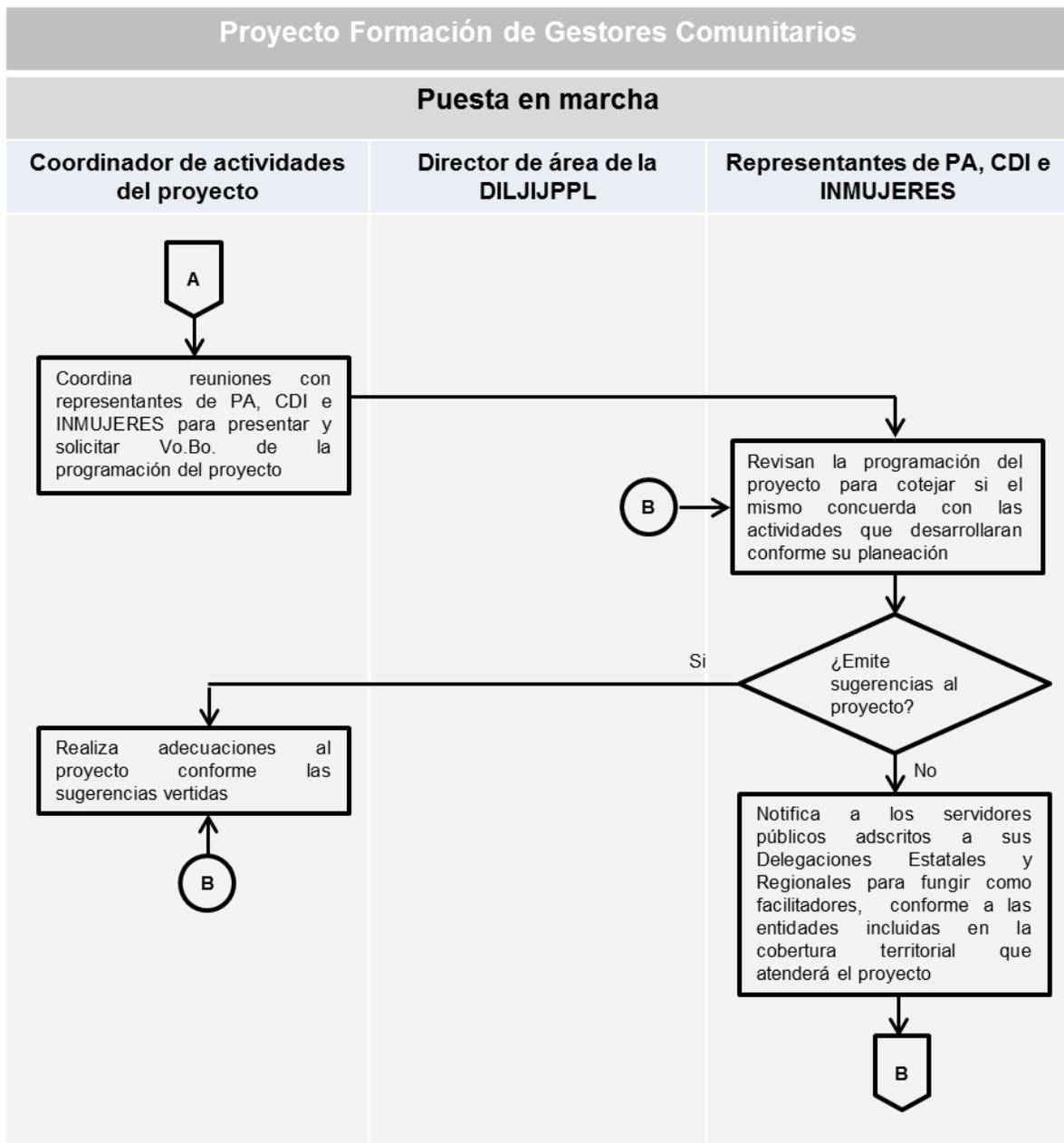
Por lo anterior, la planeación de sedes y metas se ponía a consideración de las instituciones aliadas, dado que pudiera ser el caso que algunas sedes de talleres, tanto de facilitadores como los dirigidos a gestores cambiaran derivado de que las actividades que tenían planeadas llevar a cabo alguna de ellas estuvieran enfocadas a otra entidad, municipio o localidad, o en su defecto, que pudieran ampliarse o disminuirse con base en los planes de trabajo que cada una de las dependencias tenía considerada.

Asimismo, a pesar de que los diseños y contenidos de los materiales gráficos auxiliares utilizados en los talleres son elaborados en la STPS, se solicitaba una revisión de los mismos por parte de los compañeros de las dependencias del proyecto y en su caso, emitían sugerencias, para que en el ámbito de sus competencias y haciendo uso del lenguaje específico y correcto que cada una utiliza, fueran corregidos y mejorados en sus contenidos.

Además de los contenidos, se instaba a las instituciones respecto del número de manuales a publicar, ya que durante el mismo transcurso de las ediciones del proyecto de “Formación de Gestores” y en el ámbito de las sinergias interinstitucionales que se han logrado para el desarrollo de los proyectos que coordina y lidera la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad, se permitió que instituciones como CDI e INCA Rural hayan tomado la iniciativa de gestionar con recursos propios la impresión de manuales del participante para los talleres de “Formación de Gestores” en momentos en los que la suficiencia presupuestaria de la STPS no

daba para erogar este gasto derivado del ejercicio del proyecto. Es de resaltar que el INCA Rural aun cuando no se encuentra de manera formal en el Convenio de Colaboración específico para el desarrollo del proyecto de “Gestores”, teniendo en cuenta su participación en otros dos proyectos con la DILJIJPPL, se sumó en la edición de 2015 como proveedor de tan valiosos y necesarios materiales, ya que recordemos que el mismo contiene el directorio de instituciones que tanto a nivel nacional y por entidad velan por los derechos de jornaleros e indígenas.

Por último, estas reuniones de trabajo se programaban con el objetivo de puntualizar las fechas de desarrollo del proyecto. Esto es que una vez consensados las metas de los talleres en cuanto a personas sensibilizadas y número de ellos, se autorizaran las fechas para el desarrollo de las actividades conforme el cronograma realizado, empezando por los talleres dirigidos a facilitadores, la impartición de talleres dirigidos a la población objetivo; y durante la ejecución del proyecto, dar el correcto seguimiento a las actividades a través de reuniones de trabajo posteriores para verificar o en su defecto corregir la estrategia de operación; y por último, establecer las fechas en que se irían presentando los resultados de las actividades y el impacto que han tenido las mismas.



3.3.2.1. Formación de Facilitadores

Toda vez realizadas las acciones de puesta en marcha del proyecto (anteriormente descritas), este comienza a operarse de manera formal. En primera instancia ya con materiales y dinámicas aprobadas, se calendarizan y autorizan las primeras comisiones del personal de la STPS enfocadas en impartir los talleres de facilitadores en las entidades federativas consideradas en la planeación. Cabe

señalar que atendiendo mi responsabilidad de coordinar y dar seguimiento a las acciones del proyecto, también se me encomendaba liderar algunos talleres en conjunto con compañeros de la DILJIJPPPL, ya que por el número y fechas de los mismos a veces se programaban de manera simultánea, por lo que era imposible que fueran cubiertos por una sola persona. Estas actividades eran dirigidas a los facilitadores y facilitadoras, servidores(as) públicos(as) de las instituciones aliadas. Se entiende por facilitador(a) a aquel(la) servidor(a) público(a) o colaborador(a) de alguna de las instituciones aliadas o de alguna institución afín a los temas del taller interesada en la difusión de los talleres (Ayuntamientos, Gobiernos Estatales, Defensorías de Derechos Humanos, Organismos de Mujeres e inclusive cualquier otra institución del nivel federal) o ciudadano(a) perteneciente a alguna Organización de la Sociedad Civil que esté interesado(a) en reproducir y llevar a cabo la difusión de los derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género a personas trabajadoras del campo, indígenas o habitantes del ámbito rural, a(l) (la) cual se le capacita previamente en los temas del taller, se le sensibiliza en el tema de la vulnerabilidad de la población objetivo, se le instruye en cuanto a la técnica expositiva básica para la práctica de los talleres, se le dota de los materiales (manuales del participante y materiales didácticos) para la realización de los talleres de formación de gestores y se compromete a reportar las evidencias suficientes como lo son la lista de asistencia de los participantes, las fotos del taller, el levantamiento de la cédula de necesidades (formato proporcionado por PA) y las demás evidencias que den fe de la realización del evento, todo lo anterior en el ámbito del proyecto de “Gestores Comunitarios”.

En este tenor, en mi papel como capacitador de facilitadores correspondía realizar varias actividades entre las que se encontraban: programar los días de comisión ante las áreas administrativas de la STPS acorde con el calendario del proyecto para la erogación de los pasajes y viáticos correspondientes, realizar la planeación de la sesión de capacitación (elaborar presentación, carta descriptiva del taller, etc.), establecer toda la logística del taller (sede, fecha, horarios, invitaciones a los participantes, confirmación y registro de los mismos, etc.), durante la sesión explicar el objetivo del proyecto, los contenidos, el uso de los formatos para

reportar los talleres, establecer el medio de contacto y la vía para compartir los materiales así como explicar la forma para recibir las evidencias reportadas a partir de los talleres realizados por los facilitadores capacitados. De igual forma, exponer las estrategias, los calendarios de actividades especificando los períodos para la realización de los talleres y recepción de evidencias y señalar los municipios y localidades a los cuales se remitirían las actividades programadas a efecto de cubrir la cobertura territorial. Por último, terminadas las actividades, llevar a cabo las gestiones conducentes a la elaboración y envío por mensajería del reconocimiento a los participantes del taller de formación de facilitadores realizado.

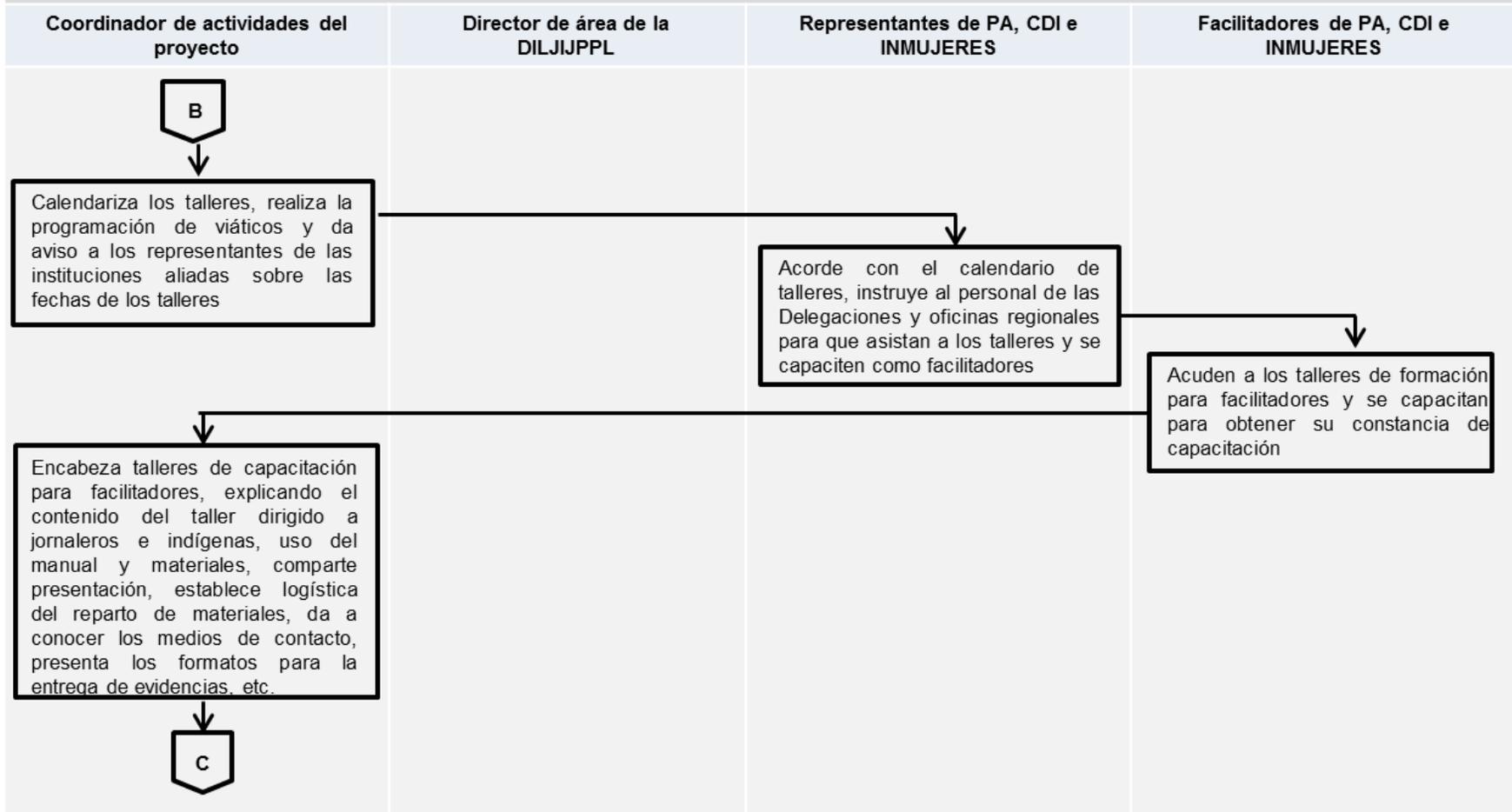
Es importante mencionar que los facilitadores podrán ostentarse como tales una vez que asisten al respectivo taller dirigido específicamente para ellos por parte de personal de la STPS, en el cual después de acreditar su capacitación, está quede registrada por medio de una lista de asistencia respectiva. Finalizada su participación se les entrega un reconocimiento el cual acredita la misma.

Cabe señalar que estos talleres se realizan teniendo como sede primordialmente las instalaciones de las delegaciones de PA, CDI y la STPS, tomando en consideración las facilidades que cada una brinde. Para facilitar la activación del trabajo en campo que requiere el proyecto, se recurre del apoyo de servidores(as) públicos(as) de la PA y de CDI primordialmente, esto se logra con base en los directorios oficiales y por medio de instrucciones brindadas desde oficinas centrales de dichas instituciones a través de las cuales se cita al personal de las dependencias en la entidad a la cual acudirá el personal de la STPS, a fin de que se presenten a los talleres de facilitadores y se brinde la capacitación necesaria para que a su vez repliquen los talleres en comunidades dirigidas a los gestores. Durante esta capacitación se explican los objetivos, las metas por cada facilitador, los materiales a utilizar, los formatos de registro y evidencia a presentar para validar los talleres impartidos, así como la exposición de los temas del taller de manera completa, para que se difunda su contenido y se conozcan los tópicos. Para finalizar este apartado, es importante mencionar que todo el apoyo de los

facilitadores está relacionado con el cumplimiento de metas, tanto de las instituciones a las cuales están adscritos como a sus propias metas individuales, las cuales están relacionadas con actividades de difusión y capacitación, por lo cual encabezar los talleres implica y está estrechamente relacionado con la conformación de evidencias necesarias para reportarlas a oficinas centrales, ya que cada facilitador deberá cubrir cierto número de talleres para cumplir con la cobertura territorial asignada por su propia institución de adscripción, informado los municipios y localidades que tienen encomendados.

Proyecto Formación de Gestores Comunitarios

Facilitadores



3.3.2.2. Práctica de los talleres (Organización y logística)

Hasta ahora se ha descrito la labor de los y las facilitadoras de manera muy somera. Sin embargo para que los talleres se conviertan en una realidad, conlleva un gran compromiso del facilitador ya que sobre el (ella) recae la organización y logística del mismo. Como ya se había mencionado antes, el reto de este proyecto es funcionar con la menor cantidad de recursos dado que el insuficiente recurso público lo exige de esta forma, por lo cual el (la) facilitador(a) no solamente tiene la tarea de reproducir los contenidos del taller a los líderes y lideresas comunitarios, jornaleros y jornaleras, personas indígenas o personas interesadas en el mismo, sino convertirse en un gestor de recursos y coordinador de logística. En este sentido, toda vez que el facilitador ha recibido su capacitación para encabezar el taller, debe promocionar el mismo entre los habitantes de las localidades que previamente se le han designado en las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en oficinas centrales con la misión de conformar grupos de treinta personas que estén interesados en recibir la información para a su vez retransmitir y poder asesorar a personas en general. Para conformar estos grupos, el facilitador puede recurrir a Ayuntamientos, Comisarias Ejidales, Comisariados, Delegados, Representantes Populares o, en fin, cualquier autoridad de la comunidad que pueda ayudar en la labor de convencimiento y promocionar la participación. Para alcanzar tal cometido, se brindaba apoyo logístico a todo aquel facilitador que lo solicitará, estableciendo contacto con la autoridad local por vía telefónica, vía correo electrónica o a través de oficio emitido por la STPS, en el cual se solicitaba el apoyo necesario para llevar a cabo el taller de gestores en tal municipio, localidad, ejido, delegación, etc. La necesidad de establecer acercamiento con la autoridad local, radica en que este tipo de autoridades facilitan la gestión de las instalaciones donde se pueda llevar a cabo el evento, para lo cual es necesario considerar auditorios comunales o ejidales, aulas, salones, explanadas o cualquier recinto que permita la realización de un tipo de evento de este tipo cuya duración oscila entre la seis y ocho horas dependiendo del número de participantes y el interés que muestren para con los temas que se expondrán.

Una vez que el facilitador conseguía conformar su grupo de personas y contaba con un lugar sede, reportaba a oficinas centrales de la STPS la fecha, hora y lugar de realización, para que por mi conducto, a partir de ese momento quedará registrado en la base de datos y a su vez, se programará el envío, vía mensajería, de los manuales del participante necesarios para la aplicación del taller y los materiales de apoyo. Asimismo, el registro permitía dar seguimiento a las acciones de convocatoria al taller y en caso de imprevistos, estar en posibilidad de auxiliar a(l) (la) facilitador(a) que promovía el taller.

El día de la práctica del taller, el (la) facilitador(a) debía llegar puntual a la cita, organizar la logística inicial del evento y tener dispuestos los manuales del participante para su entrega. Una vez que los asistentes invitados han llegado al recinto del taller y registrado su asistencia en los formatos oficiales que previamente durante las capacitaciones o vía correo electrónico se le hicieron llegar al facilitador, comenzaran las actividades relativas a la exposición de los temas que conforman el taller acorde con la carta descriptiva que le fue presentada, discutida y explicada durante la capacitación de facilitadores. Esta carta descriptiva puede ser valorada por el facilitador, y en su caso, modificada para adaptarla al tipo de asistente y a las condiciones específicas en que se desarrolla cada taller, el único requisito es que se aborden la totalidad de temas y se lleve a cabo al menos una actividad didáctica de reforzamiento de los contenidos del taller. Durante la realización del mismo, el facilitador podrá determinar el número de recesos a considerar a efecto de mitigar un poco el cansancio del taller y mantener la atención de los asistentes. De igual forma, se sugiere al facilitador que las sesiones que encabece sean participativas, evitando en todo momento que las reuniones se transformen en un monólogo que provoque que el taller se vuelva monótono y predecible. En el transcurso del taller, deberá documentarse mediante fotografías las actividades llevadas a cabo, así como al final del mismo, es recomendable tomar una fotografía grupal que acredite las acciones realizadas. Terminando los contenidos del taller, el facilitador aplica una encuesta de necesidades, formato proporcionado por PA, que permite identificar las principales problemáticas de la población y de la comunidad rural que habita, y

en su caso, también se proporciona un formato de evaluación del taller para que el participante pueda expresar sus comentarios, observaciones y sugerencias que permitan llevar a cabo el proceso de mejora continua que todo proyecto debe tener.

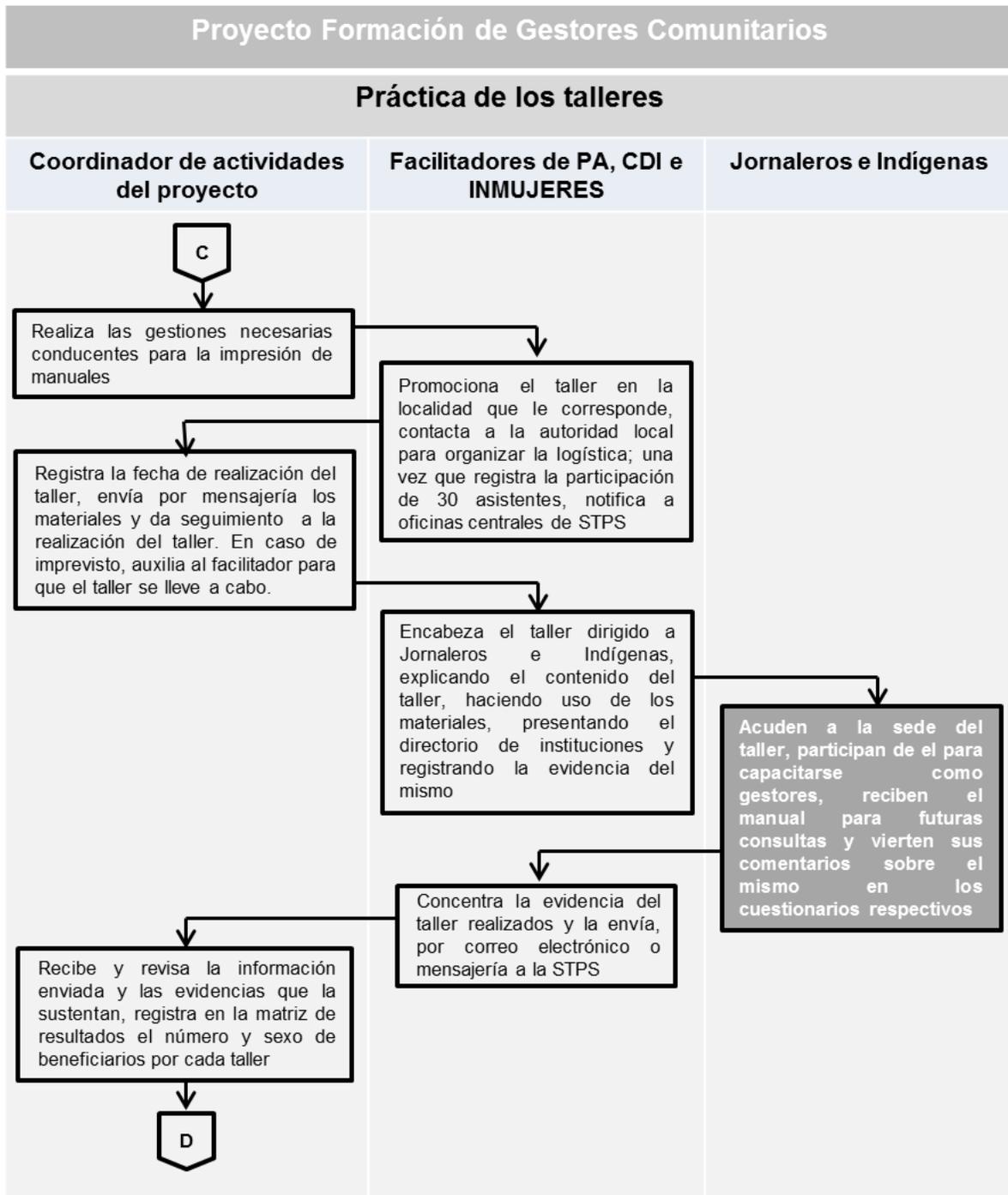
Al término de la sesión, el facilitador deberá recopilar la evidencia necesaria para demostrar la realización del taller, digitalizarla y enviarla a oficinas centrales de la STPS, donde tenía como función el registrar los totales de asistentes, distinguiendo entre hombres y mujeres, así como recibir las evidencias recabadas por el facilitador a efecto de ir conformando la matriz de resultados y conformar la carpeta que acredite las acciones realizadas en el marco del proyecto de gestores durante ese año.

Cabe hacer mención que en cuestión de la organización y logística de los talleres en comunidades de origen, se cuenta con muy buenas experiencias de iniciativa y entrega por los objetivos del taller de parte de facilitadores y facilitadoras. Evidencias señalan que, en varios casos, se han coordinado entre sí estableciendo mecánicas expositivas muy interesantes durante los talleres. Una de ellas consiste en realizar talleres masivos, de más de 150 personas, en los cuales un representante de cada una de las instancias involucradas en el proyecto participa activamente no solamente durante la logística y su exposición, sino también aportando materiales y prestando dispositivos electrónicos como computadoras, bocinas y proyectores que, en gran medida, facilitan tanto la dinámica expositiva como la comprensión por parte de los participantes ya que permite tener una experiencia audiovisual complementaria a lo mencionado por parte de los compañeros facilitadores. Estos aditamentos electrónicos han permitido la reproducción de videos alusivos a los temas del taller por lo que la comprensión de los temas resulta beneficiada.

De igual forma, este tipo de talleres que cuentan con la participación de representantes de diferentes instituciones permiten que cada uno de ellos pueda abordar con mayor conocimiento la temática que le corresponda en cuanto al marco jurídico y problemáticas en general. Esto se logra teniendo un expositor

invitado especial por cada tema, lo que permite que especialistas difundan el taller y se brinde mayor información y también más específica.

Otra de las buenas experiencias obtenidas que se ha presentado, es la intervención de instituciones como los Centros de Integración Juvenil (CIJ), quienes participan asesorando y sensibilizando sobre el uso de sustancias psicotrópica, lo cual ha sido muy bien recibido de parte de las y los jornaleros; así como las intervenciones que ha tenido el Servicio Nacional de Empleo (SNE) en el marco de estos trabajos, en los cuales se han explicado las bondades de programas como los de Autoempleo, enfatizando que no solamente se puede acceder a un ingreso a través de la contratación en una empresa o para un patrón, sino también a través del desarrollo de proyectos productivos que son apoyados, de manera económica o en maquinaria, por parte de este organismo descentralizado de la STPS.



3.3.3. Seguimiento

Como ya se comentó anteriormente, todo el seguimiento de resultados del proyecto, así como el seguimiento a la puntual realización de los talleres dirigidos

a los jornaleros me fue encomendado para su realización de manera remota en las oficinas centrales de la STPS ubicadas en la Ciudad de México. Esta tarea se llevaba a cabo a través de correos electrónicos o llamadas telefónicas de todos los facilitadores en el interior del país, quienes reportan todas las fechas de práctica de talleres, las necesidades para la realización de los talleres o inclusive inconvenientes que no permitían la realización de los mismos.

En este marco, todas las fechas para la práctica de los talleres acordadas en reuniones de facilitadores, así como su ajuste (en caso de que se pospongan o recalendarien), se hacían del conocimiento de los integrantes de la DILJIJPLL por las vías mencionadas, y partir de ahí, con el apoyo de una base de datos previamente elaborada, las registraba en conjunto con el número estimado de asistentes. Esta misma base, señalaba el nombre del facilitador o facilitadores que encabezan la organización del taller, la sede, la fecha, la hora y la duración estimadas, así como las instituciones invitadas que en determinado momento pudieran participar con algún tema del taller o en su caso, con algún tema extraordinario a los señalados en la carta descriptiva.

Esta base de datos permite que los servidores públicos de la STPS se mantengan al tanto sobre los talleres programados, los realizados y los pendientes por realizar, así como determinar los envíos de manuales y materiales a las diferentes entidades donde se han establecido talleres por llevar a cabo.

De igual forma, una vez realizado el taller, esta base de datos se alimenta de los resultados del mismo proporcionados por los facilitadores, y tiene como fin el registro de los asistentes que participaron en dichas actividades, desglosando el número de taller realizado, la entidad federativa, el municipio y la localidad, fecha de realización del taller, la dependencia que organizo o en su caso coordino los trabajos, el número de participantes, especificando número de hombres y mujeres, y las observaciones específicas que se suscitaron en los trabajos de los mismos.

Cabe señalar que para que los datos proporcionados por los facilitadores sean asentados en la base de datos, debían ser validados por medio de las evidencias que tienen por obligación recabar durante la práctica del taller, por lo que al

reportar sus resultados no solamente señalará el número de asistentes, sino enviara todo un conjunto documental que permita evidenciar las acciones realizadas. Entre estas evidencias se encuentran: el listado de asistencia, fotografías de la sesión, carta descriptiva, cédula de levantamiento de necesidades (opcional) así como una pequeña relatoría de las actividades llevadas a cabo.

Para mayor referencia de los apartados que componen la base de datos para la calendarización de los talleres y el registro de resultados, se muestra un ejemplo en la parte de Anexos, lo que permitirá al lector, conocer más a fondo sobre el seguimiento de actividades.

3.3.4. Control y presentación de resultados

En el numeral anterior ya se señalaba cual es la herramienta básica para el seguimiento de resultados, que no es otra más que la base de datos que año con año se genera para la calendarización de talleres y registro de resultados de cada uno de los talleres.

Precisamente esta base de datos es la que permite el control de los esfuerzos del proyecto, ya que al ser un documento que se actualiza día con día acorde con los reportes de resultados que los facilitadores brindan a oficinas centrales a través de correo electrónico o por vía telefónica, permite ir evaluando el desempeño de los esfuerzos. A nivel operativo, me fue encomendado llevar a cabo la actualización de la base de datos y mantener contacto directo con el Director de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad, quien como titular de la DILJIJPL puede en cualquier momento realizar una convocatoria a sus similares de PA, CDI e INMUJERES para evaluar los resultados obtenidos. Estas eran reuniones programadas de manera regular por lo menos una vez al mes a partir de la realización del primer taller, con el objetivo de dar seguimiento y con base en los esfuerzos parciales logrados modificar la estrategia a fin de que la meta establecida al inicio de la planeación se cumpla.

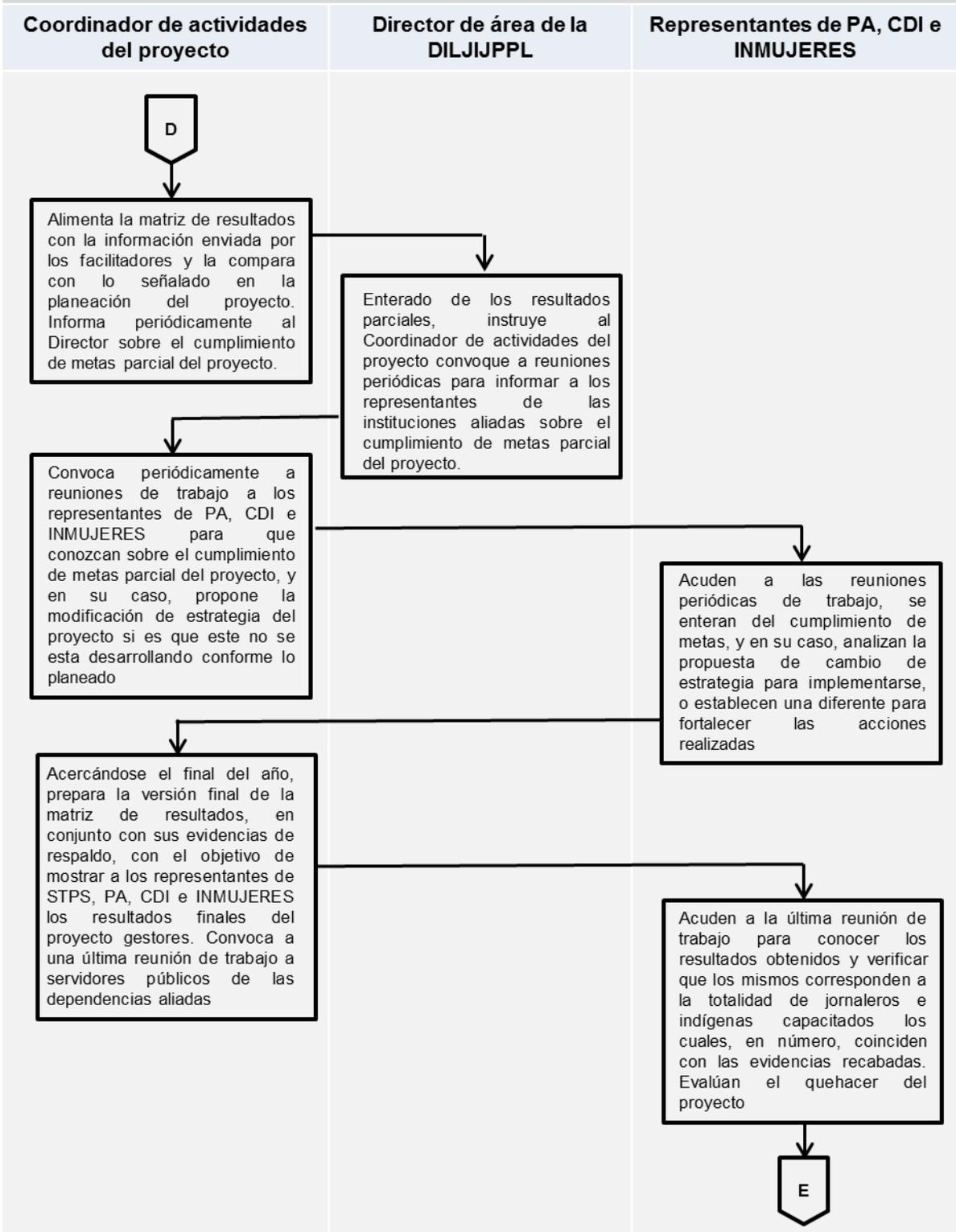
Para lo anterior, durante las reuniones se ponía en la mesa de discusión problemáticas específicas por las cuales las metas no se estaban cumpliendo como lo pueden ser: falta de materiales, reprogramación de talleres, coyunturas específicas adversas como vedas electorales, falta de recursos, factores medio ambientales, etc., las cuales conocía de primera mano al ser el enlace con los facilitadores y llevar los registros de las actividades diariamente, por lo que participaba de estas reuniones explicando las problemáticas registradas y estaba en posición de proponer soluciones. En lo que respecta a las reuniones, estas permiten que con tiempo se re programe la estrategia, ya sea cambiando la sede de talleres o alineando, desde oficinas centrales, el quehacer de las delegaciones de las instituciones que operan el proyecto y con esto brindar las facilidades necesarias para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Por último, cabe señalar que estas reuniones permiten fortalecer los vínculos y sinergias entre instituciones así como presentar los resultados parciales y finales, con base en el cruce de información, ya que si bien la STPS es la que concentra los resultados que arroja la base de datos conforme la realización de los talleres, cuando esta información es parcial o incorrecta se recurre a los aliados estratégicos (PA, CDI e INMUJERES), para que por medio de las vías de comunicación interinstitucionales se complete la información o bien se corrija.

Cabe señalar que la última reunión del año que se realiza, es para la presentación de resultados finales, la cual se lleva a cabo cuando no se tiene ningún taller por realizar, regularmente a fin de año fiscal, cuando los recursos y las labores de promoción del proyecto se han agotado. Esta presentación de resultados se hacía ajustando todos los resultados enviados por los facilitadores y rectificadas con base en las evidencias adjuntas, para que de manera colegiada, teniendo al menos a un representante de cada una de las instituciones se constate y valide la información que se presenta por medio de la base de datos en su versión final y obviamente, respaldada por el conjunto de evidencias documentales recabadas en cada uno de los talleres realizados durante la operación del proyecto.

Proyecto Formación de Gestores Comunitarios

Seguimiento, control y presentación de resultados



3.3.5. Retroalimentación

Esta fase de la administración del proyecto sucede durante todo el año, pero tiene mayor intensidad cuando los trabajos están por terminar. Dicha etapa tiene por objetivo identificar las debilidades en la ejecución del proyecto desde su planeación hasta el seguimiento para promover mejoras que permitan la sustentabilidad del proyecto.

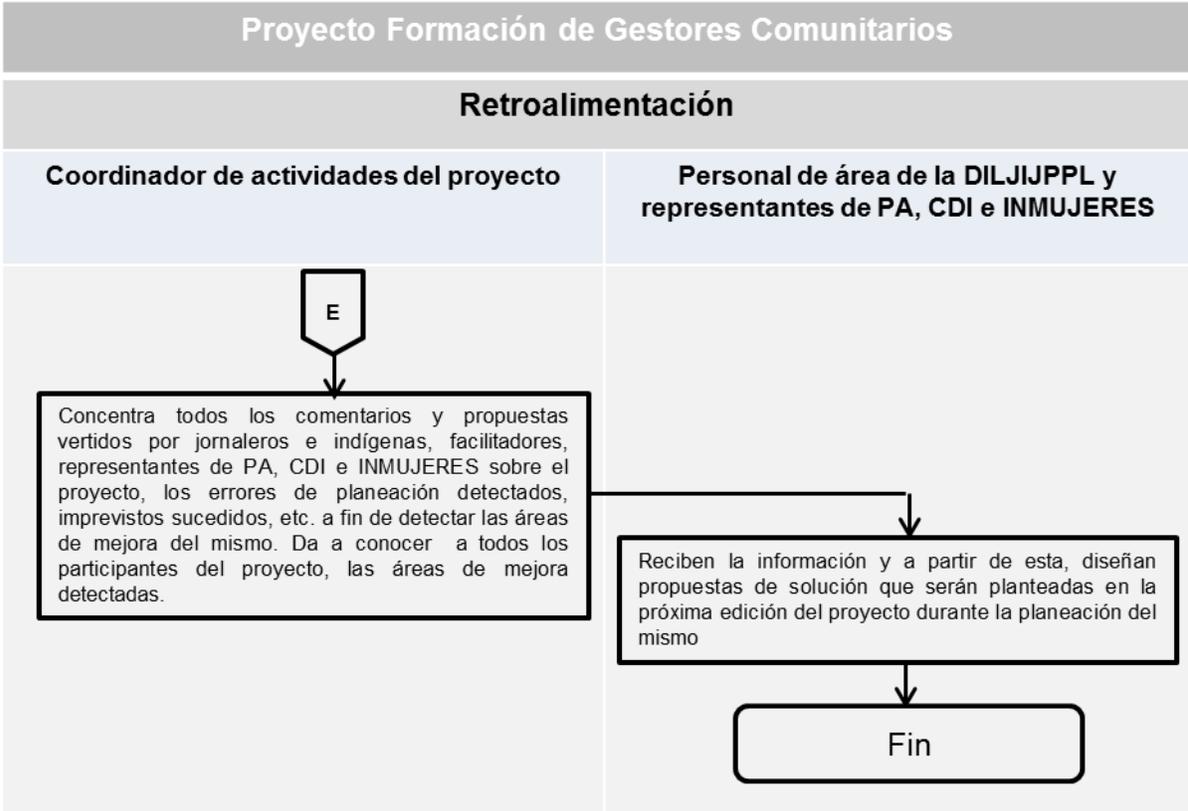
Las mejoras pueden surgir a partir de la detección de incongruencias en la planeación hasta observaciones o sugerencias vertidas por facilitadores y gestores en la realización de talleres y pueden ser de todo tipo: cambio de sede, cambio de fechas, actualización/adequación/modificación/ de los materiales de los talleres, actualización de los formato de registro de los talleres, cambios en las técnicas expositivas, cambios en la presentación del taller, cambios en los materiales audiovisuales/didácticos, cambios en la base de datos de registro de resultados, cambios en la periodicidad de las reuniones de seguimiento, etc.

Al jugar el papel de coordinador del proyecto, entre las actividades desarrolladas se encontraba dar revisión a los comentarios vertidos en torno a los talleres, tanto de jornaleros e indígenas participantes y facilitadores, a través de los cuestionarios aplicados en los talleres; comentarios de los servidores(as) públicos(as) de otras dependencias en las reuniones de trabajo para el seguimiento del proyecto; así como estar pendiente de errores que surgieran durante la edición de documentos, en la planeación de fechas, etc. con el fin de registrarlos y que para futuras ediciones fueran tomados en cuenta para mejorar los resultados en el ejercicio del proyecto.

Cabe señalar que proyectos como el presente tienen una gran flexibilidad de cambio de una edición a otra, por lo que su evolución es constante y tan rápida como sea la identificación de las problemáticas a resolver, por lo cual el proyecto se ha fortalecido y crecido año con año.

Aún con este panorama favorable cabe resaltar que el mayor factor de evolución es la experiencia de los servidores públicos que lo operan, por lo que pudiera ser susceptible de muchas mejoras aún no detectadas.

En este tenor, es de destacar la composición pluridisciplinaria y el compromiso de los integrantes del proyecto, lo que ha permitido que crezca de manera importante en tan corto tiempo y con un recurso muy limitado, por lo que comentar las fortalezas y debilidades del proyecto en reuniones es vital, para que de este modo y a través de las diferentes visiones se recojan las aportaciones que permitan mejorar el desempeño de las acciones del proyecto.



3.4. Los talleres de “Formación de gestores” (Temáticas)

Los talleres de "Formación de Gestores Comunitarios en Derechos Humanos, Laborales y Agrarios con perspectiva de género" son sesiones presenciales en las que un facilitador o facilitadora previamente capacitado por servidores públicos de

la STPS lleva a cabo para dar a conocer derechos y responsabilidades a jornaleros y jornaleras, personas indígenas y toda aquella persona que esté interesada en asesorar a los miembros de su comunidad en la materia. Dichos eventos tienen lugar en comunidades principalmente rurales con una duración no menor a seis horas y que en algunos casos puede llegar a doce.

El principal objetivo de los talleres es que los asistentes conozcan los derechos que les son atribuibles por el simple hecho de ser personas, los derechos que en materia laboral son exigibles en cuanto a la contratación, sueldos y prestaciones, (en este tenor, se abordan específicamente los relacionados a los trabajadores del campo), los derechos que poseen por ser ejidatarios y en cuanto a las parcelas que componen la figura para la tenencia de la tierra conocida como ejido (si es el caso), y con perspectiva de género. Aunado a este fin, los talleres también están enfocados en que, a través del conocimiento de sus derechos, los jornaleros e indígenas eviten situaciones en las que pudieran presentarse abusos por parte de terceros y de esta forma se prevenga la violación de derechos; o en su defecto, que si se presenta algún abuso o violación de derechos, sepan que existen leyes las cuales garantizan su protección, como personas, trabajadores y ejidatarios, y que tienen toda la facultad de solicitar el apoyo de las autoridades a través de denuncias las cuales pueden hacer del conocimiento de las instituciones pertinentes para que se investigue y se sancione a quien haya incurrido en la falta.

De igual forma y acompañando la difusión de derechos que se realiza durante el taller, también se mencionan las responsabilidades que cada persona tiene en los diferentes ámbitos de actuación en que se desarrolla como por ejemplo en el rol de trabajadores (as) y si el caso, en su carácter de ejidatarios(as). Se hace énfasis en que los derechos y responsabilidades son conceptualmente un binomio que en materia de derechos humanos, laborales y agrarios van de la mano.

El formato del taller pretende ser un diálogo en el que estén involucrados tanto la población objetivo de los talleres, así como las autoridades competentes, lo que permite que, en un ámbito de respeto y pluralidad, se construyan las bases para

que los jornaleros e indígenas consigan mejores condiciones de vida y laborales para ellos y sus familias.

La mecánica del taller tiene cabida para que con base en las experiencias vividas por los asistentes se explique y se asesore sobre el deber ser en materia de derechos y responsabilidades. Asimismo, el uso de ejemplos y vivencias permite que el asistente se identifique de manera más sencilla con situaciones que en determinado momento pudieran llegar a ocurrir.

Se hace uso de herramientas gráficas como dibujos y caricaturas, de juegos como memorama y maratón, así como audiovisuales a través de videos que refuerzan los conocimientos adquiridos en la sesión y que permiten comprender de mejor manera los contenidos, los cuales para mayor facilidad, se manejan en un lenguaje muy sencillo tratando de omitir en todo momento tecnicismos y palabras difíciles.

3.4.1. Contenido de los talleres

Operativamente el taller se imparte con el apoyo del Manual del participante del proyecto "Formación de Gestores Comunitarios", así como de una presentación la cual está elaborada con base en el contenido del manual. De igual forma, se apoya los facilitadores con una carta descriptiva, la cual señala de manera clara los contenidos del taller, los objetivos por cada tema y los tiempos aproximados para la exposición y comprensión de cada uno de los tópicos.

Dicha carta descriptiva además de ser parte importante y directriz para el expositor del taller, sirve también para asegurar que todos los talleres que se impartan, sin importar quién sea el que encabece los trabajos, contengan los mismos temas y sean expuestos atendiendo los mismos conceptos y contenidos.

Estructuralmente el taller se encuentra dividido en siete partes a las cuales corresponden 7 unidades o apartados del manual del participante. A través de estas se va desarrollando la sesión y dando a conocer todo el contenido del taller, considerando que aunque no es expuesto por expertos en cada uno de los temas

este debe brindar herramientas básicas a los asistentes para determinar sus derechos, a partir de estos cuando puede estarse suscitando una violación a los mismos y acorde con el tipo de situación que se presente, determinar cuál será la institución, que según el marco de la ley está obligada a recibir la denuncia e iniciar acciones conducentes al caso. Las siete partes del taller de las cuales se hace mención, son las siguientes:

3.4.1.1. Primera Parte: “Conociendo nuestros derechos”

Primera parte: lleva por nombre "Conociendo nuestros derechos". En la misma se hace referencia al origen a las leyes, basados en el supuesto de que estas existen para regular las condiciones de vida de todos y todas las mexicanas, así como la convivencia. Se parte de la existencia de una Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual deben identificar como ley máxima del país y que de esta se garantiza a todas las personas que se encuentran en territorio mexicano, el ejercicio pleno de sus derechos tanto humanos como derechos sociales, haciendo referencia que estos están involucrados en el cumplimiento de las garantías que ofrece el Estado Mexicano en cuestiones relacionadas con la salud, la educación, el trabajo y la vivienda. Asimismo, se recalca que la libertad es el derecho más importante del que puede gozar un hombre. Este se encuentra a la luz de lo que las leyes señalen como permitido y como prohibido, y estas a su vez, están diseñadas para promover un ambiente de respeto y armonía entre todos los mexicanos. Se continúa especificando la definición de los derechos humanos y que estos son propios de cualquier ser humano sin importar su sexo, nacionalidad, color de piel, origen nacional o étnico, religión, lengua, etc; se explica que si hiciera alguna diferencia en cuanto a propiedad de los derechos humanos se consideraría como discriminación la cual debe aborrecerse y erradicarse. Se define el concepto de igualdad que involucra el que todos los mexicanos son iguales ante la ley y se subraya la igualdad entre hombre y mujer, para los cuales existen los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades. Por último y relacionado con los derechos humanos, se hace mención de la seguridad

estableciéndola como la certeza de que si alguien cometiera algún acto en perjuicio de nuestra persona este será investigado y si hubiera algún responsable, será castigado. El último apartado de la primera parte está dedicado a los derechos sociales, señalando que son correspondientes al beneficio de todas las personas, como por ejemplo la educación, la atención médica tanto preventiva como la dedicada a recuperar la salud. Dentro de estos derechos sociales, se señala de manera especial el trabajo, el cual debe ser digno, útil y preservando la integridad de la persona que lo realiza. Este debe garantizar cierto cumplimiento de condiciones de vida decorosa, como lo son la salud y la vivienda tanto del trabajador como de los integrantes de su familia.

3.4.1.2. Segunda Parte: “Mis derechos en el trabajo”

Segunda parte: esta parte lleva como título "Mis derechos en el trabajo" y precisamente hace referencia a los derechos laborales de los trabajadores, pero de igual forma señala sus responsabilidades. El apartado comienza describiendo la importancia que tiene la Ley Federal del Trabajo (LFT) en nuestro país, describiéndola como un conjunto de normas que permiten establecer un equilibrio entre los trabajadores y patrones con el objeto de crear relaciones laborales más justas. Se complementa diciendo que dicha Ley tiene su origen en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de México. En cuanto a los derechos laborales que se relacionan en el taller y conjuntamente se presentan en el manual, se encuentran: el relacionado al salario, el cual se hace saber al asistente que no debe ser en ningún caso menor al salario mínimo y que debe ser pagado de manera puntual y completo, no se puede retrasar, suspender o descontar y deberá ser entregado en el lugar de trabajo y en horario laboral. También se hace referencia a la duración de las relaciones de trabajo, las cuales están a la luz de los contratos laborales signados, tanto por el patrón como por el trabajador donde se especifica el período y las condiciones en que el trabajador prestará sus servicios. Se hace del conocimiento los tres tipos de jornada que contempla la LFT (Diurna, nocturna y mixta) y las duraciones de cada una de ellas, así como los

períodos de descanso que el mismo ordenamiento legal mandata para protección de todo trabajador. Complementario a lo anterior se instruye a los asistentes sobre su derecho a ser beneficiario de vacaciones pagadas por el patrón, inclusive si son trabajadores eventuales; sobre el aguinaldo, compensación económica que deben recibir a fin de año y se determina con relación al tiempo trabajado para un mismo patrón; sobre el pago de utilidades, estableciendo que sobre las mismas que obtuvo el patrón, el trabajador es merecedor de un porcentaje determinado por la ley; se instruye sobre el derecho a recibir capacitación y adiestramiento que debe ofrecerse al trabajador para que este cumpla con su trabajo con altos niveles de calidad, productividad y satisfacción para los objetivos de la empresa; y por último, para el caso de los jornaleros migrantes o quien pretende iniciar una migración con fines laborales, su derecho a recibir de parte de la empresa que lo contrate, una habitación suficiente, cómoda e higiénica, para él (ella) y los miembros de su familia que le acompañen. El apartado continúa haciendo referencia enfáticamente que para poder ser beneficiario de los derechos mencionados deberán cumplirse algunas obligaciones como trabajador, como por ejemplo: presentarse puntualmente a trabajar, obedecer medidas de seguridad, atender instrucciones del patrón o jefe, etc. De igual forma, se dan a conocer de algunas situaciones laborales que son violatorias de la ley y que por tanto están prohibidas por la misma, tanto para patrones como para trabajadores. En el caso de patrones se menciona que se prohíbe: la discriminación o distinción entre trabajadores por motivos de raza, género, edad, condición social, religión, etc.; la imposición para que el personal labore más de ocho horas continuas de manera obligatoria; el imponer pagos que sean menores a lo establecido por el salario mínimo, o en su defecto, que el salario sea pagado a través de vales o mercancías que le sustituyan. Para el caso de los trabajadores, se menciona que se prohíbe realizar actividades que pongan en peligro la integridad personal, la de los compañeros y la de las instalaciones de la empresa; laborar bajo el influjo de alcohol o drogas, o también faltar a trabajar sin permiso o justificación. Para cerrar el apartado correspondiente a los derechos laborales, se explica el porqué de la prohibición del trabajo infantil, dejando muy en claro que solo agranda el círculo de pobreza y

quita toda oportunidad de salir adelante a sus hijos, que además está penado por la ley y que la STPS en conjunto con otras instancias llevan a cabo acciones para disminuir y erradicar el trabajo infantil, por ser violatorio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes acorde con lo especificado en la LFT.

3.4.1.3. Tercera parte: “Tengo derecho a recibir atención médica y a una mejor calidad de vida”

Tercera parte: en esta parte cuyo encabezado es "Tengo derecho a recibir atención médica y a una mejor calidad de vida" se aborda el derecho que todos tenemos a la salud, la subsistencia y al desarrollo familiar explicando a jornaleros e indígenas que todos los trabajadores están protegidos por la Ley del Seguro Social, que los ampara en casos de desempleo, accidentes de trabajo, durante la maternidad, durante la vejez y en casos de invalidez y muerte. Se indica que estas acciones que realiza el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), institución encargada de proporcionar a trabajadores y sus familias atención médica y protección social, están fundamentadas en lo que mandata el artículo 123 de nuestra Carta Magna, cuando puntualiza que se debe garantizar la seguridad social para todos los trabajadores y trabajadoras, y a partir de este ordenamiento legal se desprende la Ley del Seguro Social mencionada, documento que señala los beneficios y apoyos a los cuales tienen derechos los trabajadores y sus familias y de igual forma establece los requisitos que deben cumplir, tanto trabajadores como patrones, para que los primeros puedan ser inscritos y estén en condiciones de recibir atenciones. En este apartado se hace énfasis en la importancia que tiene el que los jornaleros y jornaleras migrantes se contraten con patrones que lo hagan de manera formal, ya que a partir de esto podrán disfrutar de los beneficios de la seguridad social. Esto es porque generalmente se asocia a la seguridad social únicamente como la atención médica, y este apartado permite explicar a trabajadores del campo e indígenas, que en realidad se trata de cinco seguros diferentes que son: el seguro de riesgo de trabajo (cuando se sufre una lesión o accidente durante la jornada laboral o en el trayecto de ida o vuelta a casa

sin desvíos); el seguro de enfermedades y maternidad (el que garantiza la atención médica en estos casos); el seguro por invalidez (cuando el trabajador este imposibilitado para trabajar de manera temporal o permanente y tiene derecho a una pensión); el seguro de vida (se refiere a la pensión por viudez, orfandad, etc.); y por último, el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (relacionado con los trabajadores que por su avanzada edad están imposibilitados para trabajar). Para estos casos, se menciona que la misma ley específica de manera clara las modalidades, condiciones y requisitos para poder gozar de los beneficios por cada uno de los seguros. Por último y no menos importante, también se hace mención de las guarderías y prestaciones sociales que coadyuvan al bienestar y seguridad social de todas y todos los trabajadores y que son brindadas por el IMSS.

3.4.1.4. Cuarta parte: “Derechos de los pueblos y comunidades indígenas”

Cuarta parte: esta sección se refiere a los "Derechos de los pueblos y comunidades indígenas". En este apartado se comienza por dar a conocer a los asistentes algunos datos estadísticos de referencia que resalten la importancia de la composición pluricultural de nuestro país, así como la riqueza lingüística del mismo acorde con los 68 diferentes pueblos indígenas que dieron origen al mismo. Se hace referencia al artículo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para explicar que los pueblos indígenas cuentan con varios derechos a los que nadie puede impedirles en cuanto a su ejercicio como lo son: el derecho a decidir sobre su organización y convivencia, el derecho a aplicar sus sistemas normativos para la solución de conflictos, el derecho a autogobernarse, el derecho a preservar su cultura y lengua, el derecho a la tenencia de la tierra y el uso preferente que para el acceso y disfrute de los recursos naturales, así como mencionarles de la importancia que tiene su derecho a contar con representantes en los Ayuntamientos y el ejercicio del derecho a solicitar intérpretes y defensores, que conozcan tanto su lengua como su cultura cuanto, que faciliten la gestión de

trámites ante el Estado y los defiendan en caso de ser acusados de haber cometido un delito. Asimismo, durante esta parte del taller se hace del conocimiento de los asistentes que el mismo artículo segundo de nuestra Carta Magna establece la obligación de los tres ámbitos de gobierno para llevar a cabo acciones relacionadas con el desarrollo de las regiones indígenas, impulsar la educación bilingüe e intercultural, proteger a los migrantes de pueblos indígenas, garantizar los derechos laborales y realizar consultas a los integrantes de los pueblos indígenas relacionados con el diseño de los planes de desarrollo que permitan conocer sus necesidades y opiniones para de esta forma lograr su participación e inclusión en la toma de decisiones. Una vez adentrados en el contenido del artículo segundo Constitucional, se hace mención de la protección que brindan la legislación internacional para el caso de los pueblos indígenas enunciando al Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, el cual es reconocido por nuestro país; se da a conocer la referencia de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos indígenas, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, y por último la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Concluye la sección con el análisis de los derechos a la alimentación y a hablar y ser escuchado en lengua indígena, entendiéndose el primero como aquel en que el Estado está obligado a brindar recursos y medios para que todas las personas tengan oportunidad de producir sus alimentos y tengan seguridad alimentaria sostenible; y el segundo, como la obligación del Estado para reconocer, proteger y promover el uso de las lenguas indígenas nacionales, que ninguna persona hablante de lengua indígena sea discriminada por ello, que leyes, reglamentos, programas, obras, servicios, etc., dirigidos a comunidades indígenas se difundan en lengua y, por último, entendido este derecho como la obligación que tiene el Estado para realizar todos los esfuerzos conducentes para que los indígenas sean asistidos, en todo tiempo, por intérpretes y defensores que tengan conocimiento, tanto de su lengua como de su cultura.

3.4.1.5. Quinta parte: “Los derechos agrarios”

Quinta parte: este segmento del taller está dedicado a "Los derechos agrarios" dado que muchos indígenas y jornaleros, ya sean migrantes o locales, son poseedores de una parcela que generalmente ocupan para la siembra de productos de autoconsumo como maíz, frijol, etc., por lo que en el marco del taller se aprovecha para orientarlos en lo referente a sus derechos como sujetos agrarios. Corresponde al facilitador explicar durante este apartado a jornaleros e indígenas asistentes, que el artículo 27 Constitucional es el origen de la Ley Agraria, la cual es marco normativo de derechos y obligaciones de sujetos agrarios, entendiéndose por estos a ejidos, comunidades, ejidatarios, posesionarios, vecindados, jornaleros agrícolas y pequeños propietarios. Se amplía el conocimiento señalando el quehacer de cada una de las instancias relacionadas al cumplimiento de los derechos agrarios como la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU), la Procuraduría Agraria, el Registro Agrario Nacional y el Tribunal Agrario, instituciones encargadas del ordenamiento territorial, desarrollo urbano, vivienda y desarrollo agrario; de la defensa de los derechos agrarios, conciliación de controversias y asesora de certificación de tierras ejidales y comunales; de realizar la inscripción de los derechos agrarios de las y los ejidatarios, comuneros y posesionarios; y de resolver las controversias de los sujetos agrarios y expedientes de petición de tierras solicitadas antes de 1992, respectivamente. Igual importancia ocupa el instruir sobre la integración de los núcleos agrarios, compuestos por tierras parceladas, tierras de uso común y tierras de asentamiento humano puntualizando a los asistentes que tanto ejidatarios como comuneros tienen derecho a poseer una tierra de cada tipo de los descritos, así como a elegir y ser parte del comisariado ejidal o de bienes comunales o como parte del consejo de vigilancia mediante métodos democráticos. Para proseguir con el capítulo se sensibiliza en lo relacionado al certificado de derechos agrarios el cual ampara el goce sus derechos como sujeto agrario, sobre las diferentes formas de organización agraria como lo son la Junta de Pobladores, el Comisariado o el Consejo de Vigilancia, sobre la importancia de la elaboración de la lista de sucesión, el derecho a crear

su reglamento interno o estatuto comunal, el padrón de ejidatarios, el libro de contabilidad, entre otros. Finaliza esta parte asesorando a los presentes sobre el derecho que tienen como ejidatarios, para asociarse de manera colectiva a través de figuras asociativas cuyo objeto sea emprender proyectos de desarrollo productivo, social o cualquier otro a través de convenios y contratos que permitan de la mejor manera el aprovechamiento de la tierra.

3.4.1.6. Sexta parte: “Perspectiva de género”

Sexta parte: la penúltima sección del taller es la dedicada a abordar el tema sobre la "Perspectiva de género" y precisamente así está titulado. Este apartado está pensado para que el (la) facilitador(a) exponga conceptos de género y que sensibilice a los presentes sobre la importancia que tiene en que se brinden los espacios necesarios y se modifiquen las relaciones de género para permitir la participación por igual de mujeres y hombres en las organizaciones. Se comienza desarrollando las ideas de género y sexo y sus diferencias, entendiéndose el sexo como las características biológicas que distinguen a mujeres de hombres y al género como las creencias, ideas y construcciones sociales a partir de las cuales se moldean los roles de género y se atribuyen a mujeres y hombres sus funciones o actividades de manera arbitraria acorde a su sexo. Este concepto de roles de género se aborda desde la óptica del trabajo productivo y el trabajo reproductivo; visualizando al primero como el que se realiza para la obtención de un ingreso y el segundo como el relacionado al hogar, los cuales a través del tiempo se desempeñan según el sexo de la persona. A partir de estos planteamientos que se muestran de una forma muy básica se pasa al concepto de igualdad, sensibilizando a jornaleros e indígenas sobre la importancia de reconocer la igualdad entre hombres y mujeres. También en este capítulo corresponde la difusión en el tema de la importancia de la identidad jurídica, especialmente en el caso de las mujeres, como una medida que permite que accedan a la propiedad de la tierra, ya que culturalmente únicamente se visualiza a hijos varones como beneficiarios para heredar tierras. Culmina esta sexta parte, tratando el tema de la

discriminación por identidad sexo-genérica, puntualizando conceptos como transgénero, transexual y travesti y recalando la importancia que tiene el derecho de cada persona a decidir sobre la orientación sexual y/o la libertad sobre la identidad sexo-genérica.

3.4.1.7. Séptima parte: “A quién debo acudir cuando no se respetan mis derechos”

Séptima parte: para concluir los temas que abarca el contenido del taller, se trata lo relacionado a la séptima parte llamada "A quién debo acudir cuando no se respetan mis derechos", el cual una vez que se ha hecho referencia a un amplio bagaje de derechos, beneficios y responsabilidades, se capacita a los asistentes para poder identificar cuando se encuentran ante una situación que vulnere sus derechos y a partir de esto, conocer a que institución pueden acudir para solicitar asesoría o en su caso, levantar una denuncia. El expositor explica que una vez conocidos sus derechos debe entender que cuando uno se cumple o lo hace de manera parcial, puede solicitar atención a las autoridades. Se especifica que cuando violan alguno de sus derechos humanos como libertad, igualdad, etc. de parte de algún representante de la autoridad o servidor(a) público(a) debe presentarse en las instalaciones de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, quienes protegen a las personas contra este tipo de violaciones, de manera especial a menores, personas adultas mayores, mujeres, indígenas y migrantes. Asimismo, con relación al pleno ejercicio del derecho de igualdad cuando este sea ultrajado por algún patrón por ejemplo, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) puede atender y promover acciones que contribuyan a evitar y resarcir casos de discriminación, ya sea cometidos por particulares o autoridades. Por otro lado, si alguno de los derechos laborales está siendo violado se debe acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que le asesoren, oriente y defiendan de manera gratuita durante una demanda laboral. Asimismo, en cuestión de conflictos laborales entre patrón y trabajador, la institución encarga de conciliar será la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para el

caso de los asistentes indígenas, se menciona que la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), es una institución aliada que coadyuva en la promoción del respeto de los derechos humanos de la población indígena y que también está facultada para administrar y procurar justicia en este tipo de casos. En continuación a los trabajos realizados, la dinámica del taller es aprovechada para hacer mención de la oferta institucional tanto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (SPTS) como de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), especialmente de aquellos programas que están dirigidos a la población objetivo y asistente a los talleres entre los que destacan la Bolsa de Trabajo, Programa BECATE en el caso de la STPS y el Programa de Atención a las y los Jornaleros Agrícolas (PAJA) y 3x1 para migrantes en caso de SEDESOL. Finaliza el expositor insistiendo en que el manual cuenta con un directorio de instituciones, tanto de las oficinas a nivel central como las que cuenta por entidad, para que en caso de solicitar mayor información, de dudas o comentarios, o denuncias y asesorías pueda comunicarse vía telefónica o en su defecto visitar el portal de internet a fin de informarse más a fondo sobre el quehacer de cada una de las instancias que se ha mencionado durante el taller.

3.5.El Convenio Marco de Coordinación y Colaboración entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Procuraduría Agraria (PA), la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

El Convenio Marco de Coordinación y Colaboración entre la STPS, la PA, la CDI y el INMUJERES es un instrumento jurídico de concertación suscrito entre las instituciones mencionadas el 11 de septiembre de 2013 y con término de vigencia el 30 de noviembre de 2018. Dicho instrumento surge de la iniciativa de la STPS para hacer frente a la necesidad de formalizar el establecimiento de compromisos relacionados con el impulso de acciones interinstitucionales que permitan contribuir al desarrollo de las capacidades de las y los jornaleros para mejorar sus condiciones de seguridad y previsión social, equidad, justicia, legalidad, migración,

trabajo y respeto a sus derechos humanos, laborales y agrarios. En otras palabras, el Convenio es el instrumento legal y formal a través del cual la STPS suma esfuerzos con la PA, la CDI y el INMUJERES con el objetivo de dar a conocer los derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género así como las distintas formas de hacer pleno ejercicio de los mismos. Todo lo anterior, a través de la estrategia de formar gestores(as) comunitarios(as), quienes previa capacitación, asesoren a trabajadores del campo, indígenas y toda persona que preferentemente se desenvuelva en el ámbito rural, en las comunidades de origen, durante las migraciones y en también, en los centros de trabajo agrícolas.

Dicho Convenio está formulado para atender y dar certeza al proyecto de "Gestores" en el marco del cumplimiento de dos de las cinco Metas Nacionales que planteó el Gobierno Federal encabezado por el presidente Lic. Enrique Peña Nieto en el Plan Nacional de Desarrollo del período que comprende 2013-2018. Para ser más específico, se hace mención a la Meta 1 "México en Paz" de la cual se desprende el Objetivo 1.5 "Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación" y la estrategia 1.5.1 "Instrumentar una política de Estado en materia de derechos humanos", de la cual se señala que se debe promover mecanismos de coordinación entre dependencia y entidades de la Administración Pública Federal para que las políticas públicas en materia de derechos humanos logren mayor incidencia, así como establecer mecanismos de colaboración entre todas las autoridades del país que permitan promover más y mejores políticas públicas de derechos humanos.

Asimismo, vinculado con la Meta 2 "México Incluyente" del señalado Plan, objetivo 2.1 "Garantizar el ejercicio objetivo de los derechos sociales para toda la población", estrategia 2.2.1 "Generar esquemas de desarrollo comunitario a través de procesos de participación social" que apunta al fortalecimiento de actores sociales que promueven el desarrollo social en los grupos de vulnerabilidad y rezago; y la estrategia 2.2.3 "Fomentar el bienestar de los pueblos y comunidades indígenas, fortaleciendo su proceso de desarrollo social y económico, respetando las manifestaciones de su cultura y el ejercicio de sus derechos", que indica que la

acción pública que se realice debe contemplar la implementación de mecanismos que permitan que la atención brindada a la comunidad indígena sea culturalmente pertinente, y que las acciones que se impulsen dirigidas a los grupos indígenas que realizan migraciones temporales dentro del territorio nacional, garanticen el ejercicio y cumplimiento de los derechos humanos y que estos traslados se realicen en condiciones de seguridad.

Además de describir las áreas de intervención de cada una de las dependencias adheridas a él y, puntualizar las funciones que por ley corresponden a cada una de las instituciones mencionadas, el Convenio Marco de Coordinación y Colaboración establece de manera clara, en su Primera cláusula, que este tiene por objetivo general que la STPS se coordine con la PA, la CDI y el INMUJERES para la realización de talleres de formación y asesorías para líderes comunitarios(as) naturales en localidades de alta migración y recepción que se emplean como trabajadores(as) migrantes, a través de la estrategia interinstitucional denominada "Proyecto de Gestores(as) Comunitarios(as) en Derechos Humanos, Laborales y Agrarios, con perspectiva de género". Dicha cláusula, también señala que el proyecto tiene varios objetivos específicos planteados, entre los más importantes se encuentran:

- Promover y dar a conocer los derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género de las y los jornaleros agrícolas, así como la forma de ejercerlos;
- Formar gestores(as) comunitarios (as) en materia de derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género a fin de que asesoren a trabajadores(as) agrícolas en la comunidad de origen, durante el tránsito a las entidades de destino y en los centros de trabajo;
- Promover el desarrollo económico, social y organizativo de las y los jornaleros agrícolas;
- Fomentar el desarrollo de capacidades de las y los jornaleros agrícolas, y;
- Generar documentos que sirvan como herramientas para el desarrollo del proyecto de "Gestores".

Este Convenio también compromete a la STPS para que acorde con lo antes descrito, realice talleres de formación de facilitadores y proporcione asesorías a través del medio que crea conveniente, dirigidas al personal que compone la estructura territorial tanto de PA como de la CDI, instituciones que brindarán las facilidades para que su personal se desempeñe como facilitadores en los talleres de capacitación que tengan lugar en las localidades que así se determinen, a fin de dar cumplimiento a los objetivos que se plantean en la Primera Clausula del Convenio, a los que se han hecho referencia.

Hasta ahora todo lo que hemos mencionado sobre el Convenio de Colaboración ha tratado sobre cuestiones generales del desenvolvimiento del proyecto. Sin embargo, también se cuenta con la previsión de que a partir de este Convenio, se signen convenios específicos que estén relacionados con cuestiones más técnicas del proyecto para cada edición de este, como lo son:

- La determinación de los Estados y Localidades en que se llevará a cabo el proyecto durante un ejercicio fiscal;
- La determinación de los métodos o actividades dirigidas a servidores públicos de la PA y la CDI, ya sean talleres, cursos, pláticas u otras metodologías como las videoconferencias, encaminadas a la formación de facilitadores encargados de realizar los talleres de formación de gestores;
- Definir la metodología a implementar para elaborar un diagnóstico de aquellas localidades que se han seleccionado para la implementación del proyecto;
- Establecer los mecanismos a partir de los cuales se brindará apoyo a los sujetos agrarios a fin de brindarles acceso a programas y servicios ante diferentes instancias de gobierno; así como otras acciones que por su importancia y relación con el proyecto, sean promovidas por alguna instancia de las que participan en dicho Convenio.

Cabe señalar que con la finalidad de facilitar el desarrollo del proyecto, los Convenios específicos a los que se ha hecho mención pueden ser suscritos a través de los responsables operativos, quienes en última instancia son también los

responsables del cumplimiento de los compromisos adquiridos por medio de los instrumentos jurídicos se contraigan. Los Convenios Específicos para su debida integración deberán contener ciertos apartados que otorguen formalidad, entre los que resaltan: el que se señale los objetivos que se pretenden alcanzar; mostrar el calendario previsto para la realización de las actividades a desarrollar; la descripción de los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros que serán necesarios para el cumplimiento de los objetivos; puntualizar los compromisos para cada una de las partes (STPS, PA, CDI e INMUJERES) y que se deberán cumplir para el logro de las metas; desglosar la(s) región(es), núcleo(s) de población o los servidores públicos de la PA, quienes desarrollaran las actividades en las comunidades de origen; definir claramente las actividades a desarrollar; establecer el medio y las fechas comprometidas para la publicación de los resultados de las acciones emprendidas; designar a los responsables de la operación, seguimiento y evaluación de las actividades; crear los indicadores de resultados y los medios de evaluación; así como otras que entre las mismas partes se acuerden y que por su importancia sea necesario incluir.

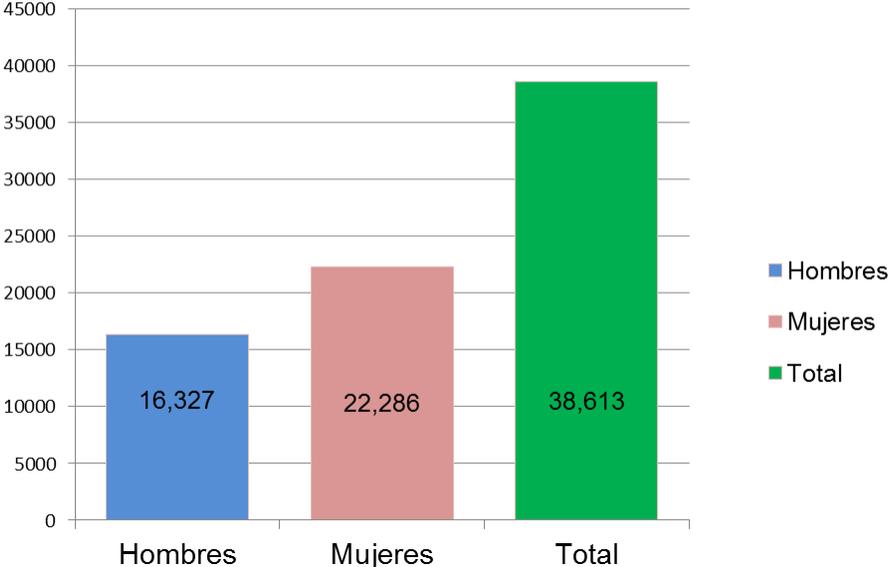
Por último y con referencia a este apartado, cabe resaltar que este Convenio de Colaboración ha fortalecido las sinergias interinstitucionales para el beneficio de la población objetivo (jornaleros e indígenas) y robustece las acciones que cada dependencia realiza. Asimismo ha permitido de manera más efectiva focalizar los esfuerzos que ya en años anteriores se veían realizando en materia de difusión y capacitación, formaliza la colaboración entre instituciones y da muestra de que cuando la voluntad y visión de instituciones gubernamentales se conjunta y coordina, trae consigo beneficios sustanciales en la vida de las personas y sus familias.

3.6. Resultados y Alcances del Proyecto.

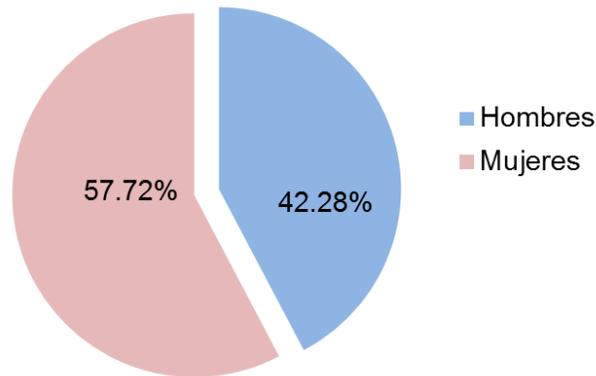
El proyecto de gestores se ha caracterizado por que a pesar de contar con un muy reducido costo de operación, ha brindado grandes resultados a partir de su implementación como proyecto piloto en 2010 y hasta el último ejercicio del mismo

en 2017. Gracias al esfuerzo compartido y al trabajo codo a codo de las instituciones involucradas, al cierre de 2017 se puede presumir que se han llevado a cabo 997 talleres de gestores comunitarios en comunidades de expulsión de mano de obra jornalera, comunidades indígenas, empresas agrícolas y regiones receptoras de mano de obra de trabajadores del campo, para lograr un total de 38,613 personas capacitadas en los temas de derechos humanos, laborales, indígenas y agrarios con perspectiva de género. De este total de participantes, 22,286 han sido mujeres y 16,327 hombres, por lo que se puede decir que casi 6 de cada 10 de las personas capacitadas corresponden al género femenino.

Número de personas capacitadas por el proyecto Gestores Comunitarios durante el período 2010-2017, por sexo



Porcentaje de mujeres y hombres capacitados por el proyecto de Gestores durante el período 2010-2017



Otro dato importante corresponde a la cobertura territorial que ha tenido, ya que durante estas 8 ediciones de los trabajos se ha hecho difusión de derechos en 24 entidades federativas del territorio nacional (Baja California, Chiapas, Colima, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas).

COBERTURA TERRITORIAL DEL PROYECTO DE GESTORES COMUNITARIOS



Con la finalidad de brindar mayor información, a continuación, se muestran los resultados y logros alcanzados en el marco de la operación del proyecto por cada edición del mismo.

3.6.1. Resultados de 2010

- Con base en el directorio de beneficiarios del proyecto de “Certificación de Competencias Laborales”, se impartieron 15 talleres de formación de Gestores Comunitarios sobre Derechos Humanos y Laborales.
- Los talleres se desarrollaron directamente en campos agrícolas de cuatro estados del país: Colima, Morelos, Michoacán y Guerrero con dos sedes, cada uno.
- Se registró la asistencia de 469 jornaleros agrícolas migrantes de los cuales 243 fueron hombres y 226 mujeres, siendo 437 quienes recibieron su constancia de participación en el taller.

3.6.2. Resultados de 2011

- Fueron implementados cinco talleres en derechos humanos, laborales, agrarios para capacitar a 59 personas de la Procuraduría Agraria (PA), la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) y la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos (CDH), a través de los cuales se instrumentaron 43 talleres de Formación de Gestores Comunitarios.
- A través de estos talleres se capacitaron a 1,048 líderes jornaleros migrantes: 648 hombres y 400 mujeres, de ocho entidades federativas: Durango, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, San Luis Potosí, Sinaloa y Veracruz provenientes de 22 municipios y 50 localidades.
- En el marco de la Semana Nacional de Migración se realizó el Foro: “Gestión, ejercicio y respeto de los derechos de los jornaleros agrícolas y sus familias en la migración”, donde se contó con la presencia de la Lic.

Margarita Zavala Gómez del Campo, Presidenta Nacional del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias, quien venía acompañada por las esposas de los gobernadores de los estados de Guerrero y Sinaloa: Laura del Rocío Herrera de Aguirre y Sofía Carlón de López respectivamente, así como la presencia de 70 personas de dependencias públicas, instituciones académicas y organismos de la sociedad civil, jornaleros agrícolas del estado de Guerrero y 25 niños y niñas y 25 profesores del Programa de Educación Básica para Niños y Niñas de Familias Jornaleras Agrícolas Migrantes (PRONIM).

3.6.3. Resultados de 2012

- La realización de diez talleres en derechos humanos, laborales, agrarios e indígenas con una duración de 8 horas permitió capacitar a 129 personas de la Procuraduría Agraria (PA), Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos (CDH) y de Institutos Estatales de la Mujer, a través de los cuales se instrumentaron 40 talleres de Formación de Gestores Comunitarios.
- A través de estos talleres se capacitaron 1,205 gestores: 706 hombres y 499 mujeres, de diez entidades federativas: Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa y Veracruz.
- En el marco de la Semana Nacional de Migración se realizó el “Encuentro Nacional de Gestores Comunitarios”, con la participación de 52 facilitadores y gestores comunitarios capacitados, asimismo se contó con la presencia de la Lic. Margarita Zavala y 70 autoridades de dependencias públicas, instituciones educativas y de organismos de la sociedad civil.
- Se rediseñó el Manual de Derechos Humanos, Laborales y Agrícolas con lenguaje incluyente imprimiéndose 1,200 Manuales, así como material didáctico consistente en: Lotería, Memorama y Maratón sobre derechos humanos, laborales y agrarios que facilitó la instrumentación de los talleres.

- Se elaboró una videomemoria del Proyecto y del Encuentro de Gestores Comunitarios.

3.6.4. Resultados de 2013

- Se instrumentaron catorce talleres de formación de facilitadores en los cuales se capacitó en conjunto con funcionarios públicos de la STPS, a 156 hombres y a 180 mujeres, para hacer un total de 336 funcionarios de diversas dependencias de los ámbitos federal, estatal y municipal capacitados, a través de los cuales se instrumentaron 125 talleres dirigidos a gestores.
- De igual forma se participó en la realización de un video taller el día 6 de junio, con el objetivo de formar facilitadores del taller. Dicho Video taller fue transmitido desde la Sala Eva de la STPS dirigida a 17 Delegaciones Federales del Trabajo contando con la participación vía remota de 302 personas.
- El día 11 de septiembre culminó la colaboración que se tuvo en el desarrollo del Convenio Marco de Coordinación y Colaboración entre la STPS, PA, CDI e INMUJERES, ya que a través de la firma del mismo por parte de los titulares de dichas instituciones, se formalizó y fortaleció la participación de las instituciones mencionadas en la ejecución del presente proyecto.
- Una vez que terminaron las actividades del año se hizo el cierre de resultados el cual mostró que por medio de los talleres de Formación de Gestores Comunitarios en Derechos Humanos, Laborales y Agrarios, con perspectiva de Género, se capacitaron a 6120 gestores, 3221 hombres y 2899 mujeres en veintiuna entidades federativas: Baja California, Chiapas, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

- Se brindó apoyo institucional en el marco del evento llamado “IX Encuentro Nacional de Mujeres Rurales” realizado en la Ciudad de México, en el que INMUJERES capacitó a 1000 mujeres provenientes de diferentes entidades federativas en el ejercicio de derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género.
- Se colaboró en el rediseño del Manual del participante quedando con el título “Manual sobre Derechos Humanos, Laborales y Agrarios”, se hicieron adecuaciones para que contemplara lenguaje incluyente imprimiéndose 9000 Manuales, así como material didáctico consistente en: Lotería y Memorama, sobre derechos humanos, laborales y agrarios, que facilitó la instrumentación de los talleres.
- De igual forma y por iniciativa propia encaminada a facilitar la distribución de los materiales y disminuir los costos del proyecto, se realizó una versión digital de los materiales y se subieron a internet con lo cual se dejaron a disposición de cualquier solicitante interesado en impartir los talleres a través de su descarga por medio del enlace electrónico: https://drive.google.com/folderview?id=0B_5PLp_Umm0RTDjpVVVCdnFGQU0&usp=sharing

3.6.5. Resultados de 2014

- Se instrumentaron un total de 144 talleres de Formación de Gestores, gracias a los esfuerzos compartidos de la STPS, PA e INMUJERES.
- Durante este año de actividades participaron un total de 2801 mujeres y 2478 hombres, para un gran total de 5279 gestores comunitarios formados durante los talleres.
- En cuanto a la cobertura territorial, el proyecto tuvo impacto en las siguientes catorce entidades: Baja California, Chiapas, Estado de México, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán.

- Cabe señalar que durante el ejercicio 2014 del proyecto “Gestores” se designaron los municipios y localidades sede de talleres con base en las acciones que se desarrollarían en la Cruzada contra el Hambre, estrategia nacional implementada por el ejecutivo federal a través de la Secretaría de Desarrollo Social cuyo fin era erradicar la pobreza alimentaria.

3.6.6. Resultados de 2015

- Este fue el año más fructífero en cuanto a la formación de gestores y número de talleres en toda la historia del proyecto. Durante 2015, se llevaron a cabo los trabajos en conjunto con CDI primordialmente, a través de los cuales se logró la increíble cifra de 18875 personas capacitadas por medio de 476 talleres impartidos.
- De las casi 19 mil personas capacitadas, 14127 correspondían al género femenino y 4748 al masculino.
- En cuanto a la cobertura territorial, durante este año los estados participantes fueron: Baja California, Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán.
- Esta edición tuvo resultados sobresalientes debido a una inusual coyuntura, la cual se debió a la acción institucional no programada y extraordinaria realizada por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), que tuvo por nombre “Fortalecimiento de la Cohesión Social en Microrregiones Indígenas”. Dichos trabajos se realizaron en convenio con la Unión Europea durante el mes de julio, lo que permitió incrementar de manera notable el número de facilitadores capacitados que aplicaron los talleres de gestores comunitarios.

3.6.7. Resultados de 2016

- Posterior a los magníficos resultados obtenidos durante 2015, en 2016 solamente se logró la capacitación de 2910 gestores comunitarios, que en porcentaje corresponde únicamente al 15% de lo alcanzado previamente. De estos, 814 participantes fueron mujeres y 2096 hombres.
- Lo anterior fue producto de 83 talleres llevados cabo en Baja California, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán. Es importante señalar que en los casos correspondientes a los estados de Baja California y Sonora fue personal directo de las empresas agrícolas el que capacitó a los jornaleros aprovechando que el personal del campo se mantenía trabajado en sus campos durante la temporada agrícola.
- De igual forma es importante mencionar que durante este año, los esfuerzos realizados correspondieron únicamente a la STPS, a la PA y al INMUJERES. Por primera vez en la historia del proyecto y a pesar del Convenio signado años atrás, no se contó con participación de CDI.

3.6.8. Resultados de 2017

- Por segundo año consecutivo a partir de 2015, el cumplimiento de metas logrado fue a la baja y de igual manera no se tuvo apoyo de la CDI en los trabajos.
- Esta situación trajo consigo que solamente 520 mujeres y 2187 hombres fueran capacitados en materia de derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género a través de 71 talleres realizados para un total de 2707 personas.
- En materia de cobertura territorial, Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Sonora, Veracruz y Yucatán fueron las entidades que se vieron beneficiadas por las bondades del proyecto.

Resultados del proyecto Formación de Gestores Comunitarios 2010-2017, por año

Año	N° de talleres	Personas informadas y sensibilizadas			Estados participantes	Dependencias participantes
		Hombres	Mujeres	Total		
2010	15	243	226	469	Colima, Morelos, Michoacán y Guerrero	STPS, CDI, PA, INMUJERES Y CDHEM
2011	43	648	400	1048	Durango, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, San Luis Potosí, Sinaloa y Veracruz	STPS, CDI, PA, INMUJERES Y CDHEM
2012	40	706	499	1,205	Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa y Veracruz.	STPS, CDI, PA, INMUJERES.
2013	125	3,221	2,899	6,120	Baja California, Chiapas, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.	Firma del Convenio de Colaboración: STPS, CDI, PA, INMUJERES
2014	144	2,478	2,801	5,279	Baja California, Chiapas, Estado de México, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sonora, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán,	STPS, CDI, PA, INMUJERES.
2015	476	4,748	14,127	18,875	Baja California, Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán	STPS, CDI, PA, INMUJERES.
2016	83	2,096	814	2,910	Baja California, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán	STPS, PA, INMUJERES
2017	71	2,187	520	2,707	Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Sonora, Veracruz y Yucatán	STPS, PA, INMUJERES
Total	997	16,327	22,286	38,613		

4. Conclusiones y experiencia laboral.

A través del desarrollo del presente trabajo se ha tenido la oportunidad de exponer la importancia y alcance del proyecto de "Formación de Gestores Comunitarios" así como la participación que se ha tenido en las actividades relacionadas con el mismo. Dicha participación ha sido con base en la preparación académica que se tiene de la Licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública, así como en varios años de experiencia tanto en la H. Cámara de Diputados como en la Administración Pública Federal. Esta colaboración me ha permitido obtener grandes satisfacciones en el ámbito personal, ya que reconozco a este proyecto como uno de los más loables y de mayor impacto de los que opera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por estar destinado a la mejora del bienestar de dos de los grupos vulnerables más olvidados a lo largo de la historia del país: los indígenas y los jornaleros. Asimismo, cuento con la dicha de que mi participación ha contribuido al cumplimiento de las metas y objetivos que se han trazado para la Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad.

Recapitulando un poco, puedo señalar que en primer lugar se detalló el origen del proyecto de "Gestores comunitarios", que surgió a partir de la implementación de la Estrategia para la Atención de los Jornaleros Agrícolas y sus familias que diseñó el Gobierno Federal en el año 2007 a través de la STPS, después de que está fuera instruida durante una Reunión del Gabinete Social del Ejecutivo para implementar acciones a través de las cuales se diera atención integral a las y los jornaleros. En 2010 y como parte de los resultados que se obtuvieron por causa de la Estrategia descrita, la DGIL pone en marcha el proyecto de gestores, al principio, como una propuesta piloto encaminada a fortalecer la promoción y el ejercicio, por medio de talleres, de los derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género de indígenas, jornaleros y sus familias, tratando de contrarrestar el rezago histórico que por generaciones en materia social, económica, cultural, educativa, laboral, etc. han sufrido las personas que conforman estos dos grandes grupos vulnerables. El reto de su surgimiento

también estuvo relacionado con el diseño de los contenidos que serían impartidos durante los talleres. En este sentido, la preparación académica recibida y la formación político-administrativa obtenida derivada de la misma me permitió incorporarme al equipo de trabajo multidisciplinario e interinstitucional conformado por servidores(as) públicos de PA, CDI, INMUJERES, INCA Rural y la propia STPS, por lo que fui encargado de seleccionar la información que sería difundida, con base en las requerimientos y el perfil de los sectores de la población a la que esta dirigida, para que esta fuera la necesaria y suficiente, con el fin de que pueda ser fácilmente asimilada durante una sola sesión sin llegar a saturar los contenidos y que fuera de interés general considerando el perfil educativo, social, económico, político y laboral de los mismos. Asimismo, el interés personal por el proyecto motivo el que se tuviera aportaciones en lo que respecta al diseño los materiales de apoyo, el manual de participación, los juegos didácticos y las dinámicas, que otorgan un carácter más informal y amigable al taller y cuyas principales finalidades son el permitir que se comprenda con mayor facilidad el contenido del taller y que este se desenvuelva en un ámbito de igualdad, en la que autoridades y asistentes, participen de manera activa en el desarrollo de las actividades.

En este sentido cabe resaltar la importancia del manual del participante que es parte medular del proyecto, en el cual se hicieron algunas contribuciones en lo que respecta a la actualización de términos relacionados con los grupos vulnerables y en la edición del mismo, tanto del texto como de las imágenes. Teniendo en consideración la escolaridad de la población asistente a los talleres y atendiendo a la visión de politólogo-administrador público generada durante mi formación en la licenciatura, se consideró que una característica primordial del manual creado es que a través de dibujos simpáticos y caricaturescos, se facilitara la adopción del contenido haciendo más amena su lectura teniendo como base las historietas, lo cual permitiera mejorar el canal de comunicación y la ampliación de su impacto en indígenas y jornaleros. Todo esto, teniendo como base que los textos largos y las palabras difíciles dificultan la difusión de los contenidos, dado que el perfil de los asistentes está relacionado con bajos niveles de escolaridad. Asimismo, y atendiendo el bajo presupuesto del proyecto, se me instruyó para que se buscaran

nuevas estrategias de difusión del contenido por lo que se sugirió adoptar como herramienta de apoyo a los medios electrónicos y el internet cuya principal característica es la gratuidad y la disponibilidad para enviar información a cualquier parte de nuestro país, para lo cual se optó por adoptar la versión electrónica del manual en formato .pdf, lo que facilitó en gran medida la distribución del mismo a través de correos electrónicos o en las conocidas nubes (Google Drive, One Drive, DropBox, etc.) y a partir de estas, también fue posible la transmisión de los diferentes materiales de apoyo que complementan el contenido del manual.

Posteriormente, se detectó la necesidad de formalizar los esfuerzos que ya realizaban la STPS, la PA, la CDI y el INMUJERES en materia de difusión de derechos en el marco del proyecto de gestores. La premisa principal era comprometer el quehacer de las instituciones participantes a fin de fortalecer las acciones y asegurar la contribución de cada institución al menos en el mediano plazo. Con lo anterior en mente, se tuvo colaboración en conjunto con el grupo de trabajo del proyecto gestores, para el diseño de un instrumento jurídico de cooperación interinstitucional, específicamente un convenio de colaboración el cual además de lo señalado, pormenorizará las labores de cada dependencia como contribución para lograr el objetivo de la difusión de derechos a jornaleros e indígenas. Sin duda esta tarea fue uno de los mayores retos a los que me enfrenté durante mi participación en este proyecto, el de concertar esfuerzos, que: 1) permitieran orientar las acciones de cuatro diferentes dependencias hacia un mismo objetivo: la difusión de derechos; 2) sentar las bases que permitieran la formalización del proyecto "Gestores" a través de la firma de un Convenio el cual diera certeza y rumbo a los trabajos emprendidos; 3) el mantener el interés de las instituciones en el proyecto toda vez que año con año los presupuestos se han ido reduciendo y por ende, la reducción de personal que los operé y los gastos de operación de los mismos; y 4) coordinar las acciones que realizan cuatro dependencias tanto en tiempo como en cobertura, ya son múltiples los proyectos que cada una de las instituciones tiene a cargo; en otras palabras, el personal involucrado en el desarrollo de las actividades, incluida la estructura de PA y CDI,

opera diferentes programas por lo que la calendarización, en ocasiones, resultaba problemática derivado de las exhaustivas cargas de trabajo. Todo este esfuerzo realizado se materializó con la firma del Convenio Marco de Coordinación y Colaboración entre la STPS, la PA, la CDI y el INMUJERES, del que en apartados pasados se ha hecho amplia referencia.

Por otro lado, al ir conociendo más de cerca el modo de vida y trabajo de nuestra población objetivo en lo que respecta al proyecto, se identificó que los talleres de gestores que estaban programados para llevarse a cabo durante dos sesiones (dos días consecutivos de actividad) tenían un inconveniente. El primer día de labores del taller en el cual se abordaba los primeros cuatro apartados, se contaba con una asistencia generalmente mayor que la del segundo día, en el cual la asistencia de jornaleros e indígenas disminuía de manera notable, por lo que prácticamente el segundo día de actividades contábamos con la presencia de la mitad de los que habían iniciado el taller. Este cierre de taller tiene su importancia, ya que durante el mismo se completan los trabajos y se presenta el cierre del mismo, mostrando la oferta institucional de las dependencias lo cual es una parte muy importante del contenido. Derivado de lo anterior y al tener conocimiento de que los indígenas y jornaleros al trabajar por día, un día no laborado es un día que no devengan sueldo, se llevaron a cabo modificaciones en los contenidos del taller. Para esto se organizaron reuniones de trabajo en las cuales se opinó sobre las ventajas que traería consigo una reducción en la duración de los talleres, lo cual se logró, pasando de 12 horas que tomaba impartirlo en 2012 a entre 6 y 8 horas en 2013. La problemática que se presentaba en talleres largos era que resultaba imposible de abarcar de manera completa en una jornada de un solo día por lo que el taller se impartía hasta en dos días consecutivos, afectando las agendas tanto de servidores públicos como de asistentes, ya que muchas de las veces dejaban de trabajar por permanecer en el taller. Esta mejora facilitó la promoción del taller, su asistencia y una vez que las personas estaban participando en el mismo, su permanencia.

Como parte de las acciones encaminadas al fortalecimiento del proyecto y ante las cambiantes necesidades a cubrir y la inestable coyuntura que afecta a la población objetivo del mismo, se consideró realizar de manera permanente la actualización y adecuación de materiales y actividades relacionadas al proyecto en el marco de un proceso de mejora continua. Gracias a los conocimientos adquiridos en materia de administración pública durante mi formación, específicamente los relacionados con el enfoque sistémico, se implementó un proceso de retroalimentación, el cual comencé a instrumentar a partir del desarrollo de las actividades. Para lo anterior, se recopilaban las observaciones y comentarios, tanto de facilitadores como de asistentes por medio de formatos previamente diseñados para tal fin en los cuales eran vertidas sus opiniones y estos eran parte de las evidencias de realización de cada taller. Asimismo, se instruyó a los facilitadores para que brindarían un espacio al término de los talleres para que, jornaleros e indígenas, expresaran su opinión sobre el proyecto, lo que esperaban de él y las principales problemáticas que se abordaban durante los mismos para saber si eran de su interés o no. Como parte de estas mejoras y aprovechando la formación lograda como politólogo, surgió el ampliar los órdenes de gobierno relacionados al proyecto con la finalidad de aumentar la cercanía con nuestra población objetivo, por lo que se decidió involucrar a las autoridades locales (Gobierno de los Estados, Ayuntamientos, Comisariados, etc.) que facilitaban sin duda las convocatorias y la gestión de espacios, en su mayoría públicos, para realizar los trabajos. Del mismo modo, y partir de este proceso de mejora, se promovió la convocatoria a instituciones estatales y locales, las cuales acercaron más servicios a indígenas y jornaleros en el marco del taller, por lo que se implementaron otras actividades como por ejemplo la educación para adultos por parte del INEA y la promoción del autoempleo, a través del otorgamiento de microcréditos o la capacitación que ofrecían instituciones como los Institutos Municipales de la Mujer o el Servicio Nacional de Empleo, adscritos a las oficinas estatales del trabajo.

De igual forma y a efecto de mitigar los costos relacionados con viáticos y pasajes del personal de la STPS encargado de brindar los talleres de formación de facilitadores haciendo más eficiente el proyecto, se propuso realizar un pilotaje

sobre un tutorial o video de todo el taller para que este se encontrará en línea, disponible para que pudiera ser reproducido en todo momento y en cualquier lugar aprovechando los beneficios de que la propia STPS cuenta con un servidor propio capaz de alojar dicho material o inclusive a través de una de las plataformas gratuitas que se ofrecen (YouTube o Facebook por ejemplo), por lo que el único requisito para que tuviera acceso al contenido el espectador sería contar con un equipo conectado a internet. Al respecto de esta propuesta que se realizó, sería necesario llevar a cabo la presentación específica, así como añadir los comentarios pertinentes y animaciones para que esta se muestre didáctica y entretenida. Con relación al contenido (guion), podría presentarse en varios videos correspondientes a cada parte de lo señalado en el Manual, por lo que el participante podría decidir el número de sesiones en las que tomaría el taller, adaptándose a su tiempo de trabajo, descanso, etc. Sin duda, esta opción abarataría en gran medida los costos de operación del proyecto y al día de hoy se encuentra en espera debido a la meticulosa producción del video que exigía la Dirección General de Comunicación Social de la STPS para su aprobación, ya que al ser un contenido avalado por el Gobierno Federal se requería del cumplimiento de la normativa en la materia basada en el Manual de Identidad Gráfica del poder ejecutivo federal y una vez realizado el material, turnarlo a la oficina de Presidencia para su visto bueno, aprobación y posterior difusión.

No obstante todos los esfuerzos que se realizaron durante el tiempo que se laboró al interior del grupo de trabajo del proyecto y que anteriormente se mencionaron, se considera que aún es necesario avanzar en la mejora del proyecto. En este sentido, queda por analizar, evaluar y poner en marcha mecanismos que resuelvan cuestiones como la capacitación dirigida a servidores(as) públicos de otras instituciones susceptibles de recibir quejas y denuncias en materia de discriminación y violación de derechos humanos, tanto de indígenas como jornaleros, así como brindar información que les permita acceder a programas gubernamentales de apoyo social de los cuales pueden ser beneficiarios. En este menester, servidores(as) públicos de los tres niveles de gobierno deben ser sensibilizados en temas de cultura e identidad, costumbres y cosmovisión de los

integrantes de los pueblos indígenas y de los trabajadores del campo y sus familias. En lo que respecta al Manual y materiales de apoyo de los talleres, se plantea que es primordial el realizar las gestiones conducentes ante dependencias del gobierno federal, específicamente el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), para que se lleve a cabo su traducción a diferentes lenguas indígenas, con ello aumentando las posibilidades de difusión de los materiales entre la población que solo habla alguna lengua materna.

En esta materia, se sugiere analizar la posibilidad de que las instituciones aliadas (PA y CDI primordialmente), canalizaran esfuerzos para allegar al proyecto, traductores y/o hablantes de lengua y español, lo que permitiría que una vez capacitados como facilitadores, reprodujeran en comunidades de habla netamente indígenas, los contenidos que el proyecto ha diseñado.

Todo lo anteriormente descrito resalta la importancia del proyecto de gestores comunitarios, en el cual se colaboró teniendo en mente su impulso para que a través de la sinergia de instituciones y la conjunción de esfuerzos promoviera de manera más eficiente y eficaz la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, el cual es un tema que hasta hace pocos años ha cobrado importancia en la agenda de las políticas públicas en nuestro país. De ahí la urgente necesidad de abordarlo desde sus diferentes aristas y generar los mecanismos precisos para fundamentar, conjuntar y sistematizar las acciones que ha emprendido el Estado desde sus diferentes instituciones, para impulsar la igualdad en el ejercicio pleno de los derechos.

Es cierto que lo señalado en este trabajo da cuenta de aspectos procedimentales, sin embargo también muestra el impacto de la gestión pública ante una problemática que no puede sino ser trascendente para una sociedad que pretende ser democrática e incluyente. En este tenor, para el caso de la población indígena, se presenta una combinación pobreza-discriminación originado por las dificultades que enfrentan para ingresar, no solamente al mercado laboral en las condiciones que marca la ley, sino para acceder a los sistemas de salud, al sistema de educación, etc. que terminan por privarlos del ejercicio de sus derechos y va en

contra de sus posibilidades de desarrollo, atenuando sus niveles de desarrollo. El principal factor de discriminación hacia este sector en el ámbito laboral, se encuentra en el prejuicio del color de piel, costumbres y tradiciones, lengua y vestimenta, entre otros, además de que no son percibidas como sujetos productivos. De igual manera, estas personas enfrentan rezagos en materia de igualdad de oportunidades y promociones en el ámbito profesional, debido a la estigmatización y creación de estereotipos, lo que sin duda dificulta aún más su situación.

Por otro lado, en lo que respecta a las y los trabajadores del campo y sus familias, la discriminación se manifiesta en el hecho que se considera que cualquier persona puede realizar dicho trabajo. No se pone de manifiesto que el trabajo del campo es un trabajo pesado, por las condiciones en que se realiza (cielo abierto, climas extremos, posiciones incómodas, etc.) y sobre todo especializado, en lo que respecta al uso de herramientas, aplicación de insumos fito-sanitarios, técnicas de manejo de las plantas, etc., por lo que se deja de lado su experiencia por el simple hecho de no contar con certificados que amparen su nivel académico, siendo relegados a actividades informales y poco remuneradas, inclusive con violaciones a la ley en materia laboral (jornadas largas, pagos por debajo del mínimo, subcontratación, etc.).

Comúnmente se considera a estos grupos como sujetos exclusivos de asistencia social, debido a que se parte de un enfoque que identifica la falta de oportunidades a partir de su condición. Desde esta perspectiva, las políticas públicas se enfocan en proveerles de servicios para lograr su integración a la sociedad en la medida en que esto fuera posible. Sin embargo, se ha transitado, en años recientes, a un enfoque que tiene como principio la inclusión; desde la cual, el problema no radica en la persona, sino en el marco social que ha sido diseñado de tal forma que excluye a aquellas personas que no cumplen con las características de la “normalidad”. En consecuencia, es preciso modificar el marco social para que todas las personas puedan acceder a las oportunidades, mediante políticas afirmativas y ajustes razonables.

Hacia este nuevo paradigma han comenzado a dirigirse las políticas públicas, dando como resultado, pequeños pero significativos avances en el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos humanos, entre ellos el derecho al trabajo.

En conclusión, este tipo de proyectos tienen un impacto positivo para encaminar el pleno ejercicio de los derechos humanos de jornaleros e indígenas. Sin embargo, estos sectores de la población siguen enfrentando obstáculos, por lo cual es necesaria una verdadera política pública encaminada a la inclusión que conlleve la transformación del entorno de manera integral por lo cual debe atender el aspecto cultural de la sociedad en su conjunto, el quehacer de las instituciones y los procesos que hagan posible revertir su exclusión. Para ello es preciso generar información completa y acorde a la realidad actual que viven estos sectores, que posibilite establecer un diagnóstico preciso a partir del cual se generen los programas, objetivos y las líneas de acción que deban realizar los sectores público, privado y social. La problemática descrita en este documento no es menor por lo cual, se considera, debe ser incluida dentro de la agenda en la cual la toma de decisiones y la planeación estratégica de políticas públicas encaminadas hacia el logro de una igualdad no sólo formal, sino sustantiva. Es decir que la igualdad que se promueva permita el goce de las mismas oportunidades tomando en consideración las necesidades particulares de cada grupo social.

5. Referencias de consulta

- Barrera Hernández, A. y Margarita Nemecio, I. (2015). Trabajar y morir en el surco. El destino funesto de los jornaleros agrícolas de la Montaña de Guerrero. *Revista Rutas de Campo*, 6(2), 29-38. Consultado el 2 de noviembre de 2017 en: http://diariodecampo.mx/wp-content/uploads/2015/10/Rutas_de_Campo_61.pdf.
- Bobbio, N. (1989). *Estado, gobierno y sociedad* (1a. ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. (2014). *Programa Especial de los Pueblos Indígenas 2014-2018* (1ª ed.). México: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2014). *La pobreza en la población indígena de México, 2012* (1ª ed.). México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- Fernández Ham, P., Embriz Osorio, A., Medina Domínguez, M.E. y Serrano Carreto, E. (2006a). *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos Indígenas* (1ª ed.). México: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- Fernández Ham, P., Tuirán Gutiérrez, A., Ordorica Medallo, M., Salas y Villagómez, G., Camarena Córdova, R.M. y Serrano Carreto, E. (2006b). *Informe sobre desarrollo humano de los pueblos indígenas de México 2006* (1ª ed.). México: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- Flores Rodríguez, L. (2009). La Vivienda en México y la población en condiciones de pobreza. Consultado el 22 de noviembre de 2017 en: http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/210289/516885/file/Vivienda_mexico_poblacion_docto63.pdf.
- Fundación Miguel Estrada Iturbide. (n.d.). *Panoramas Legislativos. LX Legislatura*. México: Fundación Miguel Estrada Iturbide.
- Gamboa Montejano, C. y Gutiérrez Sánchez, M. (2015). *Jornaleros Agrícolas en México. Antecedentes, Políticas Públicas, Tratados*

Internacionales, Causas y Efectos del Problema, Iniciativas y Opiniones Especializadas. Consultado el 22 de noviembre de 2017 en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-78-15.pdf>

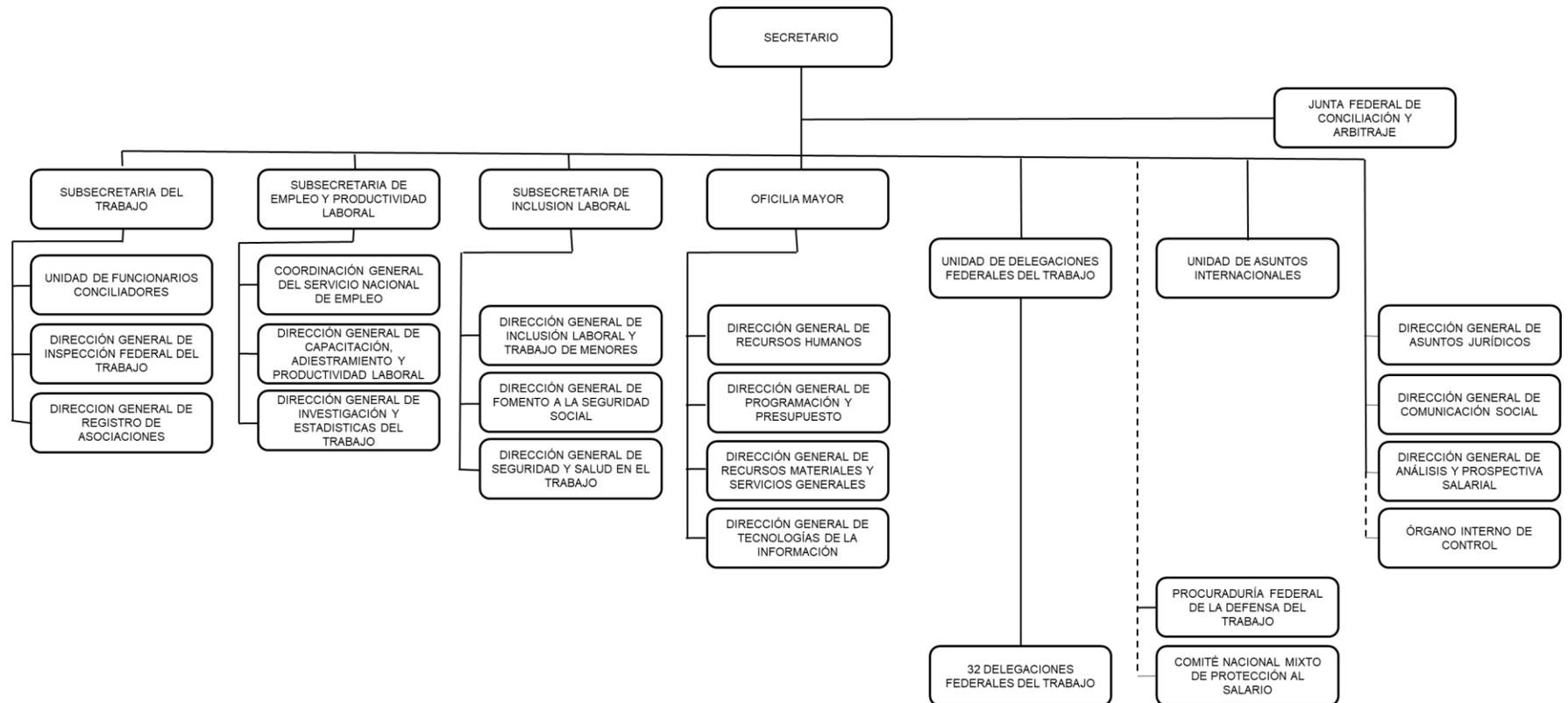
- H. Congreso de la Unión. (1940). Ley que reforma la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado. México. Consultado el 6 de octubre de 2017 en: <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=1940&month=12&day=31>
- H. Congreso de la Unión. (2017a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Consultado el 28 de septiembre de 2017 en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10677>.
- H. Congreso de la Unión. (2017b). Ley Federal del Trabajo. México. Consultado el 28 de septiembre de 2017 en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo#31670>.
- H. Congreso de la Unión. (2017c). Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. México. Consultado el 2 de octubre de 2017 en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-organica-de-la-administracion-publica-federal>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2007). Censo Agrícola, Ganadero y Forestal 2007. Tabulados. Consultado el 26 de febrero de 2018 en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/default.aspx?c=17177&s=est>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). Estadísticas a propósito del... Día Internacional de los Pueblos Indígenas (9 de agosto) Datos Nacionales. Consultado el 4 de noviembre de 2017 en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/indigenas2016_0.pdf
- Navarrete Linares, F. (2008). *Los pueblos indígenas de México* (1ª. ed.). México: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- Pérez Luño, A. E. (1999). *Derechos Humanos. Estado de Derecho y Constitución* (6ª ed.). España: Tecnos.

- Ramírez Millán, J. (2000). *Derecho Constitucional Sinaloense* (1ª. ed.). México: Universidad Autónoma de Sinaloa. Consultado el 5 de marzo de 2018 en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1461/5.pdf>
- Secretaría de Desarrollo Social. (2008). *Mejorando la Atención a la Población Jornalera Agrícola: Una Propuesta Metodológica para la Intervención Interinstitucional Focalizada*. Consultado el 5 de abril de 2018 en: <http://www.cipet.gob.mx/jornaleros/>
- Secretaría de Desarrollo Social. (2009). *Encuesta Nacional de Jornaleros (ENJO)*. Consultado el 18 de mayo de 2017 en: <http://www.cipet.gob.mx/jornaleros/>
- Secretaría de Desarrollo Social. (2010). *Diagnóstico del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas*. Consultado el 2 de noviembre de 2017 en: http://www.conecta3.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/1778/3/images/Diagnostico_PAJA.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2010). *Manual de Organización y Procesos de la Dirección General para la Igualdad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2015). *Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. México. Consultado el 2 de octubre de 2017 en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/358/Manual_de_Organizacion_General_de_la_STPS.pdf

6. Anexos

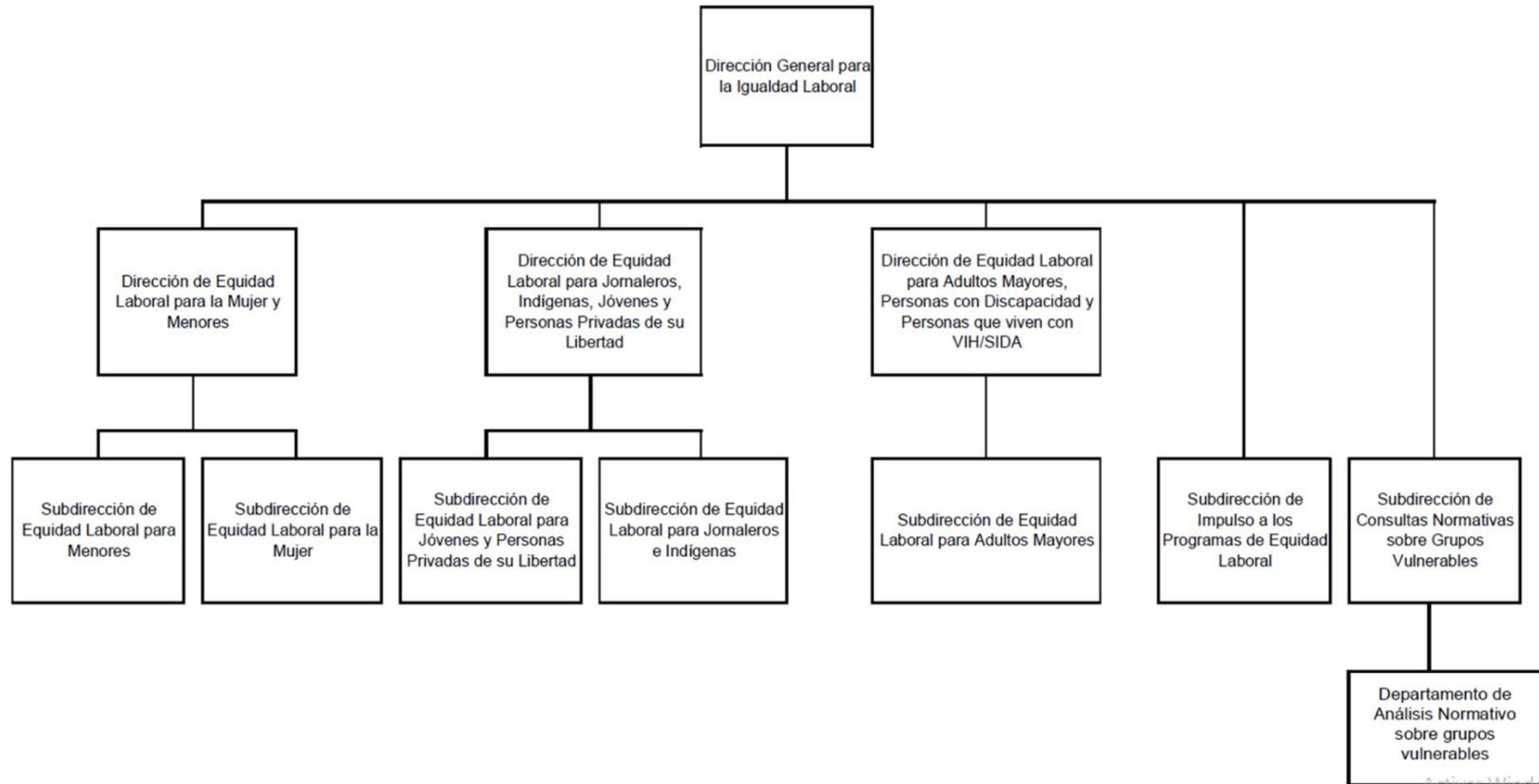
Anexo I. Organigrama de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social acorde con el Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 2015.

ORGANIGRAMA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

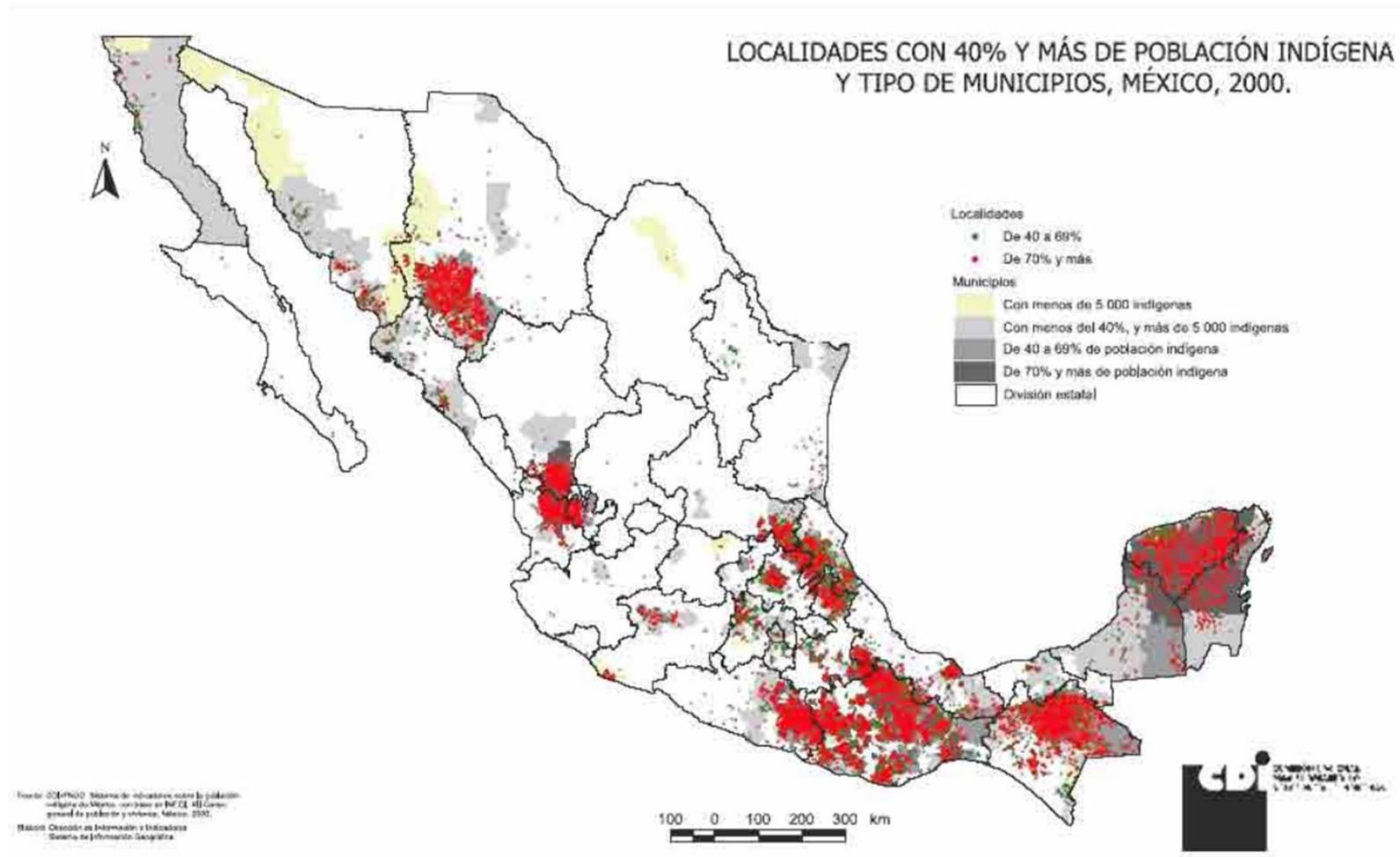


Anexo II. Organigrama de la Dirección General de Igualdad Laboral (que desde el 30 de julio de 2014, se denomina Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM), acorde con su Manual de Organización y Procesos de fecha de elaboración 18 de febrero de 2010. Se muestra dicho organigrama como referencia, ya que hasta la fecha de realización de este trabajo no se cuenta con un documento similar para la DGILyTM.

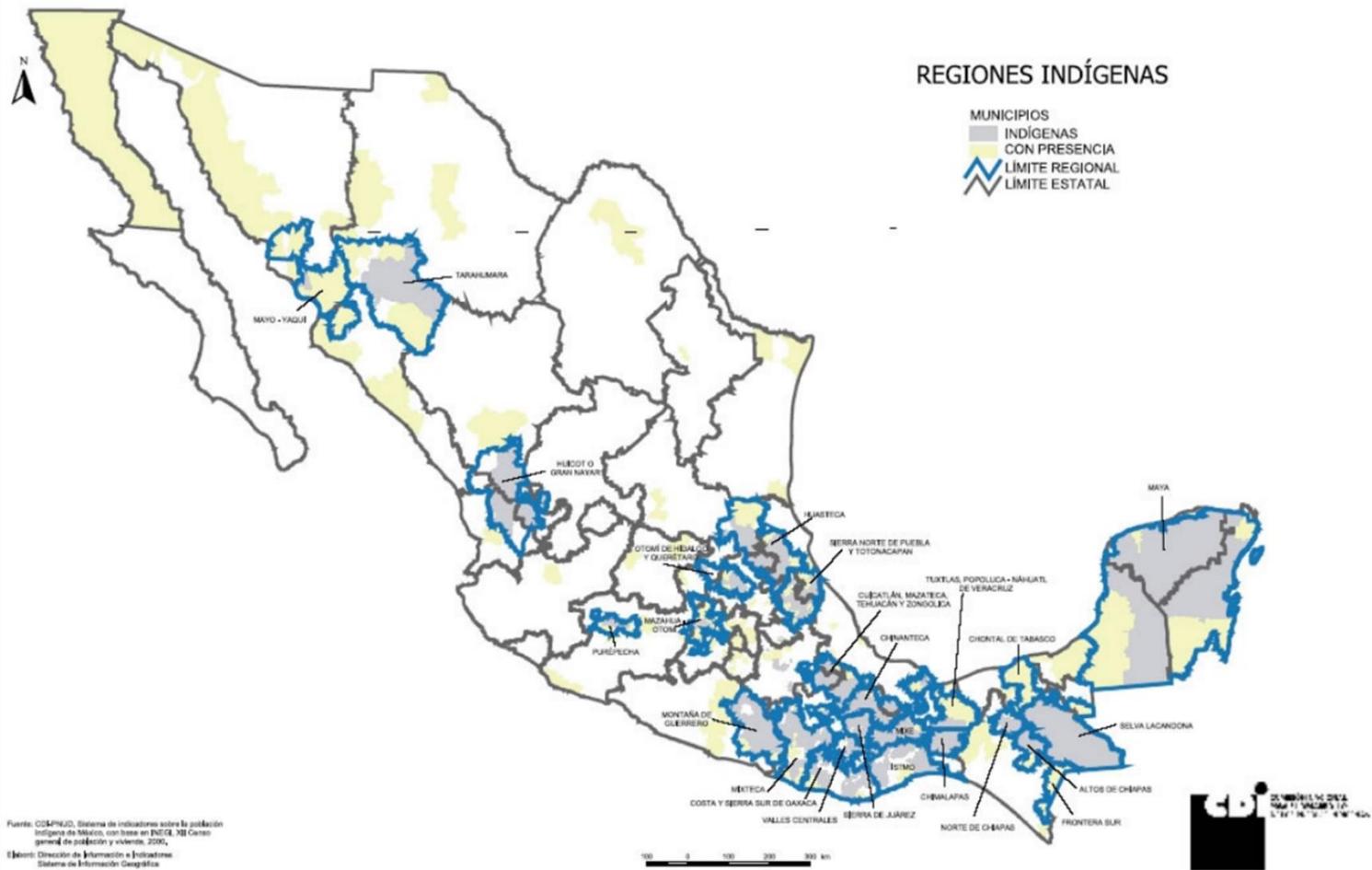
**ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD LABORAL
(AHORA INCLUSIÓN LABORAL Y TRABAJO DE MENORES)**



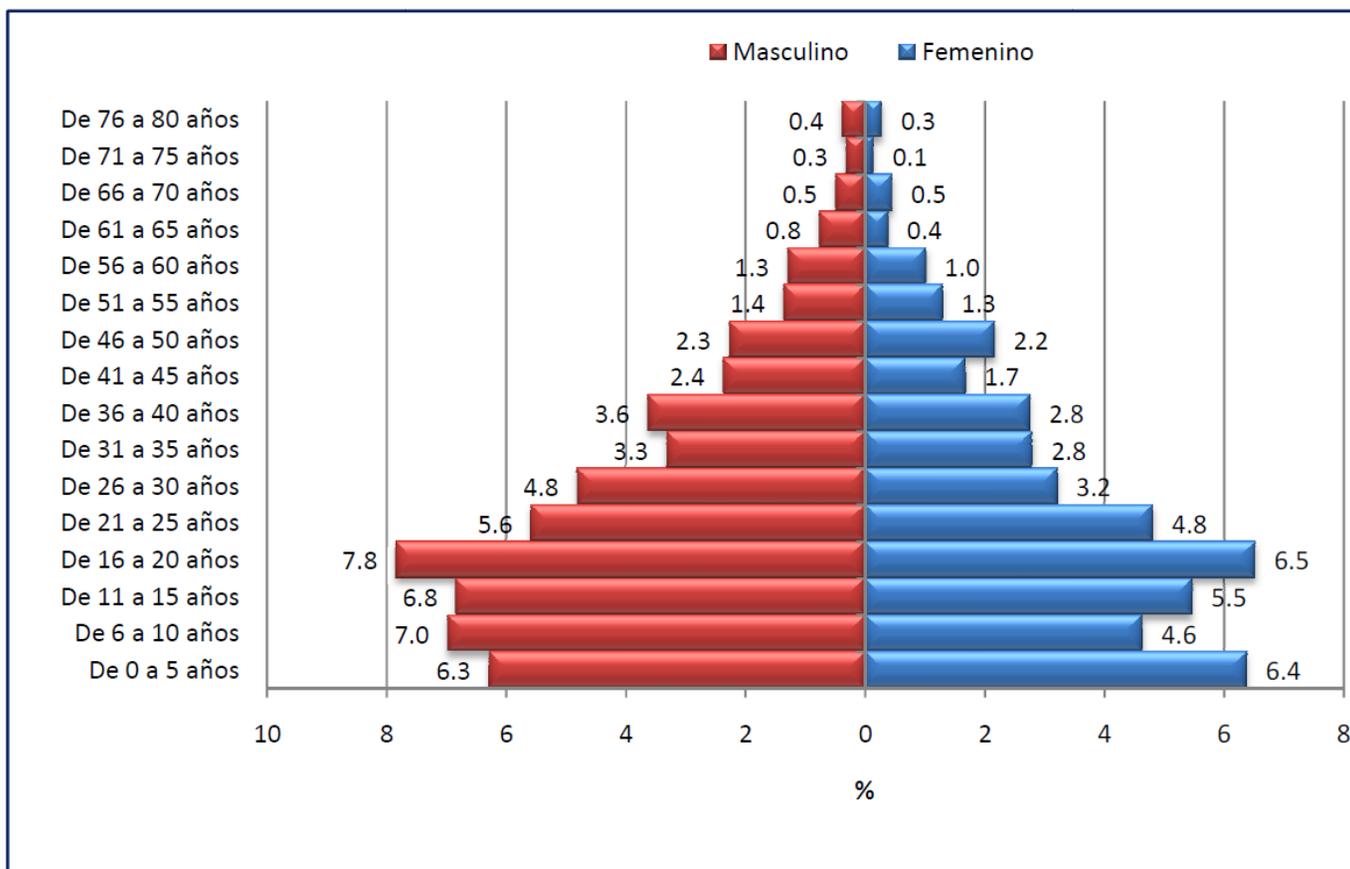
Anexo III. Localidades con 40% y más de población indígena y tipo de municipios, México, 2000. Extraído del documento Regiones Indígenas de México, editado por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. Consultado el 4 de abril de 2018, disponible en: http://www.cdi.gob.mx/regiones/regiones_indigenas_cdi.pdf.



Anexo IV. Regiones Indígenas de México. Extraído del documento Regiones Indígenas de México, editado por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. Consultado el 4 de abril de 2018, disponible en: http://www.cdi.gob.mx/regiones/regiones_indigenas_cdi.pdf.

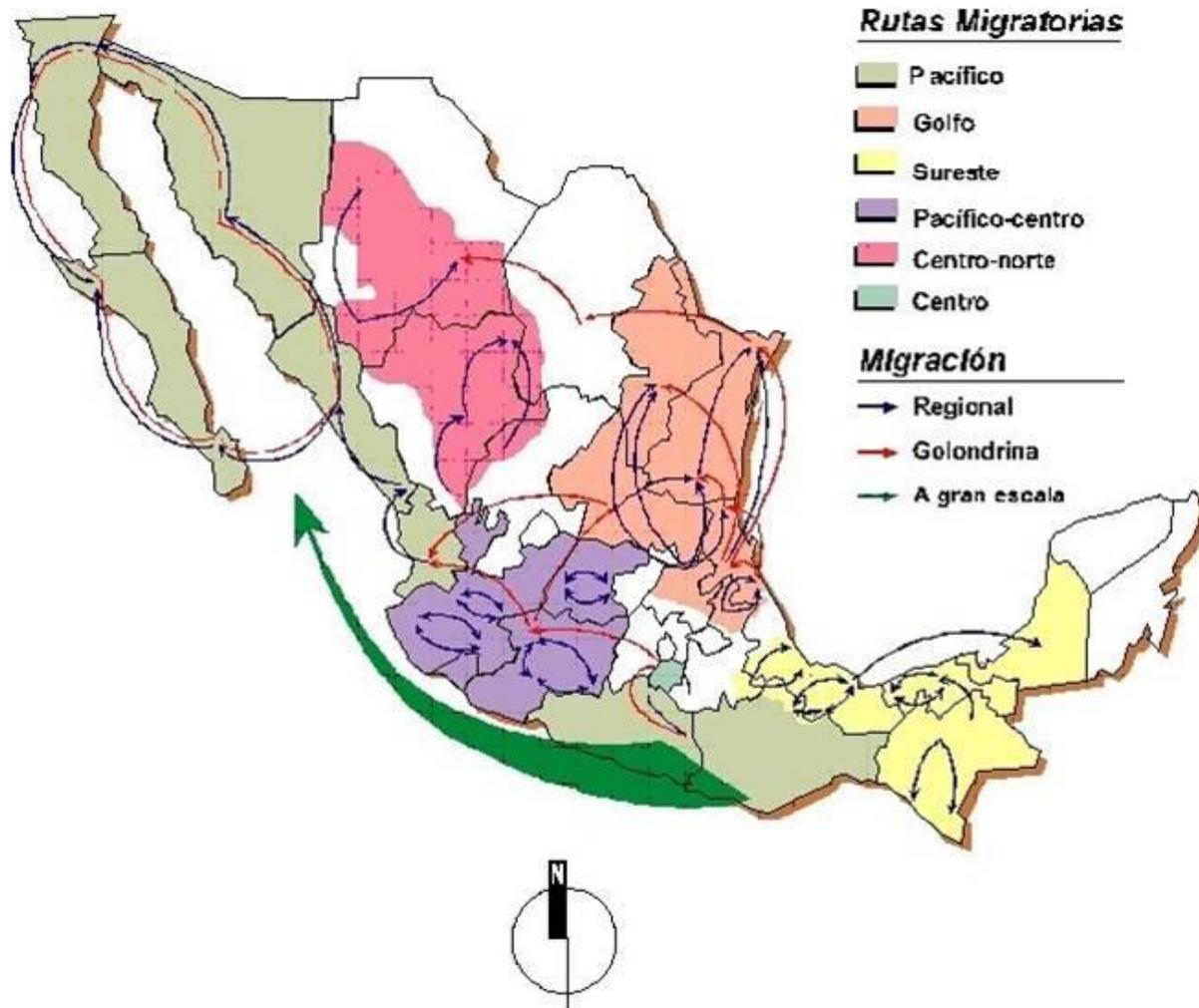


Anexo V. Distribución por rangos de edad de la población jornalera migrante acorde con la Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas 2009.



Fuente: ENJO 2009 (Cédula Familiar y Entrevistados).
No se incluyen aquellos que no especificaron su edad (1.5%)

Anexo VI. Principales rutas migratorias de los jornaleros y tipo de desplazamientos agrícolas acorde con el documento Diagnóstico del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA, 2010).



Anexo VII. Carta descriptiva de los talleres de capacitación dirigidos a facilitadores del proyecto.



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



ORDEN DEL DÍA (CARTA DESCRIPTIVA)
TALLER DE CAPACITACIÓN PARA FACILITADORES
PROYECTO DE FORMACIÓN DE GESTORES COMUNITARIOS.

Sede del taller:

Fecha:

Temas	Subtemas	Horario	Duración
Registro		11:50	10 min.
Mensaje de bienvenida e Inauguración del taller		12:00	5 min.
Encuadre	Sensibilización Expectativas de los participantes Importancia de la actitud de calidad	12:05	20 min.
Inducción	El Proyecto Formación de Gestores Comunitarios: • Qué; Quién; Cómo; Dónde; Cuando • Proceso general • Entregables (evidencias)	12:25	10 min.
Introducción al taller	Contenidos Técnicas didácticas Alternativas de evaluación	12:35	10 min.
Primera parte: "Conociendo nuestros derechos"	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Derechos Humanos	12:45	15 min.
Segunda parte: "Mis derechos en el trabajo"	¿Qué es la Ley Federal del Trabajo? El Salario Duración de las relaciones laborales La jornada laboral Derechos del trabajador Obligaciones y Prohibiciones Intermediarios	13:00	30 min.
Comida		13:30	35 min.
Tercera parte: "Tengo derecho a recibir atención médica y a una mejor calidad de vida"	Ley del IMSS Descripción del IMSS Filiación Apoyos Tipos de Seguros Vigencia, retiro Prestaciones sociales	14:05	40 min.
Cuarta parte: "Derechos de los pueblos y comunidades indígenas"	Presencia indígena en el país Autoadscripción Libre determinación y autonomía de los indígenas El Convenio 169 Derecho a la alimentación Derecho al habla de lengua indígenas	14.45	40 min.
Quinta parte: "Los derechos agrarios"	¿Qué son los núcleos agrarios? Certificación de derechos agrarios Organización Agraria Asociación productiva La defensa de los derechos de los sujetos agrarios	15:25	40 min.
Sexta parte: "Perspectiva de"	Relación Sexo-Género Diferencias entre sexo y género	16.05	40 min.

género"	Conceptos de equidad, igualdad y perspectiva de género Roles de género División sexual de trabajo Identidad jurídica de las mujeres Propiedad de la tierra		
Séptima parte: "A quien debo acudir cuando no se respetan mis derechos"	Identificando un abuso ¿Qué hago ante un abuso?	16.45	40 min.
Receso		17.25	10 min.
Oferta Interinstitucional.	Programas susceptibles de ser aprovechados por la población jornalera e indígena de la STPS, CDI, INMUJERES y SEDESOL	17:35	10 min.
Conclusiones		17.45	10 min.
Evaluaciones		17.55	5 min.
Cierre		18:00	

*NOTA: esta carta descriptiva puede ser susceptible de cambio acorde con las necesidades de cada taller en específico.

Anexo VIII. Listado de asistencia de taller dirigido a facilitadores.



Listado de asistencia
Taller: Formación de Facilitadores para el Proyecto Gestores Comunitarios

Sede:

Fecha:

NOMBRE	CARGO Y DEPENDENCIA	CORREO	TELÉFONO	FIRMA

Anexo IX. Reconocimiento otorgado a los facilitadores por su apoyo en el proyecto de gestores.



Anexo X. Ejemplo de orden del día de las reuniones de coordinación y seguimiento al proyecto en las cuales participan servidores públicos representantes de la STPS, CDI, INMUJERES y PA, llevadas a cabo a nivel de oficinas centrales.



PROYECTO DE FORMACIÓN DE GESTORES COMUNITARIOS.

SEPTIMA SESIÓN 2013.

AGENDA.

FECHA: 17 de septiembre de 2013.
HORA: 11:00 horas.
LUGAR: Sala de Juntas de la Dirección General de Organización Agraria en las instalaciones de la Procuraduría Agraria, ubicada en Madero #20, tercer piso, Col. Centro, México D.F., C.P. 06000.

ORDEN DEL DÍA.

1. Bienvenida (PA).
2. Revisión de acuerdos de la reunión anterior (STPS, PA, CDI e INMUJERES).
 - a) Impresión y envío de los manuales del taller.
 - b) Revisión al calendario para la impartición de los talleres.
 - c) Retroalimentación de los talleres realizados.
 - d) Actualizar directorios de cada una de las instituciones para compartirlos.
 - e) Elaboración de Lineamientos de Operación para el proyecto.
 - f) Depuración de la base de datos, a fin de establecer la meta de 400 talleres para este año.
3. Asuntos generales.
 - a) Propuesta presupuestal de cada dependencia para el Proyecto de Formación de Gestores Comunitarios, año 2014.
4. Acuerdos.
5. Clausura de la Reunión (STPS).

Anexo XI. Carta descriptiva de los talleres de capacitación dirigidos a gestores comunitarios.



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



ORDEN DEL DÍA (CARTA DESCRIPTIVA)
TALLER DE FORMACIÓN DE GESTORES COMUNITARIOS
PROYECTO DE FORMACIÓN DE GESTORES COMUNITARIOS

Sede del taller:

Fecha:

Temas	Subtemas	Horario	Duración
Registro		08:30	30 min.
Mensaje de bienvenida e Inauguración del taller		9:00	5 min.
Encuadre	Sensibilización Expectativas de los participantes Importancia de la actitud de calidad	9:05	20 min.
Introducción al taller	Contenidos	9:25	5 min.
Primera parte: "Conociendo nuestros derechos"	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Derechos Humanos	9:30	30 min.
Segunda parte: "Mis derechos en el trabajo"	¿Qué es la Ley Federal del Trabajo? El Salario Duración de las relaciones laborales La jornada laboral Derechos del trabajador Obligaciones y Prohibiciones Intermediarios	10:00	40 min.
Receso		10:40	10 min.
Tercera parte: "Tengo derecho a recibir atención médica y a una mejor calidad de vida"	Ley del IMSS Descripción del IMSS Filiación Apoyos Tipos de Seguros Vigencia, retiro Prestaciones sociales	10:50	40 min.
Cuarta parte: "Derechos de los pueblos y comunidades indígenas"	Presencia indígena en el país Autoadscripción Libre determinación y autonomía de los indígenas El Convenio 169 Derecho a la alimentación Derecho al habla de lengua indígenas	11:30	40 min.
Quinta parte: "Los derechos agrarios"	¿Qué son los núcleos agrarios? Certificación de derechos agrarios Organización Agraria Asociación productiva La defensa de los derechos de los sujetos agrarios	12:10	40 min.
Sexta parte: "Perspectiva de género"	Relación Sexo-Género Diferencias entre sexo y género Conceptos de equidad, igualdad y perspectiva de género Roles de género División sexual de trabajo Identidad jurídica de las mujeres	12:50	40 min.

	Propiedad de la tierra		
Séptima parte: "A quien debo acudir cuando no se respetan mis derechos"	Identificando un abuso ¿Qué hago ante un abuso?	13:30	40 min.
Receso		14:10	10 min.
Oferta Interinstitucional.	Programas susceptibles de ser aprovechados por la población jornalera e indígena de la STPS, CDI, INMUJERES y SEDESOL	14:20	20 min.
Sesión de preguntas y respuestas		14:40	15 min.
Evaluaciones		14:55	5 min.
Cierre		15:00	

*NOTA: esta carta descriptiva puede ser susceptible de cambio acorde con las necesidades de cada taller en específico.

Anexo XII. Listado de asistencia de taller para formación de gestores.



PROYECTO: FORMACIÓN DE GESTORES COMUNITARIOS.

DATOS DEL TALLER:

ESTADO:		FECHA DE REALIZACIÓN:		HORARIO:	
MUNICIPIO:		FACILITADOR (A):			
LOCALIDAD:		DEPENDENCIA:			

LISTA DE PARTICIPANTES.

#	Nombre del participante			Sexo	Menor de 30 años	Habla español	Sabe leer	Sabe escribir	Pertenece a un pueblo indígena	Lengua indígena que habla
	Nombre	Apellido paterno	Apellido materno							
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										

Firma del facilitador(a)

Anexo XIII. Portada del Manual sobre Derechos Humanos, Laborales y Agrarios con perspectiva de género, material que es entregado a todos y todas las asistentes a los talleres de formación de gestores comunitarios.

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SAGARPA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA,
GANADERÍA, DESARROLLO RURAL,
PECUA Y ALIMENTACIÓN

SEDATU
SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRIARIO,
TERRITORIAL Y URBANO

Manual sobre Derechos Humanos, Laborales y Agrarios con perspectiva de género



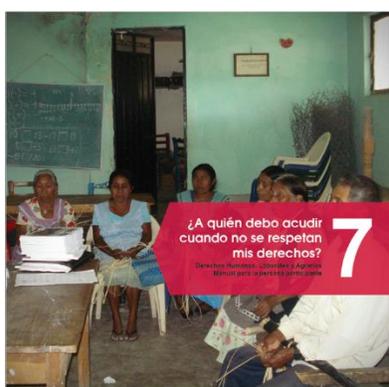
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

INCA
Rural

CDI
COMISIÓN NACIONAL
PARA EL DESARROLLO
DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

PROCURADURÍA
AGRARIA

Anexo XIV. Separadores de las siete partes que componen el Manual sobre Derechos Humanos, Laborales y Agrarios con perspectiva de género.



DERECHOS HUMANOS, LABORALES Y AGRARIOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Manual para la persona participante

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Subsecretaría de Promoción Social
Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
Av. Paseo de la Batalla No. 52 Pisos 4º
Col. Tabacalera, C.P. 06030, Ciudad de México.

dgit@stps.gob.mx

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
Instituto Nacional de las Mujeres
Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.
Proceduralia Agraria

Primera edición, agosto 2011.
Segunda edición, junio 2012.
Tercera edición, junio 2013.
Cuarta edición, mayo 2014.
Quinta edición, mayo 2015.
Sexta edición, junio 2015.
Séptima edición, junio 2017.

Anexo XV. Imágenes que componen el juego de memorama, actividad lúdica diseñada para facilitar el aprendizaje del contenido del proyecto formación de gestores.



Anexo XVI. Planillas para el juego de lotería, actividad lúdica diseñada para facilitar el aprendizaje del contenido del proyecto formación de gestores.



Anexo XVII. Formato de informe ejecutivo, evidencia que el facilitador debe recabar posterior a la práctica del taller de formación de gestores.



PROYECTO: FORMACIÓN DE GESTORES COMUNITARIOS.

DATOS DEL TALLER:

ESTADO:		FECHA DE REALIZACIÓN:		HORARIO:	
MUNICIPIO:		FACILITADOR (A):			
LOCALIDAD:		DEPENDENCIA:			

INFORME EJECUTIVO

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número de participantes				Número de personas menores de 30 años			
Hablan español				Sabe escribir			
No hablan español				No sabe escribir			
Saben leer				Pertenecen a algún pueblo indígena			
No saben leer				No pertenecen a un pueblo indígena			
		1.					
		2.					

DESARROLLO DE LOS TEMAS DEL MANUAL

TEMA	TECNICA EMPLEADA	EJERCICIO REALIZADO	COMENTARIO SOBRE LA ACTITUD DEL GRUPO FRENTE AL TEMA
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

Aspectos relevantes sobre el desarrollo del taller: (coordinación interinstitucional, problemáticas, facilidades, entre otros):

Firma del facilitador(a)

Anexo XVIII. Formato de cédula de levantamiento de necesidades. Cuestionario aplicado por personal de PA.



Firma de la o el facilitador

1. Datos Generales																
		Folio CBA														
Fecha:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2 0 1 3</td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Día</td> <td style="text-align: center;">Mes</td> <td style="text-align: center;">Año</td> <td></td> </tr> </table>					2 0 1 3			Día	Mes	Año					
	2 0 1 3															
Día	Mes	Año														
Entrevistado	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">Nombre (s)</td> <td style="width: 30%;">Apellido Paterno</td> <td style="width: 30%;">Apellido Materno</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">Fecha Nacimiento / /</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Sexo</td> <td style="text-align: center;">Femenino</td> <td style="text-align: center;">Masculino</td> <td></td> </tr> </table>				Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno		Fecha Nacimiento / /				Sexo	Femenino	Masculino	
	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno													
	Fecha Nacimiento / /															
	Sexo	Femenino	Masculino													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">Cuántos hijos Tiene?</td> <td style="width: 70%;">Fecha (s) Nacimiento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Mujeres</td> <td style="text-align: center;">/ / / / / / / /</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Hombres</td> <td style="text-align: center;">/ / / / / / / /</td> </tr> </table>				Cuántos hijos Tiene?	Fecha (s) Nacimiento	Mujeres	/ / / / / / / /	Hombres	/ / / / / / / /							
Cuántos hijos Tiene?	Fecha (s) Nacimiento															
Mujeres	/ / / / / / / /															
Hombres	/ / / / / / / /															
Pregunta																
Opciones y Respuestas																
Estado donde vive																
Residencia PA																
Municipio donde vive																
Localidad/Núcleo Agrario (Consecutivo)																
Tipo de núcleo agrario	Ejido	Comunidad														
Pueblo Indígena al que pertenece																
P.4	Nombre del Productor o compañía agrícola para quien trabaja															
P.5	Tipo de cultivo, período y lugar donde trabaja	Cultivo	Cultivo	Período		Lugar										
			vo	Inicio	Fin											
		01. Hortalizas														
		02. Frutales														
		03. Granos (Maíz, sorgo, trigo, etc.)														
		04. Leguminosas (Frijol, Chicharo, etc.)														
		05. Oleaginosas (Girasol, Canola, Higuera, etc.)														
06. Otros																



2. Situación Legal Agraria				
P.6	Calidad Agraria**	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;"> 01) Ejidatario 02) Comunero 03) Posionario 04) Avesindado 05) Pequeño propietario 06) Otro (especifique) 6.1) </td> <td style="width: 30%; text-align: center;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table>	01) Ejidatario 02) Comunero 03) Posionario 04) Avesindado 05) Pequeño propietario 06) Otro (especifique) 6.1)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
01) Ejidatario 02) Comunero 03) Posionario 04) Avesindado 05) Pequeño propietario 06) Otro (especifique) 6.1)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
P.7	¿Le hace falta algún documento para acreditar su calidad agraria?*	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;"> 01) Sí (Especifique) _____ _____ 02) No </td> <td style="width: 30%; text-align: center;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table>	01) Sí (Especifique) _____ _____ 02) No	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
01) Sí (Especifique) _____ _____ 02) No	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
P.8	¿Utiliza la totalidad de la tierra que posee?*	01) Sí <input type="checkbox"/>		
		02) No (Porqué)		
		1. Falta de dinero <input type="checkbox"/>		
		2. Falta de maquinaria y equipo <input type="checkbox"/>		
		3. Falta de mano de obra <input type="checkbox"/>		
		4. Falta de tiempo (Migración) <input type="checkbox"/>		
		5. No es negocio <input type="checkbox"/>		
6. La tierra no es productiva <input type="checkbox"/>				
7. Otra (Especifique) 7.1. <input type="checkbox"/>				
P.9	¿Cuenta con lista de sucesión o testamento agrario?*	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;"> 01) Sí (Especifique) _____ _____ 02) No (Porqué) _____ _____ </td> <td style="width: 30%; text-align: center;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table>	01) Sí (Especifique) _____ _____ 02) No (Porqué) _____ _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
01) Sí (Especifique) _____ _____ 02) No (Porqué) _____ _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
P.10	¿Tiene algún problema con relación a la explotación de sus tierras, o a la superficie que posee, o con sus derechos sucesorios?*	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;"> 01) Sí (Especifique) _____ _____ 02) No </td> <td style="width: 30%; text-align: center;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table>	01) Sí (Especifique) _____ _____ 02) No	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
01) Sí (Especifique) _____ _____ 02) No	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			

** Señalar en los recuadros la clave de la respuesta que corresponde

3. Acceso a programas y servicios gubernamentales

P.11	¿Es o ha sido beneficiario de algún programa de gobierno?*	01) Sí 02) No	<input type="checkbox"/>
		1. Oportunidades	<input type="checkbox"/>
		2. Jornaleros Agrícolas (PAJA)	<input type="checkbox"/>
		3. PROCAMPO	<input type="checkbox"/>
		4. Seguro Popular	<input type="checkbox"/>
		5. LICONSA	<input type="checkbox"/>
		6. Pensión Adultos Mayores o 70 y +	<input type="checkbox"/>
		7. Piso Firme	<input type="checkbox"/>
		8. IMSS-Oportunidades	<input type="checkbox"/>
		9. PET	<input type="checkbox"/>
		10. FAPPA/PROMUSAG/FTJER	<input type="checkbox"/>
		11. Otro (especifique)	<input type="checkbox"/>
		11.1. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

P.13	En los últimos años ¿ha perdido el apoyo de algún programa de gobierno?*	01) Sí (Porqué) _____ 02) No	<input type="checkbox"/>
------	--	---------------------------------	--------------------------

P.14	¿Cuál es su mayor necesidad? (Especifique programa) 01. Salud 02. Vivienda 03. Educación 04. Financiamiento 05. Capacitación PA 06. Capacitación otras instancias 07. Apoyos Gubernamentales	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
------	---	--------------------------	----------------------

P.15	¿Se le ha negado la incorporación a algún programa de gobierno?*	01) Sí (Porqué) _____ 02) No	<input type="checkbox"/>
------	--	---------------------------------	--------------------------

** Señalar en los recuadros la clave de la respuesta que corresponda

4. Capacitación

P.16	¿Ha recibido capacitación sobre sus derechos agrarios y cómo ejercerlos?*	01) Sí (Quién) _____ 02) No	<input type="checkbox"/>
------	---	--------------------------------	--------------------------

** Señalar en los recuadros la clave de la respuesta que corresponda

P.17	¿En que tema le gustaría recibir capacitación? (Puede ser más de una respuesta)	1. Derechos Agrarios	<input type="checkbox"/>
		2. Sucesión	<input type="checkbox"/>
		3. Figuras Asociativas	<input type="checkbox"/>
		4. Convenios y Contratos	<input type="checkbox"/>
		5. Proyectos productivos	<input type="checkbox"/>
		6. Reglas de Operación de programas gubernamentales orientados al campo	<input type="checkbox"/>
		7. Aprovechamiento de recursos naturales	<input type="checkbox"/>
		8. Otro (especifique)	<input type="checkbox"/>
		8.1. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

P.18	Datos adicionales para localizar al encuestado	<input type="text"/>
------	--	----------------------

Para concluir la encuesta, agradezca al entrevistado por su información y tiempo. Despidase amablemente.

P.19	Necesidades identificadas	<input type="text"/>
------	---------------------------	----------------------

<p>P.20 Acciones a realizar</p>	
---------------------------------	--

ELABORÓ

Nombre y Firma del
Visitador Agrario
No. Empleado:

Vo.Bo.

Nombre y Firma del
Jefe de Residencia
No. Empleado:

Sello de la Residencia

Anexo XIX. Formato de cuestionario de mejora o evaluación del taller, el cual es aplicado por el facilitador al término de la práctica del mismo.

Evaluación del taller del proyecto "Formación de Gestores Comunitarios".

Instrucciones: por favor conteste cada una de las preguntas lo más sinceramente posible sobre su opinión al taller realizado.

Lugar:

Fecha:

MARQUE CON UNA CRUZ LA OPCIÓN QUE CORRESPONDA

PERSONA ADULTA MAYOR <input type="checkbox"/>	PERSONA CON DISCAPACIDAD <input type="checkbox"/>	PERSONA QUE VIVE CON VIH <input type="checkbox"/>	PERSONA INDIGENA <input type="checkbox"/>	PERSONA JOVEN <input type="checkbox"/>
PERSONA JORNALERA <input type="checkbox"/>	PERSONA PRIVADA DE SU LIBERTAD <input type="checkbox"/>	PERSONA SERVIDORA PÚBLICA <input type="checkbox"/>	PERSONA MENOR DE EDAD <input type="checkbox"/>	
PERSONA QUE NO PERTENECE A NINGUNA DE LAS ANTERIORES <input type="checkbox"/>				EDAD:
SEXO FEMENINO <input type="checkbox"/>	MASCULINO <input type="checkbox"/>	TRABAJA SI <input type="checkbox"/>		NO <input type="checkbox"/>

MARQUE CON UNA CRUZ LA OPCIÓN QUE CONSIDERE MÁS ADECUADA

A. SU OPINIÓN EN CUANTO AL DESARROLLO DEL EVENTO

1. SE CUMPLIERON SUS EXPECTATIVAS DE MANERA:
 EXCELENTE MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

2. LA ORGANIZACIÓN DEL EVENTO FUE:
 EXCELENTE MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

3. LOS MATERIALES, EQUIPOS, Y APOYOS PARA LA PRESENTACIÓN Y CAPACITACIÓN FUERON:
 EXCELENTE MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

B. SU OPINIÓN EN CUANTO AL DESEMPEÑO DE LA PERSONA EXPOSITORA.

4. DOMINA EL TEMA:
 EXCELENTE MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

5. DESARROLLA LA INFORMACIÓN EN FORMA CLARA Y ORDENADA:
 EXCELENTE MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

6. MUESTRA UNA ACTITUD CORDIAL:
 EXCELENTE MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

C. EN CUANTO A LA INFORMACIÓN PRIOPORCIONADA

7. EL CONTENIDO FUE:
 EXCELENTE MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

8. LA INFORMACIÓN FUE DE SU INETRÉS SI NO

9. REQUIERE MÁS INFORMACIÓN SI NO

SUGERENCIAS

Muchas gracias

Anexo XX. Captura de resultados de evaluaciones de taller y gráficas correspondientes para el proceso de mejora del proyecto.



DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN LABORAL Y TRABAJO DE MENORES
 MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN AL CLIENTE

Proceso de: Sensibilización y Capacitación Especializada Evento: TALLER DE FORMACIÓN DE GESTORES (FOC)

Lugar: Fecha:

No.	Clientes Anotar Nombres - Opcional	1. Institución o Grupo al que pertenece?										Preguntas del Cuestionario de la 2 a la 9										10. Pregunta Clave ¿Requiere de más información?								
		Adulto	Discapacidad	Indígena	Joven	En reclutación	Servidora pública	OTROS	Expectativas cumplidas	Organización	Materiales y equipos	Domino del Tema	Desarrollo de información	Actitud	Contenido de la información	T. de su interés	Datos	Total	Prom.	COMENTARIOS	SI	NO	NA	COMENTARIOS						
1							1		0	0	0	10	10	10	0	10										1				HACEN FALTA MATERIALES IMPRESOS Y MAYOR USO DE DINAMICAS
2							1		0	0	0	0	0	0	0	10										1				EL LUGAR NO FUE EL ADECUADO
3																														
4																														
5																														
6																														
7																														
8																														
9																														
10																														
11																														
12																														
13																														
14																														
15																														
16																														
17																														
18																														
19																														
20																														
21																														
22																														
23																														
2	PUNTOS POSIBLES	0	0	0	0	0	2	0	20	20	20	20	20	20	20	20														180
	PUNTOS REALES	0	0	0	0	0	2	0	18	17	18	18	18	18	18	17														163
	% DE SATISFACCIÓN	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	90%	85%	90%	90%	90%	90%	90%	85%													89%	
		100% = 2																				100% = 2								



DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN LABORAL Y TRABAJO DE MENORES
MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN AL CLIENTE

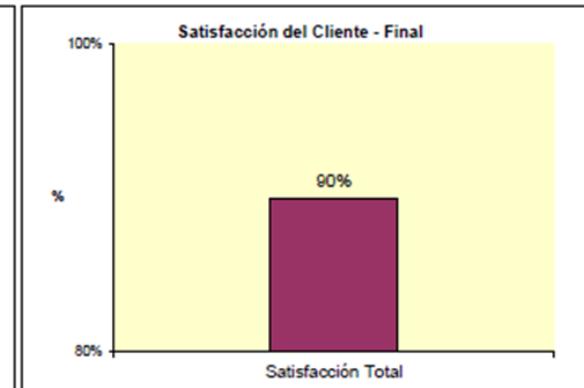
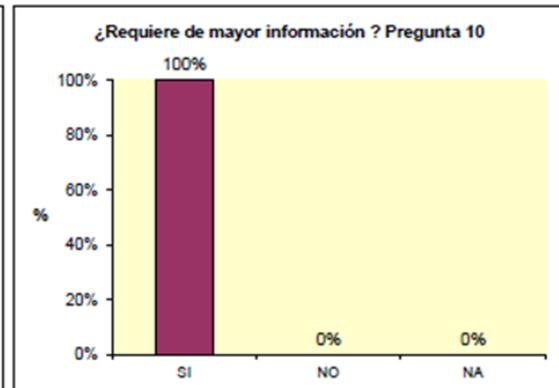
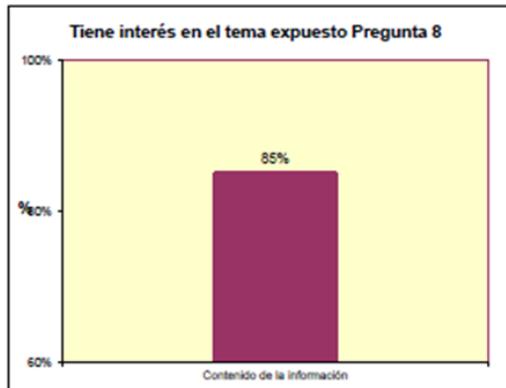
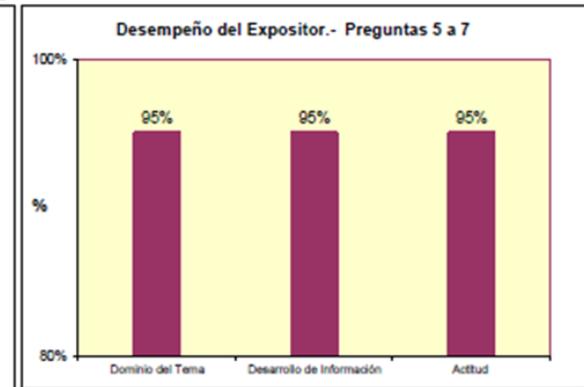
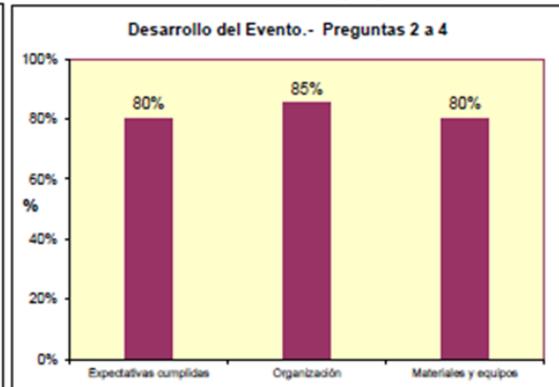
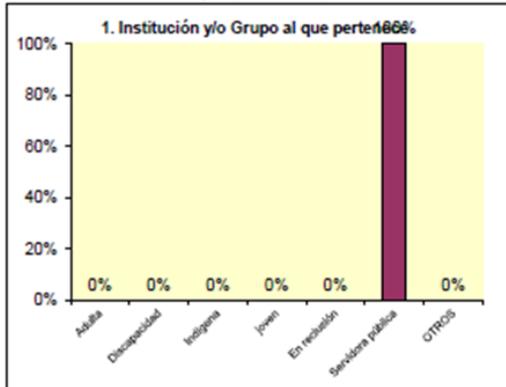
No.	Categorías	Ponderación	Real	Criterios de Aceptación
2, 3 y 4	Desarrollo del Evento	82% 0.3	25%	De 91% a 100% = Superior
4, 5 y 6	Desempeño del Expositor	95% 0.3	29%	De 80% a 90% = Aceptable
7	Contenido de la Información	85% 0.2	17%	De 0% a 75% = No Aceptable
8 y 9	Aceptación de la Información	100% 0.2	20%	
Satisfacción Total			90%	

Gráfica de Resultados de la Encuesta de Satisfacción del Cliente / Usuario
Proceso de Sensibilización y Capacitación Especializada

Evento: TALLER DE FORMACIÓN DE FACILITADORES (FGC)

Fecha:

Lugar:



Muestra: 10
Población: 21
Tamaño de la Muestra: 48%

Anexo XXI. Fotografías de diversos talleres de formación de facilitadores, en los cuales se muestra las acciones que se realizan para su capacitación.



Anexo XXII. Fotografías de diferentes talleres de gestores comunitarios en diferentes entidades federativas del país.









