



Ra Ximhai

ISSN: 1665-0441

raximhai@uaim.edu.mx

Universidad Autónoma Indígena de México
México

Delfín-Fuentes, Yliana; Brunel-Manse, Claudia; Bello-Baltazar, Eduardo; Vandame, Remy
Contribución de organizaciones de productores a la sustentabilidad de sus territorios, Guaya'b
(Guatemala) y Maya Vinic (Chiapas)

Ra Ximhai, vol. 7, núm. 2, mayo-agosto, 2011, pp. 313-330

Universidad Autónoma Indígena de México
El Fuerte, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46119239013>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

CONTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES A LA SUSTENTABILIDAD DE SUS TERRITORIOS, GUAYA'B (GUATEMALA) Y MAYA VINIC (CHIAPAS)

CONTRIBUTION OF PRODUCER ORGANIZATIONS TO THE SUTAINABILTY OF THEIR TERRITORIES, GUAYA'B (GUATEMALA) Y MAYA VINIC (CHIAPAS)

Yliana Delfín-Fuentes¹; Claudia Brunel-Manse²; Eduardo Bello-Baltazar³ y Remy Vandame⁴

¹El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR), San Cristóbal de las Casas, Chiapas. ²Calle de las Estrellas No.3, Barrio Ma. Auxiliadora, San Cristóbal de las Casas, Chiapas, Universidad Intercultural de Chiapas. ³ECOSUR; Coordinación Técnica Redisa. ⁴ECOSUR; Responsable Línea de abejas.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo identificar y valorar, mediante un enfoque de aproximación cualitativa, la contribución de las organizaciones de productores y productoras de miel y café a la sustentabilidad de sus territorios. Se valoraron en esta investigación a dos organizaciones con un giro principalmente económico, que surgieron en contextos de conflictos fuertes, a decir Unión de Productores Maya Vinic, Soc. Coop. en Los Altos de Chiapas, México y Guaya'b A.C. en Huehuetenango, Guatemala.

A partir del acercamiento a estas organizaciones, la experiencia previa con otros procesos organizativos y la lectura de documentos, se definieron ocho categorías de análisis: vida interna organizativa, acción colectiva, ingreso y otros beneficios, conservación de recursos naturales, formación de habilidades y capacidades, identidad, integración a la vida comunitaria y permanencia. En su conjunto estas categorías pretenden hacer un aporte a la construcción de una herramienta cualitativa que busca profundizar sobre el conocimiento de la vida de dos organizaciones productoras de miel y café para saber si existe algún tipo de contribución a la sustentabilidad de sus territorios donde se encuentran inmersas.

Se definieron escalas de medición para cada categoría, con base a la percepción de los integrantes de las organizaciones. Finalmente se realizó una visualización gráfica de las interacciones existentes entre las categorías a través de la construcción de una gráfica radial.

Se reafirma la relevancia que tiene profundizar y conocer el contexto e historia de los territorios donde se encuentran estos actores, para el entendimiento de su vida interna y el aporte que puedan ofrecer a sus propios integrantes y territorios. De igual forma se concluye que existe una relación estrecha entre las organizaciones de productores, su vida interna, su identidad al territorio y los elementos que permiten su sustentabilidad.

Palabras clave: Vida interna organizativa, acción colectiva, café, miel, cooperativa, identidad.

SUMMARY

The present work aims at identifying and assesment the contribution of honey and coffee producers to the sustainability of their territories, by using a qualitative

approach. For this purpose, two economically oriented organizations, which emerged in the context of strong social conflicts, are studied: "Unión de Productores Maya Vinic, Soc. Coop." in Los Altos de Chiapas, México and "Guaya'b A.C." in Huehuetenango, Guatemala.

We identify eight categories of analysis, shaped thought the approach to these organizations, our previous experience with other similar organizational processes and the reading of documents. These categories are: self-organization; collective action; income and other benefits; conservation of natural resources; development of abilities and capacities; identity; integration to communal life and permanence. Taken together, these categories aim to help to provide a qualitative tool to increase our knowledge of two of the honey and coffee beans producers' structure with the purpose of finding whether they contribute to the sustainability of their land.

We defined measurement scales for each of these categories, based on the organization members' perception. Finally, we carried out a graphical visualization of the interaction between these categories, by constructing a radial graph.

We stress the importance that deepening the knowledge of the context and history of the territories, where these organizations are immersed, has for both, the understanding of their self-organization and the contributions they may offer to their own members and their territori. In the same way, we conclude that there is a close relation among producers' organizations, its self-organization and their ties to their territories (the identity to the territory) and to those elements that allow its sustainability.

Keywords: Self-organization, collective action, coffee, honey, coops, identity.

INTRODUCCIÓN

Las comunidades rurales e indígenas históricamente han desarrollado su vida en forma colectiva como estrategia fundamental para la supervivencia. Dentro de la diversidad de formas de organización por las cuales han optado, han ido existiendo cambios y adecuaciones a lo largo del tiempo, sin embargo de alguna manera una buena parte de la

población que sigue viviendo en sus comunidades, aún participa actualmente en instituciones de acción colectiva con el fin de resolver sus necesidades básicas como seres humanos (Nigh 2002).

Es así que muchos grupos sociales pueden iniciar a actuar colectivamente por demanda de tierras, defensa por sus territorios y recursos naturales, demandas sociales, defensa de derechos humanos, justicia social y económica, por obtener mejores precios de sus productos e insumos, por el acceso a bienes sociales o mercados regionales, o una mezcla de varios de estos elementos (Martínez 1991; Berdegú 2000; Flores y Rello 2002).

Organizaciones de productores

Dentro de estas formas específicas de organizarse en el contexto rural e indígena y como forma de adecuación a las condiciones políticas, sociales y económicas de las últimas décadas, emergen las organizaciones de productores. Sea cual sea el origen de las organizaciones de productores, las motivaciones del grupo de actuar colectivamente y la fuerza y decisión con que lo hagan dependen de factores complejos que por sí sola la economía no está en condiciones de explicar (Flores y Rello 2002).

Es así que las organizaciones de productores no pueden ser vistas como modelos aislados de la estructura social ni de los territorios que les dan origen, aún las que desde su inicio tienen más claro su proyecto económico. La participación de productores en una organización permite la constitución de una identidad colectiva diferente, es producto de las interacciones grupales, la incitación para la acción, las redes sociales y los proyectos; van modificando las percepciones, las creencias, las motivaciones, la vida cotidiana de los participantes en ellas (Bolos 1999; Vargas 2002).

Valoración de la Sustentabilidad al territorio

La sustentabilidad no sólo es una cuestión de los aspectos sociales, económicos o ambientales, sino que tiene el propósito de valorar las interrelaciones de su población (tamaño, composición, dinámica demográfica), su organización social (patrones de producción y estratificación social), su entorno (ambiente

físico construido, procesos ambientales y recursos naturales), su tecnología (innovaciones, uso de energía) y sus aspiraciones sociales (patrones de consumo, valores, cultura) (Güimaraes 2003).

En el marco de esta investigación se verá entonces a la sustentabilidad como un elemento que trata de analizar la permanencia armónica del ser humano, su entorno social y ambiental dentro de su territorio, y cómo las organizaciones de productores —en este caso Guaya'b y Maya Vinic— aportan o no “situaciones ideales” para la misma permanencia y viabilidad de los territorios donde se encuentran (Cáceres 2005).

Al centrar esta investigación en las contribuciones y aportes de las organizaciones de productores, se pretende relacionar el concepto de territorio con el concepto de sustentabilidad, presentándolos como dos conceptos estrechamente ligados y complementarios.

Se entiende el territorio como un marco obligado de ciertos fenómenos sociales, como el arraigo, el apego y el sentimiento de pertenencia socio territorial (Giménez 2001). Es así que para las personas que integran tanto Maya Vinic como Guaya'b, el territorio va más allá de ser un instrumento o cumplir cierta funcionalidad; se define más allá de los espacios físicos en donde habitan sus socios o están ubicadas sus parcelas, siendo más bien el resultado de las relaciones entre éstos y otros actores, los valores que le dan a su territorio por su lucha, el sentido de identidad, el sentido que tiene su producción, entre otros.

Existen diversos estudios que intentan cuantificar la sustentabilidad de sistemas agroecológicos, sin embargo en este estudio se ha intentado, desde una aproximación cualitativa, poner a las organizaciones de productores en el centro, analizando varios elementos de su historia, contexto y vida interna, pero siempre ligadas al tipo de contribuciones que pueden llegar a tener en la sustentabilidad de sus territorios.

Justificación y objetivos

Esta investigación surgió de la necesidad de responder a la pregunta de si es posible encontrar otro tipo de resultados de estas organizaciones que no sólo tengan que ver con los ingresos; sin dejar de darles importancia a éstos, pero valorando al mismo nivel otros elementos que están en juego cuando las personas deciden realizar una acción conjunta dentro de sus comunidades.

Lo anterior nos hace recapacitar en una lógica distinta de pensar “el desarrollo territorial” y pensar más en la “vida de un territorio”, en la que tal vez existen otros factores subjetivos y objetivos, tangibles e intangibles, cuya fuerza y significado en lo humano y social se acerca más al logro de aspiraciones individuales o colectivas o a llenar espacios no cubiertos por la pretensión sólo de ingreso.

Siendo así, este estudio tiene como objetivo identificar y valorar en dos organizaciones productoras de miel y café, los elementos principales del proceso de vida organizativa que contribuyen a la sustentabilidad de sus territorios.

MATERIALES Y MÉTODOS

Contexto Huehuetenango, Guatemala

Los pequeños productores que integran la organización de Guaya’b, A.C. se ubican en el Departamento de Huehuetenango, Guatemala. Guatemala vivió una larga etapa de conflicto armado, con más de 30 años bajo la militarización y el control del país por el ejército y la oligarquía. Esta etapa tuvo fuertes y diferenciados procesos de desmantelamiento social, injusticias y violencia en el país y en la región, generando desconfianza, miedo y dudas entre la gente de las comunidades; siendo hasta 1996 que se firmaron los Acuerdos de Paz (Kobrak 2003).

Actualmente, después de que se firmaron los acuerdos y de que mucha población retornó a sus comunidades, en este departamento la población sigue siendo fundamentalmente rural (85%), mayoritariamente indígena (66%) y se dedican a la agricultura (80%) (Thomas 2007).

En un total de 22 departamentos en toda Guatemala, Huehuetenango es uno de los departamentos más pobres del país con 93.7% de pobreza (Castañeda 1998). La extensión de servicios educativos se ha venido ampliando, sin embargo, la cobertura educativa sigue siendo muy desigual entre el área urbana y la rural (Thomas 2007). A la vez representa el departamento de mayor densidad y tasa de crecimiento poblacional, lo que ha obligado a la subdivisión del patrimonio familiar.

La vida económica de la mayoría de las familias se concentra en la agricultura (maíz y frijol), con técnicas tradicionales y una producción para el autoconsumo. Adicionalmente, el café es un cultivo importante que repercute en la economía familiar, al ser Huehuetenango el que produce alrededor del 14% del café nacional (Thomas 2007).

Aunque sin mucha evidencia escrita, en Huehuetenango existe el conocimiento sobre actividades ilícitas altamente lucrativas como el contrabando, el tráfico de personas, el narcotráfico y cultivo de estupefacientes, la trata de blancas, entre otras. Lo cual acrecienta la complejidad al considerar que nueve municipios de Huehuetenango poseen frontera con México (Kobrak 2003).

Aunque en este contexto han surgido organizaciones y movimientos sociales en la etapa postconflicto, el tejido social se encuentra muy desmantelado, prevaleciendo los intereses individuales y de grupos por sobre los intereses colectivos y del bien común (Thomas 2007).

Contexto Altos de Chiapas, México

Las personas que integran la organización Maya Vinic, Soc. Coop., se ubican principalmente en la región Altos del estado de Chiapas, en donde han existido demandas sociales insatisfechas, agudizaciones recurrentes de conflictos religiosos y políticos que aunados al levantamiento del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) en 1994, trajeron como consecuencia una estrategia de contrainsurgencia paramilitar destinada a sembrar terror contra los habitantes con diferente

filiación política a la gubernamental¹. Lo anterior orilló a muchas familias zapatistas o integrantes de Las Abejas del municipio de Chenalhó se vieran forzados a dejar sus hogares y tierras, hacia campamentos de desplazados que existían en la región a principios de 1997 (Gerber 2004).

Fue en este municipio donde grupos paramilitares (particularmente el grupo “Paz y Justicia”)² perpetraron el 22 de diciembre de 1997, la masacre de Acteal matando a 45 personas y dejando a 26 heridas³ (Ruiz y Torner 2006; CDHFBC 2001; Cruz 2008).

Actualmente, dentro del estado de Chiapas, la región Altos es la zona más representativa y de mayor concentración de población indígena, sobre todo tsotsil y tseltal (Martínez 1999; Romero et al. 2008). La situación económica de la población es uno de los grandes rezagos históricos de la entidad y de la región, lo cual ha provocado una gran movilidad migratoria hacia otras ciudades (Martínez 1999). La región se caracteriza por altos niveles de pobreza, además de conflictos sociopolíticos que emergen de su compleja realidad. (Romero et al. 2008). Los Altos de Chiapas muestran una densidad de población mayor que el promedio nacional y estatal⁴, lo cual refleja la escasez de territorio y la presencia de un elevado crecimiento demográfico (Martínez 1999).

Dentro del aspecto productivo, han sobrevivido principalmente de la agricultura de temporal, (Martínez 1999) y desde hace varias décadas entró la cafecultura como actividad importante en la región, lo que ha ocasionado el surgimiento de varias organizaciones de productores regionales.

Actualmente la situación de conflicto político a primera vista parece haberse estabilizado, sin

embargo, siguen existiendo muy marcadas filiaciones políticas que se proyectan también en la organización productiva a la cual deciden integrarse los campesinos de la región. Según testimonios de los entrevistados, el gobierno sigue utilizando estrategias para dividir y fragmentar tanto a comunidades como organizaciones sociales y productivas.

Construcción de las categorías de análisis

La construcción de estas categorías se fue dando de forma paulatina, partiendo de un listado inicial de categorías y sub-categorías referentes a los ámbitos vinculados a la sustentabilidad (social-cultural, ambiental y económico), construido desde la experiencia empírica al acompañar otras organizaciones en el pasado. Con este listado se preparó una primera versión de entrevista semi-estructurada y se visitaron ambas regiones.

Posteriormente se realizó revisión bibliográfica y sistematización de las entrevistas preliminares logrando acotar a ocho las categorías, mismas que se describirán en el presente documento. La construcción fue un proceso constante de definiciones y búsqueda de claridades para valorar la vida de las organizaciones.

En este proceso se hizo evidente que las categorías se encontraban en tres niveles principales de influencia: **a) Socios/as:** su percepción sobre su propia organización; **b) Organización:** la opinión de autoridades, ex autoridades y empleados de equipo técnico, gerencial o asesor; y **c) Comunitario:** qué tanto la estructura y cultura de la comunidad influye en la forma como está actualmente la organización.

Al tener más claridad sobre las categorías que se profundizarían, se definieron entonces algunos atributos principales y una guía de elementos que se valoraron en las entrevistas a profundidad y observación participante realizadas. Se presentan a continuación un resumen de las categorías de análisis definidas:

¹ Entre ellos los integrantes de la Sociedad Civil Las Abejas ubicada en Acteal, Chenalhó.

² Los grupos paramilitares reclutaban particularmente a los “priistas” o a indígenas no católicos, entrenados por el Ejército Nacional Mexicano y protegidos por elementos de la Policía de Seguridad (CDHFBC 1998; Ruiz y Torner 2006).

³ Todos integrantes de la organización Sociedad Civil Las Abejas, de donde surge la cooperativa Maya Vinic.

⁴ 162.8 hab/km² arriba de la media estatal de 42 hab/km².

Tabla 1. Descripción de categorías de análisis

Categoría de análisis	Atributos principales
Vida interna organizativa	Estructura organizativa estable y respetuosa de los socios; Normas internas adaptadas y en evolución (formales e informales); Reglamentos para la producción orgánica, administrativo, crediticio, etc.; Forma como se toman las decisiones
Acción colectiva	Relaciones de reciprocidad, de cooperación, de solidaridad, de confianza, comunicación; Reuniones y asambleas (grado de participación); Relaciones y convivencia; Resolución de conflictos; Redes sociales internas
Ingreso y beneficios	Ingresos económicos; Acceso y distribución de otros beneficios (créditos, préstamos, apoyos, etc.); Empleo generado y migración; Reglas sobre distribución de beneficios; Acceso a mercados e intercambio; Apropiación del mercado por parte de los socios/as
Formación de habilidades y capacidades	Relacionadas a la actividad productiva y otros saberes y habilidades; Formas en que se fomenta la formación de nuevas habilidades y capacidades para socios/as y no socios/as; Grado de utilidad/necesidad/satisfacción de los temas y formas de capacitación impartidas; Centros demostrativos de la organización y apertura a la comunidad en general; Replicabilidad de conocimientos adquiridos por otros individuos
Conservación de recursos naturales	Acciones de conservación; Conservación de parcelas; Producción Orgánica/natural; Reglas sobre conservación
Identidad	Orgullo y sentido de pertenencia; Antigüedad; Tiempo de membresía
Integración a la vida comunitaria	Participación comunitaria; Apertura hacia el exterior; Redes sociales externas; Respeto y fomento a las normas y prohibiciones locales de las comunidades
Permanencia	Visión de futuro y del proyecto de la organización; Relación cantidad de tierra- socios jóvenes; Relación hijos/as nivel de estudios acercamiento con la tierra; Grado de dependencia a financiamientos externos; Dependencia a la labor gerencial/asesores; Mecanismos interno-organizativos que permiten su permanencia

Fuente: creación propia

Valoración de las categorías de análisis

Cada una de las entrevistas fueron transcritas. Por párrafos, se clasificaron según la categoría de análisis que se tratara. Posteriormente se realizó una sencilla base de datos en Excel donde se tienen los datos generales de cada entrevistado o entrevistada por filas, además de anotar por columnas las respuestas que tienen que ver con cada categoría de análisis.

A partir de contar con la información ya clasificada, se definieron en seis de las ocho categorías de análisis, escalas de medición propuestas. Es así que por cada entrevista, se puso una escala de medición para cada categoría de análisis (que van de 1 a 3), para poder de cierta manera cuantificar las respuestas obtenidas y construir una gráfica radial o AMIBA (Ver Anexo 1).

Esta forma de sistematizar los resultados y graficarlos, aporta elementos visuales a la reflexión, aunque es importante tomar en cuenta

que tiene sus limitaciones; mirar el gráfico de forma aislada nos puede llevar a comparar ambas organizaciones, sin tener conocimientos del contexto y de las situaciones que han vivido. Las escalas de medición y el gráfico generado, son un intento por aportar, desde otra mirada, a la complejidad del análisis de los resultados según las dimensiones de sustentabilidad analizadas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Guaya'b, A.C.

Guaya'b, A.C. tiene sus antecedentes en una Sociedad Anónima del mismo nombre desde 1987 que logró existir por diez años; llegó a ser una fuerte exportadora de café dirigida e integrada por cinco personas locales quienes dirigían la empresa. Los productores pensaban que ellos también eran socios, cuando en realidad solo eran proveedores de sus productos (José Cupertino Delgado, septiembre 2010). Es importante recordar el momento político que se vivía en Guatemala y en la región en particular;

según testimonios recabados en esos años aún era riesgoso organizarse en grupo ya que te calificaban como persona rebelde.

Por presiones de Hivos (agencia internacional) se convierten en Asociación Civil, ocasionando una fractura con los dirigentes quienes lograron quedarse con casi todas las propiedades de la empresa-organización.

Actualmente Guaya'b es una asociación civil de pequeños productores, en su mayoría popt'ies y mames, de café y miel de abeja ubicada en el municipio de Jacaltenango, departamento de Huehuetenango, Guatemala. Cuenta con 543 socios (11% mujeres y 89% hombres) productores de café y/o miel. De éstos, alrededor de 170 son productores de miel. Su objetivo central es contribuir al desarrollo económico y social de asociados y asociadas y sus familias a través del programa de comercialización de café y miel de abeja bajo un enfoque empresarial, así como a un programa de formación sobre sus principales actividades productivas y comerciales. Guaya'b tiene como máxima autoridad a la Asamblea General de Socios/as. Cada año hacen cambio de la mitad de los cargos de la organización.

En la Asamblea General se presentan los avances y decisiones tomadas durante el año, sin embargo, se percibe que no existe una estructura organizativa interna que permita el flujo real de información cotidiana hasta los socios y la toma de decisiones colectiva; los socios tienen poco acceso a la información sobre la operación y decisiones que se van tomando.

La organización se integra de grupos que van entre tres a 20 personas, generalmente ligados a grupos domésticos que los une lazos de parentesco, compadrazgo o vecindad y/o amistad (39 grupos). Cada grupo tiene un/a representante, pero ellos no conocen tampoco toda la información ni las decisiones que se van tomando a lo largo del año.

Las mujeres juegan un rol importante tanto en la organización como en el mismo territorio de Jacaltenango. Las mujeres han sido

representantes, empleadas, autoridades y hasta presidentas. Guaya'b tiene estatutos generales que rigen el funcionamiento de la organización y reglamentos definidos por el equipo técnico-gestional y avalados por la Junta Directiva.

Unión de Productores Maya Vinic, Soc. Coop.

Maya Vinic nace dentro de la Sociedad Civil denominada "Las Abejas", la cual se formó en diciembre de 1992 para luchar por la defensa de los derechos de los pueblos indígenas y particularmente por el proceso de paz en la región. Importante mencionar que cuando ocurre el levantamiento del EZLN, Las Abejas manifiestan ser simpatizantes del movimiento pero sin tomar la vía armada, optando por una postura no-violenta (CDHFBC 1998; Ruiz y Torner 2006).

Debido al clima creciente de amenazas y hostigamiento por parte de militares y paramilitares, sobre todo después de la masacre de 1997, los representantes de Las Abejas deciden crear la cooperativa en 1999 para que sus integrantes –la mayoría productores de café– logran comercializar su producción de forma organizada⁵ (Patrocinio Hernández, agosto 2010).

Su principal demanda fue desde su inicio, la justicia económica, buscando obtener precios, pesos y tratos justos. Su objetivo actualmente es fortalecer la autonomía comunitaria y mejorar las condiciones de producción y comercialización de los productos agrícolas de café y miel. Actualmente la integran 451 productores de café (87% hombres y 13% mujeres) de los cuales 86 son apicultores (97% hombres y 3% mujeres), indígenas tsotsiles en su mayoría.

Su máxima autoridad es la Asamblea General de Asociados que se reúne una vez al año. La manera como fluye la información a todos los asociados/as es a través de la Asamblea de Delegados, quienes se reúnen una vez al mes en la bodega de la organización; para compartir con

⁵ Antes muchos de ellos anteriormente vendían su producción a la organización Unión Majomut, dejaron de vender su café ahí porque algunos de sus integrantes eran priistas o paramilitares.

los y las productoras de su comunidad los avances y dificultades. Las comunidades tienen entre seis hasta 72 integrantes socios/as.

Entre el Consejo de Administración y los Delegados se toman la mayoría de los acuerdos, siempre buscando que las decisiones importantes bajen hasta el nivel de los asociados y asociadas. El Consejo de Administración se reúne una vez a la semana en la bodega de la organización. Esta estructura organizativa se ha ido adecuando y modificando en respuesta a las necesidades de los procesos internos de la organización.

La cooperativa actualmente cuenta con un equipo de técnicos comunitarios de café y representantes de miel, con la intención de difundir los conocimientos adquiridos.

Por aspectos culturales de la región, las mujeres juegan un rol poco visible en la organización, sin embargo en las labores de las parcelas de café y apiarios aportan constantemente su trabajo. Los cargos directivos, de delegados o técnicos, nunca han sido ocupados por mujeres.

Maya Vinic cuenta con un reglamento interno en el que describe los principios que rigen a la organización y un detallado listado de las áreas y de las tareas o responsabilidades.

Retomando la cosmovisión indígena y regresando a su origen que es la palabra de Dios, existe un órgano llamado "*La Coordinación*" el cual es convocado cuando hay decisiones difíciles de acordar (integrada por el párroco, catequistas, hermanas religiosas, ancianos que han sido autoridades de la organización, el sacerdote maya, entre otros). (Luis Álvarez, noviembre 2010).

Categorías de análisis:

1. Vida interna organizativa

"Cuando yo regreso me voy en mi comunidad y explico cómo lo aprendí, qué resolvimos, y el socio, llega a escuchar y opinar" (Javier Vázquez, Maya Vinic, mayo 2010).

Esta categoría valora la estructura y normas internas, elementos importantes para explicar el

funcionamiento de organizaciones de productores rurales, los cuales se van construyendo en respuesta a elementos de su contexto e historia como organización (Flores y Rello 2002). Es decir, lo que se le denomina las instituciones locales (normas y reglas), las cuales constituyen una parte fundamental para consolidar la participación social al interior de los grupos y regulan la forma como se van dando las relaciones y vínculos (Ostrom 2000).

Algunos de los elementos que se profundizaron durante las entrevistas y visitas fueron *si existe una estructura organizativa clara, con roles establecidos; si la información fluye hasta los socios; si se respetan las formas de las estructuras comunitarias; si hay reglas internas claras (formales y no formales), entre otros elementos.*

En **Guaya'b** sus socios/as conocen cómo funciona su organización y sus reglamentos internos en términos generales, aunque los grupos de socios/as y sus representantes, tienen poco espacio y/o oportunidad para opinar sobre éstos. A pesar de la no participación en la definición de normas nuevas, en términos generales los socios valoran una buena estructura operativa de la organización (equipo técnico-gerencial), comprometida y con un sistema interno transparente.

Se percibió una división marcada entre estructura operativa y el resto de la organización, lo cual se visualiza en el lenguaje que utilizan todos de un "*ellos*".

El tipo de estructura organizativa de **Maya Vinic** permite que se de mayor cohesión interna entre los integrantes de los grupos (lo cual no significa necesariamente mayor organización). No todos los socios de Maya Vinic conocen el reglamento general como un documento interno escrito que rige a su organización, sin embargo, conocen y participan en la construcción de las reglas que lo integran o en los cambios y adecuaciones que se le van realizando.

Los empleados de Maya Vinic son todos socios o hijos de socios, quienes por lo general tienen

que ofrecer al menos dos años de servicio antes de ser elegidos como empleados y su contratación tiene que ser aprobada en la Asamblea (regla no escrita). La única excepción es el Asesor General, quien lleva en la organización nueve años y su labor es muy bien vista, no solo por su compromiso y su responsabilidad, sino porque respeta y entiende la cultura indígena. Es así que no existe una división tan fuerte entre la estructura operativa y el resto de la organización, lo cual se visualiza en el lenguaje que utilizan todos de un “*nosotros colectivo*”.

El tipo de construcción de la estructura interna y los lineamientos de las organizaciones, varían dependiendo de su historia y camino andado. Y la cohesión de los grupos podrá aumentar si sus integrantes conocen cómo funciona su organización y se identifican con las normas e instituciones que rigen el funcionamiento y las relaciones internas (Ostrom 2000).

Una organización podrá ir aportando más a la sustentabilidad de su territorio en la medida que se haga visible que la vida interna de ésta, ya que trae efectos en la forma como se usan los recursos disponibles y las formas de relación entre los integrantes y la población en general dentro de su territorio.

2. Acción colectiva

“Los grupos van perdiendo su cohesión, un grupo unido siempre va a tener más fuerza, cada quien se está yendo por su lado” (Lesbia J. Salastume, Guaya'b, junio 2010).

La acción colectiva se construye alrededor de un proyecto común en la medida en que se logra la adhesión de los actores y su responsabilidad del mismo. Es necesario que exista un proceso de apropiación de los medios, equipos, recursos naturales y recursos no materiales (reglas formales e informales, técnicas, conocimientos, valores sociales y representaciones compartidas); y es indispensable para entender lo que es una organización dentro de su territorio (Baca 2004).

En el marco de esta investigación, esta categoría de análisis valoró a grandes rasgos, por qué un

individuo prefiere realizar su actividad productiva de forma colectiva y no de forma individual y qué lo hace movilizarse hacia la colaboración dentro de un grupo o asociación. Los elementos que se profundizaron durante las entrevistas y las visitas fueron *las relaciones de reciprocidad, de cooperación, de solidaridad y confianza entre sus miembros; la frecuencia y realización de asambleas y reuniones, su quórum y participación; las formas y motivos de interacción entre los integrantes*. También se analizó la forma como estas organizaciones se han posicionan ante conflictos comunitarios, lo que genera o disminuye la armonía colectiva dentro de un territorio.

Guaya'b ha venido disminuyendo las actividades que se realizaban de forma conjunta entre los productores; actualmente los momentos de reunión en los grupo se dan en la mayoría de los casos, sólo a petición del técnico. A pesar de la poca cohesión, los grupos siguen funcionando hasta la fecha y existe entonces algo que los sigue uniendo. Por ejemplo en el 2006 cuando Guaya'b pasó por una crisis fuerte como organización con los problemas ocasionados por Bancafé⁶, tanto los socios, como clientes y proveedores reaccionaron en apoyo a la organización, lo que demuestra lazos de confianza establecidos hacia ésta, aunque no se manifesten en el día a día o en la vida de los grupos.

En los grupos de **Maya Vinic** existe cohesión, así como los lazos de confianza y reciprocidad, además de que se reúnen constantemente. La forma como Maya Vinic ha enfrentado los momentos de crisis, es siempre informando en sus asambleas de delegados sobre los asuntos importantes para que la información llegue a los socios/as. Es así que cuando en el 2006 un presidente robó a la organización alrededor de 60 mil pesos, todos fueron informados sobre el asunto y las medidas que se tomarían para resolverlo. También en algunos momentos de crisis que no logran tomar decisiones dentro de

⁶ Este grupo financiero se declara en quiebra, así que todas las cuentas que Guaya'b y otras empresas tenían en dólares se volvieron irrecuperables. Se perdieron alrededor 2.3 millones de quetzales.

su estructura interna, se convoca a “La Coordinación” que les ayuda en la reflexión para la toma de decisiones.

Como se ha descrito anteriormente, ambas organizaciones eligen diversas formas de fortalecer su acción colectiva, en respuesta a su historia y camino andado. Así que se apreció que la acción colectiva no es algo que pueda definirse de forma estática, sino que es un proceso dinámico, cambiante y en construcción de significados y prácticas (Melucci 1999).

La forma específica de acción colectiva que eligen las personas al involucrarse en organizaciones de productores influirá en la forma como se accede, maneja y gestionan todos sus recursos y en la forma como se vinculan con la vida comunitaria de sus territorios.

3. Ingresos y otros beneficios

“Aunque los coyotes a veces pagan un poquito bien, pero cuando tiene una necesidad, dónde va a ayudar un coyote, esos no ayudan, solo la organización ayuda a los socios, soluciona el problema” (Francisco Raúl, Guaya’b, junio 2010).

“El coyote es que a veces se sube y se baja, en Maya Vinic el precio normal, nunca se baja y nunca se sube.... siempre se mantiene y eso me gusta, además del peso y trato justo” (Enrique Pérez, Maya Vinic, mayo 2010).

Esta categoría no sólo se refiere a la percepción sobre el beneficio económico pagado por el producto que entregan, sino también a la percepción de otros beneficios tangibles como el acceso a créditos, préstamos, anticipos, remanentes o apoyos. Además otros elementos que se profundizaron durante las entrevistas fueron *si hay distribución equitativa y transparente de los beneficios; si hay ganancias si se invierte en la comunidad o al interior de la organización; la calidad de empleos generados, entre otros.*

En ambas organizaciones los entrevistados/as reconocen que el formar parte de la organización les aporta un beneficio económico adicional por

la compra de su producto, aunque comentan que los intermediarios⁷ locales intentan igualar el precio que les puede ofrecer la organización.

En el caso de Guaya’b los socios valoran que tienen un sistema administrativo muy eficiente y transparente que permite que sepan siempre cuánto y cuándo van a recibir su pago; también valoran que el pago del café se los hacen escalonado, por lo que el dinero les rinde más.

En Maya Vinic, no siempre se sabe si habrá dinero para que les paguen su producto cuando al momento de la entregan debido a la falta de flujo de efectivo para el acopio. Sin embargo, en Maya Vinic no sólo se valora el precio justo y estable, sino también el peso⁸ y el trato justo.

Además de los empleos generados, estas organizaciones permiten que los productores tengan empleo remunerado propio, es decir, puedan vivir de su trabajo al tener un ingreso asegurado por su producción. Sin embargo, el ingreso percibido por la producción de café no es suficiente para todos los integrantes de estas organizaciones ya que existen socios con poca producción.

Siendo así, los testimonios de los entrevistados no demuestran que los socios/as de las organizaciones migren menos que otras personas de la región.

Además del pago por su producto, una organización puede aportar a la creación de trabajos dignos, reconocidos y remunerados, fortalecer a sus integrantes y las comunidades e ir generando un estilo de producción sustentable; por lo que las contribuciones de las organizaciones pueden visualizarse más allá del solo ingreso para sus socios.

4. Formación de habilidades y capacidades

“La diferencia de estar organizado o juntos es todo lo que uno aprende...yo después de aprender muchos años, ahora yo le enseño a la

⁷ Coyotes o coyotajes, según la región.

⁸ Se refiere al pesaje del producto, ya que históricamente con básculas mal calibradas, los intermediarios o caciques locales han engañado y robado a los productores.

gente...los socios de cualquier organización saben más que los que no son socios" (Ramón, Guaya'b febrero 2010).

Esta categoría valora los esfuerzos que realiza una organización para que sus integrantes aumenten sus habilidades y capacidades relacionadas a la actividad productiva o a otros saberes para su vida integral. Algunos elementos que se profundizaron son *las formas en que una organización busca que sus miembros se fortalezcan, si se apoyan otras actividades colectivas en las comunidades, si cuentan con centros demostrativos y si otros integrantes de la comunidad han replicado los conocimientos.*

Portilla (2003) menciona que estas habilidades y capacidades que se fomentan entre los integrantes de una organización tienden a generar confianza y favorecer los procesos productivos y de generación de riqueza colectiva e individual.

Estas nuevas habilidades y capacidades no solo ligadas al proceso productivo, tal vez sea uno de los beneficios más palpables para los socios de las organizaciones (además del ingreso). En Guaya'b se percibe una centralización de los nuevos conocimientos en el equipo técnico-gerencial, ya que no siempre la estructura interna permite que éstos lleguen a los socios de forma eficiente. Aunado a esto, los testimonios dan cuenta de que el equipo técnico que capacita a los grupos en campo, no se da abasto y los socios comentan que ahora hay poca capacitación. En Maya Vinic, por su forma de estructura organizativa, los conocimientos y habilidades se transmiten más equitativamente entre autoridades, empleados, delegados, técnicos, etc.

A nivel de su territorio, ambas organizaciones son abiertas a que otros actores, individuales o colectivos, aprendan de los nuevos conocimientos generados internamente, por lo que Guaya'b tiene un vivero y apiarios colectivos y Maya Vinic un Centro Demostrativo Ecológico.

La categoría de formación de habilidades y capacidades también tiene influencia sobre la identidad, la acción colectiva, la conservación de recursos naturales, entre otras. Es decir, se considera que al reforzar las capacidades y habilidades tomando en cuenta a las personas, involucrándolas en la capacitación, mejorará la forma como éstas se posicionan en sus grupos, comunidades y territorios. De igual forma se considera que parte de la fuerza de una organización, está en este tejido de nuevas habilidades y conocimientos, aunque no tan visibles o tangibles, que se van generando en sus integrantes y que permitirán su permanencia.

Y estas personas, con un cúmulo de otras habilidades y capacidades mezcladas a sus saberes culturales propios, probablemente influyan en la vida interna de sus propias comunidades, al ser posibles candidatos a futuras autoridades comunitarias o religiosas o tan solo con seguir participando en sus comunidades como ciudadanos. En este sentido es donde la vida de una organización puede tener pequeños aportes a la sustentabilidad de sus territorios, porque puede fortalecer a las personas y éstas finalmente están inmersas en la vida comunitaria.

5. Conservación de recursos naturales

"Antes era diferente, no me importaba tanto, ahora cuido los árboles. No sólo en mi parcela de café sino también en mi milpa. Tengo varios árboles en mis parcelas...con los cursos cuido más mi parcela...no es igual, los que no son socios no cuidan los árboles, y usan químicos" (Mariano Pérez, Maya Vinic, mayo 2010).

En términos ecológicos, las plantaciones cafetaleras (con criterios de sustentabilidad permitiendo manejar cultivos de autoabasto en las parcelas) y la producción apícola (por su actividad politizadora), tienen una enorme importancia en la conservación de los recursos naturales (Bartra et al. 2003; Touzard y Vandame, 2009). Es así que esta categoría valora las acciones y la intencionalidad con que las organizaciones fomentan la conservación de los recursos naturales de las parcelas y de la región en general. Se profundizaron en las entrevistas si

desde el inicio tomaron en cuenta los recursos naturales como fuente de vida, si reconocen los saberes tradicionales de sus integrantes, si han hecho acciones para la conservación, el por qué comienzan a producir orgánico y si el cuidado de la tierra está inmerso en sus reglamento.

En el caso de Maya Vinic desde su creación tienen la intencionalidad del cuidado de la tierra y el medio ambiente, es así que en el reglamento del 2009⁹ dentro de sus principios rectores como organización mencionan el “*Cuidado de la Tierra y de los recursos naturales como lo hacían nuestros antepasados*”. Adicionalmente se menciona como requisito para ser socio de la cooperativa el comprometerse para hacer uso adecuado de los recursos naturales y cuidar el medio ambiente, además de la producción orgánica.

Guaya'b no menciona en sus estatutos o principios que exista la intencionalidad del cuidado del medio ambiente y no es un tema recurrente en reuniones de la Junta Directiva. En Guaya'b siguen existiendo socios que producen convencionalmente, con una tendencia a la alta en este tipo de producción. Sin embargo, cuando se les pregunta sobre si su parcela está mejor conservada que otros productores que no son socios/as, algunos comentan que es verdad, que la parcela de los socios tanto de Guaya'b como de la cooperativa Río Azul, sí están mejor conservadas, que se han sembrado árboles para sombra, barreras vivas, terrazas, entre otros.

Importante mencionar que la producción orgánica de ambas organizaciones se ve fuertemente influenciada por el sobre precio sobre el producto convencional.

En el caso de Maya Vinic, como desde la creación de la organización la conservación de los recursos naturales es un tema recurrente en las reuniones de grupos o asambleas de delegados, se percibe mayor agrado y convencimiento por la producción orgánica y actividades ligadas al cuidado del medio

ambiente. Esto seguramente está motivado por la obligatoriedad que tienen a nivel de su reglamento el cuidado del medio ambiente y la producción orgánica. De igual forma los socios de Maya Vinic perciben que sus parcelas están mejor cuidadas que las de los no socios.

Finalmente, la vida interna de las organizaciones de productores, trae efectos directos en las diferentes formas como se usan los recursos naturales disponibles, las cuales se ven influenciadas por elementos culturales de la zona, por la forma como se organizan los productores, entre otros.

6. Identidad

“Si, mientras esté vivo lo haré, porque a mí me gusta trabajar así, en grupo” (Higinio Pérez, Maya Vinic, agosto 2010).

“Pues sí, sino ya me hubiera salido. Yo tengo cierta lealtad y reconozco ventajas, aún en el sentido negativo” (Jesús Rosalía, Guaya'b, marzo 2010).

La identidad es un elemento fundamental a analizar cuando estamos hablando de organizaciones productivas y su relación con el territorio. Dentro de las organizaciones existen fuertes lazos de identidad colectiva que permite que las personas sigan trabajando de forma conjunta. La identidad permite entender mejor la acción y la interacción social y favorece que los actores ordenen sus preferencias y elijan, en consecuencia, ciertas alternativas de acción (Giménez 1997). Los elementos que se profundizaron durante las entrevistas y visitas fueron *si existe fidelidad de los socios/as para vender su producto; si lo socios/as se dieron de baja en momentos de crisis; grado de satisfacción u orgullo de los socios/as; si la comunidad valora a la organización y la siente parte de su vida comunitaria; si los socios/as ofrecen algún tipo de “ayuda mutua” o “tequio” para acciones o labores que se realizan en la organización.*

En Guaya'b en términos generales y a pesar de que se quejan de varios aspectos de la organización, los socios/as entrevistados están

⁹ Última actualización del reglamento en ese año.

satisfechos al formar parte de ésta. Aunque cuando se les pregunta si fueran elegidos como autoridad aceptarían, la mayoría contestó que no.

En Maya Vinic se nota un elemento de fuerte identidad y arraigo por la forma como se originó la organización (aunque ahora hay mayor independencia entre la cooperativa y Las Abejas, S.C.).

En los socios actuales de Maya Vinic se siente una fuerte identidad, sean integrantes de Las Abejas originales, de la nueva organización creada por la fractura con ésta o aún sin haber definido en cuál de estas dos organizaciones están actualmente. Las categorías “*contento*”, “*tranquilo*”, “*feliz*”, “*muy bien*”, “*bonito*”, “*siembre aquí*”, “*hasta la muerte*”, entre otras sintetizan el grado de satisfacción y fueron respuestas recurrentes entre los entrevistados.

Los entrevistados de Maya Vinic dijeron que si fueran elegidos para ser autoridades aceptarían el cargo, y varios dijeron que con gusto. Claro que eso también puede ser el resultado de que según su reglamento, el aceptar el cargo es una obligación.

Aunque en Guaya'b la identidad no se aprecia tan fuertemente, importante reconocer que por el proceso vivido después del conflicto armado, el sentirse identificado y orgulloso de pertenecer a un grupo, podría representar una amenaza para ser violentado, como lo vivieron en el pasado.

Con una fuerte identidad, se facilita mayor cohesión en los grupos y mayor participación, al sentir como suya la organización y los procesos internos ahí vividos. Como otras categorías, la identidad también se va movilizandando a lo largo de la historia las organizaciones, no es algo estático que se mantenga en el mismo nivel siempre.

7. **Integración a la vida comunitaria**

"Ayuda mucho el vivir organizado. Qué tanto uno se beneficia de estar ahí, en un grupo, no lo podemos decir, la vida sigue igual pero la satisfacción de una organización tiene un momento fuerte de trabajo, de hacer cosas que

no podríamos hacer individualmente. Si esta organización cobrara más fuerza en el futuro más beneficio se tendría para las nuevas generaciones. El que sale ganando es un pueblo, es un municipio, es un estado, el que sale ganando. Es un patrimonio es una organización. Ojalá todo mundo trabajara así, fuera más fácil manejar esta vida tan compleja" (Plácido Hernández, Guaya'b, febrero 2010).

Las cooperativas no son algo en sí, sino que son organizaciones dentro de su contexto. Diferentes contextos atribuyen significados igualmente diversos a la experiencia de una cooperativa (Messina y Pieck 2010). Es así que hay diversas formas en que una cooperativa puede interactuar con la vida social de las comunidades donde se encuentra.

Las organizaciones de productores son nuevas formas de organización que rebasan la comunidad local (se integran generalmente por productores de varias comunidades a nivel regional) pero que se relacionan de alguna manera con ese gran capital comunitario que existe en la mayoría de las comunidades indígenas y/o rurales (Night 2002).

Para esta categoría se profundizaron en las entrevistas y visitas aspectos como *la participación en la comunidad; la apertura hacia el exterior y si la organización toma en cuenta la estructura social y cultural de las comunidades en la forma como toma sus decisiones; si la comunidad ve bien a la organización u ofrece un estatus diferente a sus integrantes; si se participa en algunas festividades comunitarias (como organización), entre otros.*

Guaya'b y Maya Vinic son organizaciones reconocidas por las comunidades, en términos generales. Ambas organizaciones abren sus puertas para que otras personas interesadas puedan integrarse como socios/as, aunque Maya Vinic hizo un cambio en el 2009, pues antes solo se permitía el ingreso a personas integrantes de Las Abejas, S.C.

Las organizaciones de productores tienen como misión buscar el bienestar de sus integrantes, sin embargo, por ser un actor más que se relaciona y vincula con los actores locales, tiene que integrarse a la vida social y adecuarse a las formas de organización comunitarias.

Si recordamos el tejido social tan desmoronado por problemas vividos en ambas regiones, se hace complejo la forma como estas organizaciones pueden integrarse más proactivamente en sus comunidades y territorios.

Las organizaciones de productores están integradas por miembros de varias comunidades y, aun cuando no agrupan a la totalidad, ni siquiera la mayoría de los habitantes de cada una, logran tener influencia a nivel regional (Vargas 2002).

Hay entonces un continuo intercambio entre los aspectos culturales de las comunidades que muchas veces se ven mezclados con las formas de organización actual y de sus estructuras internas.

8. Permanencia

"... nunca vamos a querer invitar a otras personas lejanas. Cuando los hijos de los socios, tengan algunos estudios o experiencia suficiente equivalente, creo que es lo que van a llevar a cabo este trabajo, pero traerlo de otro lado, creo que no. Eso permite que la organización dure en el tiempo. A veces hay coordinadores o gerentes, aunque sean locales, a veces se queden con todo el conocimiento" (Antonio Ruiz mayo 2010).

La permanencia se refiere a la perspectiva que tienen los socios/as sobre su organización a lo largo del tiempo y si es un tema que se reflexione internamente. Las organizaciones de productores buscan su permanencia, sin embargo, en respuesta al contexto de cada región donde se encuentren inmersas y a algunos mecanismos interno-organizativos, pueden existir elementos que pongan en riesgo su existencia.

Los elementos importantes que se buscaron profundizar en las entrevistas, visitas y revisión de documentos fueron *si los socios/as valoran su organización y tienen claro que la dejarán como un legado a sus hijos o hijas; si sus hijos quieren trabajar la tierra y/o tienen acceso a esta aunado a su nivel de estudios; dependencia hacia apoyos o donativos externos para el funcionamiento de la organización; tipo de relación (o dependencia) hacia la labor del equipo gerencia-asesor-técnico.*

Ambas organizaciones priorizan sus acciones a la sobrevivencia de la organización, enfocándose a fortalecer la línea de producción de café y de miel. Sin embargo puede notarse en **Maya Vinic** interés por comenzar a fortalecerse en otros aspectos más allá de su actividad productiva, como lo es la consolidación de su Centro Demostrativo (en donde tienen pensado trabajar tenas sobre la soberanía alimentaria), tienda comunitaria, la escuela secundaria alternativa para integrantes de la organización o una fonda en la bodega administrada por socias o hijas de socios/as.

Se percibe en los testimonios que para los entrevistados de ambas organizaciones, si ven como algo relevante la organización para dejar como legado a sus hijos/as sin embargo, no saben si los hijos/as lo valoran igual. Lo anterior se relaciona con el poco acceso a la tierra que tienen los jóvenes actualmente en ambas regiones y a la desvinculación con ésta, probablemente vinculado a que tienen mayor nivel de estudios y al desarraigo provocado por la migración.

Otro elemento importante para permitir o no la permanencia es el rol del equipo gerencial, asesor y/o técnico. Los socios de Guaya'b valoran compromiso, entrega y honestidad por parte del gerente y los empleados, sin embargo visualizan cierta dependencia hacia la gerencia.

Los integrantes de Maya Vinic reconocen cierto grado de dependencia hacia el asesor, pero algunos mencionan que los empleados están aprendiendo y que la forma como el asesor orienta la información, la forma como se toman

las decisiones internas, permite que los conocimientos se vayan compartiendo. Y los empleados al ser socios o hijos de socios, tienen una vinculación fuerte y directa con la organización.

Un mecanismo interno que utiliza Guaya'b para ir transmitiendo paulatinamente los conocimientos entre las nuevas y viejas autoridades, es el cambio de integrantes de la Junta Directiva de forma escalonada (cada año, cambia la mitad de las autoridades), lo cual permite que siempre haya integrantes que tengan conocimiento de lo que está pasando en la organización. En Maya Vinic el cambio es total cada dos años lo que hace el proceso complejo y lento.

Interacción entre las categorías, su contexto y su territorio

La gráfica representa en la figura 1 es una síntesis del análisis anterior, para seis de las ocho categorías valoradas. Para la construcción de la gráfica radial o AMIBA, se tomaron como base los porcentajes alcanzados por cada organización en las diferentes categorías de análisis, sumando las respuestas que quedaron dentro de la escala 3 y la mitad de la escala 2, para poder visualizar gráficamente las diferencias en cuanto al tipo de contribución que hacen a la sustentabilidad de sus territorios.

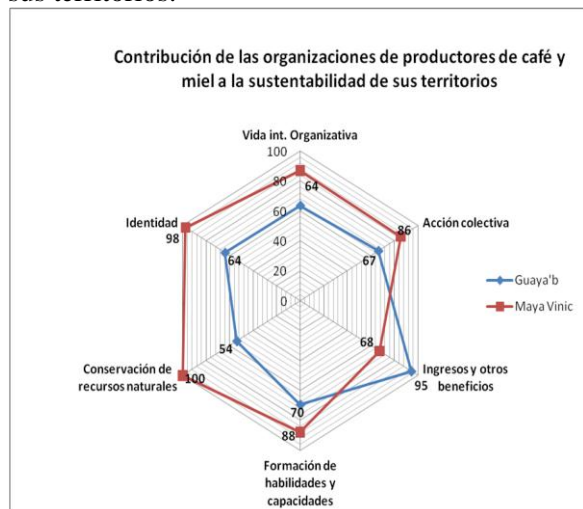


Figura 1. Síntesis del análisis anterior, para seis de las ocho categorías valoradas.

Se aprecia en la gráfica de la figura 1, en el hexágono color azul, que existe una clara contribución para los socios de **Guaya'b** en cuanto a los ingresos y otros beneficios. Se percibe que los socios y socias de Guaya'b confían en su organización porque cumple con el objetivo principal en cuanto a el beneficio económico. La percepción que se tiene sobre la categoría de ingreso y otros beneficios, es un elemento importante y contribuye a reforzar otras categorías de análisis, ya que es un beneficio tangible y palpable que los socios valoran y por lo que algunos se sienten contentos.

En segundo lugar en Guaya'b se valora la formación de habilidades y capacidades, como algo que los fortalece como individuos y que la organización ha logrado ofrecerles, aunque en el pasado les ofrecían más seguimiento cercano y asistencia técnica. Sin embargo, no se valora tanto la aportación que les hace su organización en cuanto al fomento de la conservación de recursos naturales, que es de las categorías menos valoradas. Esto puede deberse a la aceptación de café convencional hasta la fecha y hasta una tendencia a aumentar este tipo de producción (del 25% de la producción convencional en la cosecha 2009-2010 a 31% en la cosecha 2010-2011). También puede verse influenciado el que dentro de sus reglamentos o valores (categoría de vida interna organizativa) no han incorporado desde su creación, el cuidado de la tierra o la conservación de los recursos naturales.

Por su parte las categorías de acción colectiva, vida interna organizativa e identidad, también registraron porcentajes bajos. Nuevamente es importante valorar aquí, el contexto histórico de su territorio. La dificultad de reagruparse durante el conflicto militar y el desmantelamiento del tejido social, ha dificultado la cohesión de los grupos y la misma identidad de la organización, siendo entonces la permanencia de Guaya'b algo relevante a valorar a nivel regional.

Para **Maya Vinic** se aprecia un equilibrio en varias de las categorías, que se ve dibujado claramente en el hexágono rojo de la AMIBA.

Particularmente llama la atención la categoría de conservación de recursos naturales que es la que mejor sale valorada con un 100%. Esto puede deberse, a la obligatoriedad de la producción orgánica para sus socios y a que desde el inicio en sus reglamentos y valores está considerado el cuidado y respeto por la tierra.

Se considera que la fuerte identidad que se ve dibujada en la gráfica probablemente se remonta a la forma como se originó la organización. En este sentido también la identidad puede verse influenciada debido a la marcada diferencia entre los posicionamientos políticos de los productores de la región que los lleva a decidir por una u otra organización productiva a nivel regional. Lo anterior no se ve tan marcado en el territorio de Guaya'b. Si Maya Vinic tiene tan clara su identidad como resultado de su historia y del posicionamiento político, cuando este comienza a debilitarse como ha pasado últimamente con la fragmentación de Las Abejas, S.C., podría poner en riesgo su permanencia en un futuro próximo.

En cuanto a la formación de habilidades y capacidades, se considera que la estructura interna de Maya Vinic y la forma como toma sus decisiones, influye en cómo el conocimiento se logra difundir horizontalmente, lo cual se considera es un elemento fundamental para la permanencia misma de esta organización en su territorio.

Existe una debilidad en la percepción de los socios en cuanto a los ingresos y otros beneficios, ligado a la poca claridad que tienen en su sistema de pago y de préstamos y anticipos. Por tal motivo, es la categoría que sale con menos puntaje. Debido a lo anterior, el punto más débil de esta organización es el económico, porque los socios se pueden cansar de esta incertidumbre y alejarse un poco de su organización y las demás categorías se podría debilitar.

El contexto e historia que cada una de estas organizaciones han vivido dentro de sus territorios, definen ahora gran parte de los elementos que las integran y la percepción que puedan tener los socios/as sobre las diferentes

categorías valoradas. Como es de suponerse, **no todos los contextos se prestan para alcanzar valoraciones elevadas en todas las categorías**, por esto la relevancia de entender a los territorios en el sentido amplio y así poder ir hilando las interacciones y el nivel de valoración que se da a las categorías.

La herramienta de la AMIBA, refleja una dependencia e interrelación que existe entre las categorías y, por ende, la fragilidad de la construcción de la sustentabilidad para las organizaciones. Esta interrelación entre las categorías trae como resultado que una categoría bien valorada pueda aportar elementos para reforzar las otras categorías o al contrario afectarlas, dependiendo de cada contexto e historia de la organización. Siendo así, las interacciones pueden ser diversas y con diferentes efectos en el resto de las categorías.

Las ocho categorías propuestas, no se plantean como elementos estáticos ya que cada una es un proceso constante en construcción que cambia según las situaciones que se presenten y según la forma como se van dando las interacciones entre dichas categorías.

Un elemento importante, ya encontrado en la bibliografía recorrida, es que la decisión de los productores de pertenecer a organizaciones va más allá que el sólo aspecto económico. Tal vez pueda significar que las organizaciones reconstruyen esquemas de cooperación que nuestra sociedad neoclásica ha llevado a la desaparición. En este sentido se podría hablar de un proceso de resistencia a la individualización y el reforzamiento de acciones colectivas a pesar de las contradicciones y ambigüedades que existen en toda organización.

LITERATURA CITADA

- Baca del Moral J. 2004. **La acción colectiva: base del Desarrollo Sustentable**. Universidad Autónoma Chapingo. Informe Final. Fondo Minka Chorkavi; CIID, Canadá; ICCO, Holanda; ALOP.
- Bartra, A., R. Cobo, M. Meza, y L. Paz. 2003. **Sombra y algo más: Hacia un café**

- sustentable mexicano.** Instituto Maya. México, D.F.
- Berdegú J., 2000. **Cooperando para Competir.** Factores de Éxito de las Empresas Asociativas Campesinas. Red Internacional de Metodologías de Investigación de Sistemas de Producción (RIMISP). Pp.101.
- Bolos S. 1999. **La constitución de actores sociales y la política.** Primera edición. Universidad Iberoamericana. Plaza y Valdés. México. Pp.317.
- Cáceres D. 2005. **Tecnologías, sustentabilidad y trayectorias productivas.** En: Benencia, R. & C. Flood. Trayectorias y contextos. Organizaciones rurales en la Argentina de los noventa. Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Castañeda C., 1998. **Lucha por la tierra, retornados y medio ambiente en Huehuetenango.** Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Guatemala. Pp. 263.
- Centro de Derechos Humanos Fray Bartolomé de las Casas, A.C. 1998. **Acteal: entre el duelo y la lucha.** Pp. 130
- 2001. **De la memoria a la esperanza.** Informe 2001. Pp. 163.
- Cruz J.L. 2008. **Conflictos, rupturas y movimientos poblacionales entre indígenas chiapanecos.** Ra Ximhai, septiembre-diciembre, año/Vol.4, Número 3. Universidad Autónoma Indígena de México Mochicahui, El Fuerte, Sinaloa. Pp. 657-683
- Flores M. y Rello F., 2002. **Capital social rural.** Experiencias en México y Centroamérica. Primera edición. Editorial Plaza y Valdes, México, D.F. Pp.195.
- Gerber P. 2004. **Preguntando caminamos.** Las familias campesinas zapatistas tzotziles en resistencia por el camino de la autonomía de hecho. El ejemplo de la cooperativa de café orgánico Mut Vitz, San Juan de la Libertad (El Bosque), Chiapas, México. **Universidad de Zurich, Suiza.**
- Giménez G. 1997. **Materiales para una teoría de las identidades sociales.** Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM
- 2001. **Cultura, territorio y migraciones.** Aproximaciones teóricas. Alteridades. Universidad Autónoma Metropolitana, vol: 11/No. 22: Págs. 5-14.
- Kobrak P., 2003. **Huehuetenango: historia de una guerra.** 1ª. edición, Magna Terra Editores, Centro de Estudios y Documentación de la Frontera, Huehuetenango, Guatemala. Pp. 168.
- Martínez E. 1991. **Organización de productores y movimiento campesino.** Primera edición. Siglo veintiuno editores. Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F. Pp. 253.
- Martínez G. 1999. **Globalización y subdesarrollo local: Diferenciación social y migración en Chiapas.** Papeles de Población, octubre-diciembre, número 022. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. Pp.141-160.
- Melucci A., 1999. **Acción colectiva, vida cotidiana y democracia.** COLMEX, México.
- Messina G. y Pieck E., 2010. **Tsúmbal Xitalha'.** La experiencia de una cooperativa de café. El camino de la sistematización. México. Pp. 99.
- Nigh R., 2002. **Acción colectiva, capital social y recursos naturales: las organizaciones agroecológicas de Chiapas.** Pp. 73-110. En: Vargas G. (Coord.). 2002. De lo privado a lo público – Organizaciones en Chiapas. Primera edición. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social y Miguel Ángel Porrúa, México, D.F. Pp. 191.
- Ostrom E. 2000. **El gobierno de los bienes comunes: la evolución de las instituciones de acción colectiva.** Ed. Fondo de Cultura Económica y Universidad Nacional Autónoma de México, México. Pp. 395.
- Portilla Rodríguez, Melania. 2003. **Actores Sociales en el desarrollo rural territorial.** Sinopsis, número 8, IICA, Pp. 8.
- Romero M., Parra V., Nazar B. A. y Ayús R. 2008. **Planear participativamente: institucionalización de la participación social en el Consejo Distrital de Los Altos de Chiapas.** En: Trench T. (Coordinador). La dimensión cultural en procesos de desarrollo rural regional: casos del campo mexicano. Universidad Autónoma Chapingo. Pp. 65-110.
- Ruiz Samuel y Torner C. 2006. **Cómo me convirtieron los indígenas.** Secretariado Internacional Cristiano de Solidaridad con los Pueblos de América Latina "Mons. Óscar A. Romero" (SICSAL). Centro de Derechos Humanos Fray Bartolomé de las Casas, A.C. Servicios y Asesoría para la Paz, A.C. México. Pp. 203.
- Thomas M. 2007. **Un presente difícil: Análisis de Coyuntura de Huehuetenango.** 1ª. edición. Editorial Serviprensa, Dan Church Aid, la Embajada del Reino de los Países Bajos y PCS-PROGOBIH. Pp. 123.
- Touzard J.M., Vandame R., 2009. **La coopérative comme outil du développement durable : le cas des coopératives d'apiculteurs au Mexique et Guatemala.** RECMA Revue

Internationale de l'Economie Sociale, n°313, p.36-57.

Vargas G. (Coord.). 2002. **De lo privado a lo público – Organizaciones en Chiapas**. Primera edición. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social y Miguel Ángel Porrúa, México, D.F. Pp. 191.

AGRADECIMIENTOS

- A Guaya'b y Maya Vinic que me permitieron aprender nuevos saberes y enriquecer mi vida.
- Al Fondo Institucional de Fomento Regional para el Desarrollo Científico, Tecnológico y de Innovación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología a través del Convenio 116306: Innovación socioambiental para el desarrollo en áreas de alta pobreza y biodiversidad de la frontera sur.

Yliana Delfín-Fuentes

El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR), San Cristóbal de las Casas, Chiapas; Tel +52 (967) 674 9000 ext. 1426; ydelphin@ecosur.mx.

Claudia Brunel-Manse

Calle de las Estrellas No.3, Barrio Ma. Auxiliadora, San Cristóbal de las Casas, Chiapas. Universidad Intercultural de Chiapas.

Eduardo Bello-Baltazar

ECOSUR; Coordinación Técnica Redisa

Remy Vandame

ECOSUR; Responsable Línea de abejas.

ANEXO 1. Valoración de escalas de medición propuestas para cada categoría

Vida interna organizativa

ESCALA 1. El/la socia conoce la estructura de su organización, sus reglamentos y siente que la información fluye. Participa y aporta en la construcción de la estructura organizativa y reglamentos.

ESCALA 2. Conoce la estructura de su organización, sus reglamentos a grandes rasgos; no les llega información más detallada de lo que pasa en la organización o de las decisiones que se toman.

ESCALA 3. No conoce bien la estructura de su organización ni sus reglamentos. Puede o no participar en la asamblea, pero no le da mucha relevancia. No se entera de información detallada de la organización.

Acción colectiva

ESCALA 1. Valora el trabajo colectivo y participa activamente en asambleas. Se reúne periódicamente con su grupo para discutir información de la organización. Valora un buen ambiente en su grupo, organización, autoridades y/o equipo técnico asesor. Cuando han existido conflictos, valora la forma como los ha resuelto la organización y ha apoyado las decisiones que se toman.

ESCALA 2. Participa en asambleas pero no muestra mucho interés. Si llega a reuniones de grupo, pero cuando convoca el técnico. No sabe cómo es el ambiente en su organización, equipo técnico asesor. No conoce los conflictos de la organización.

ESCALA 3. A veces participa en reuniones de grupo y a veces en asambleas. Todo lo relacionado con la organización llega de arriba hacia abajo y no quiere ni puede participar. No se reúne con su grupo más que esporádicamente y a veces no va.

Ingresos y otros beneficios

ESCALA 1. Si ve diferencia en precio y/o peso-trato justo y visualiza otros beneficios tangibles (apoyos en especie, créditos, anticipos, remanentes, etc.). Valora empleos generados y sabe donde se vende su producto.

ESCALA 2. Si ve la diferencia en precio y/o peso-trato justo pero a veces vende al coyote. No siempre visualiza otros beneficios como créditos, apoyos en especie, anticipos, remanentes. Conoce los empleos generados por la organización y en general dónde vende su producto.

ESCALA 3. No siempre valora el precio mayor pagado por la organización y le da lo mismo venderle al coyote. A veces vende al coyote. No ve otros beneficios. No conoce ni los empleos ni dónde venden.

Formación de habilidades y capacidades

ESCALA 1. Valora los nuevos conocimientos adquiridos al ser parte de la organización. Le gusta aprender y participar en cursos y talleres (tanto en el tema de la actividad productiva como de otros).

ESCALA 2. Ha aprendido nuevas cosas útiles y prácticas para su actividad productiva, pero no muestra mucho entusiasmo o interés. Considera que falta más capacitación.

ESCALA 3. Hace tiempo tomó algunos cursos que le han servido, pero actualmente no muestra interés ni tiene tiempo de participar.

Conservación de recursos naturales

ESCALA 1. Le gusta producir orgánico o transición y tiene consciencia de conservar los recursos naturales, promovida por la organización. Valora que la parcela de los socios está mejor conservada que la de no socios.

ESCALA 2. Produce orgánico pero se queja por el trabajo adicional, no siente que desde la organización se promuevan los recursos naturales. No sabe si las parcelas de los socios están mejor conservadas que las de no socios.

ESCALA 3. No produce orgánico o produce poco. No le interesa más que tener más recurso por su producto.

Identidad

ESCALA 1. Se siente contento/a y orgulloso/a de estar en su organización. Le gustaría ser autoridad si lo elijen. No ha pensado en salirse aún en momentos de crisis.

ESCALA 2. Le gusta su organización pero se siente un tanto alejado. No ha pensado nunca en ser autoridad. Algunas veces ha pensado en salirse.

ESCALA 3. No se siente cercano a la organización ni muy contento/a. Está como única opción. A veces vende al coyote.