

PN-ABZ-553

CREA INTERNACIONAL DE EL SALVADOR

**PROGRAMA DE CONSEJERÍA PARA
EL APOYO A LA REINTEGRACIÓN
DE EX-MIEMBROS DE LA
FUERZA ARMADA DE EL SALVADOR**

INFORME FINAL

W590#003.DOC

JUNIO, 1993

CONTENIDO

- 1 Antecedentes.
- 2 Modelo propuesto.
- 3 Capacitación de Facilitadores.
 - 3.1 Metodología.
 - 3.2 Participantes.
- 4 Implementación.
 - 4.1 Coordinación.
 - 4.2 Sesiones de consejería.
- 5 Problemas percibidos y soluciones aplicadas.
- 6 Análisis de los resultados.
- 7 Valoración crítica del proceso.
- 8 Recomendaciones para el diseño y/o implementación de programas similares.
- 9 Anexos.
 - 9.1 Resumen de los informes finales de cada unidad militar asistida.
 - 9.2 Manual del facilitador.
 - 9.3 Directiva C-V-001-993, Organización y Dinamización del apoyo a los Programas para la atención a personal desmovilizado. E.M.C.F.A.
 - 9.4 Informe preliminar de atención a miembros de la Policía Nacional.

1 - ANTECEDENTES

La firma de los Acuerdos de Paz en Chapultepec posibilitó la apertura para una diversidad de actividades en lo referente a la reconstrucción nacional. Entre estas actividades se ubica la reintegración de ex-combatientes a la sociedad civil. El planteamiento de este objetivo, genera un sinnúmero de mecanismos, oportunidades y dificultades de superar, y se plantea la necesidad de sistematizar métodos e instrumentos de trabajo que permitan delimitar y caracterizar la población beneficiaria.

Por ello, el Gobierno de El Salvador a través de la S.R.N. creó una oferta de programas y servicios para el personal que sería desmovilizado debido a los acuerdos de paz. Un cálculo inicial identificaba a 30 mil potenciales beneficiarios cuyos intereses tenían que ser establecidos y posteriormente ser atendidos durante el período comprendido desde la firma de los acuerdos hasta el año de 1994. Con el fin de que el futuro beneficiario pudiera tener acceso a estos programas en forma efectiva y representando sus verdaderos intereses, debería de romperse con el esquema tradicional de las estructuras militares a las que pertenecieron, con características impositivas y por lo tanto irreflexivas.

Desde esta perspectiva, surgió la necesidad de crear un mecanismo que permitiese al beneficiario potencial tener la capacidad de elegir sin presiones y con mayor reflexión su forma de reintegración al medio productivo. Así se concibe la idea de un proceso de reintegración que conlleva junto a la oferta y la demanda de beneficios, un tercer elemento: el consejo u orientación para la reintegración.

Es así como Crea Internacional de El Salvador a través de un convenio con la Agencia para el Desarrollo Internacional (A.I.D.) y en coordinación con el Estado Mayor Conjunto de la Fuerza Armada (E.M.C.F.A.) y la Secretaría de Reconstrucción Nacional (S.R.N.), inicia la implementación del "Programa de Consejería para el apoyo a la reintegración de ex-combatientes de la F.A.E.S. a la vida civil y productiva del país", cuyo objetivo general era el de facilitar a dicha población su proceso de reintegración. Entre los objetivos específicos del programa se tenían: identificar las características de la población objeto, mejorar las condiciones de enlace entre los potenciales beneficiarios y los programas o servicios, promover entre estos la reflexión y el análisis sobre la transición a la vida civil y crear mecanismos de seguimiento que permitan a los donantes e implementadores evaluar el impacto de los proyectos sobre la población beneficiaria.

2 - MODELO PROPUESTO

Todo proceso de transición presenta numerosas dificultades y el caso de El Salvador no escapa de esa regla; por esa razón, los Organismos Gubernamentales, nacionales e internacionales, han desarrollado diferentes programas y proyectos con miras a facilitar dicho proceso. Es importante por otra parte que los ex-combatientes conozcan la información sobre dichos programas para poder proyectarse hacia un futuro con bases realistas.

A partir de estas necesidades se concibe el programa de consejería para la Fuerza Armada. Este constaría en primer lugar de una fase informativa y de exploración que pretende que el beneficiario se cuestione acerca de su reintegración al nuevo modo de vida y además permite hacer conocer los mecanismos apropiados para acceder a los beneficios, quién los proporciona, cuándo y dónde. Asimismo, este proceso tendría como fin conocer las características individualidades del beneficiario; tales como intereses, aptitudes, nivel académico, experiencias anteriores, ubicación geográfica, grupo y apoyo familiar, así como otros datos que faciliten al beneficiario a adoptar la opción más acertada para ser una persona productiva. En este proceso tiene un papel importante el orientador, quién tiene la función de apoyar al beneficiarios en la búsqueda de esta decisión.

Tanto el proceso de reflexión grupal como individual (con apoyo del orientador o "facilitador"), son dos elementos complementarios, es decir, que la falta de uno de ellos dificultaría una decisión acertada por parte del beneficiario.

De esta manera, este proceso se fundamenta en que no basta solamente tener una oferta y unos demandantes de dicha oferta, sino que tiene que haber un componente intermedio; este componente se enfoca en el análisis de la situación propia de cada demandante, a quién, el conocer la oferta, le proporciona elementos de juicio que facilitan la toma de decisión.

El facilitador cuestiona, analiza, evalúa y, en base a ello, proporciona al interesado alternativas diferentes que de no ser expuestas podrían llevarlo a errores con graves consecuencias en su vida futura.

En resumen, el proceso de consejería se fundamentó en la metodología participativa la cual permite que una persona analice su realidad basándose en sus necesidades y, a través de esta auto evaluación y auto diagnóstico se cuestione sobre sus intereses y expectativas buscando soluciones que faciliten la toma de su decisión.

Desde esta perspectiva, el proceso se estructuró en tres fases:

Fase 1: INFORMACIÓN GENERAL

Este componente se basa en el hecho que existen dudas comunes en la población objetivo del programa, lo que conlleva a que se de información que también es general a todos los beneficiarios. Esto permitirá además tener discusiones sobre las preferencias individuales de cada uno de los miembros, así como también la

confrontación de los intereses de manera grupal.

Esta es una fase expositiva-dialogada donde se explora tanto la experiencia laboral de los distintos miembros del grupo así como sus expectativas e intereses. También se le informa sobre los beneficios de la oferta. Para lograr una mayor penetración de la información y minimizar el riesgo de informaciones contradictorias, se utilizarán carteles donde se expondrán las diferentes opciones de reintegración y sus beneficios.

Estas sesiones deberían ser desarrolladas en locales amplios, ventilados, que permitiera la transmisión de la información con el mínimo de elementos distractores. El personal convocado para esta actividad debería ser de un máximo de 20 a 25 personas y desarrollarse en un tiempo aproximado de 4 horas.

Fase 2: FASE DE ELECCIÓN DE LA OPCIÓN

Conocer la oferta y sus experiencias previas, permite al beneficiario una idea inicial acerca de su opción para la reintegración. En esta fase, se confrontan sus intereses por medio de una dinámica participativa donde todos y cada uno de los miembros opinan acerca de sus propios intereses y los de sus compañeros, dando lugar a la orientación mútua por medio de la confrontación. Para esta dinámica se utiliza una *hoja de opciones* conteniendo la información gráfica acerca de los diferentes beneficios. El beneficiario, guiándose en esta hoja de opciones y orientado por el facilitador en forma individual, estudia, medita y discute grupalmente los beneficios y las desventajas de su elección. Esta sesión se realiza en el mismo local y con el mismo personal de la primera fase en un tiempo aproximado de 4 horas.

Fase 3: TOMA DE DECISIÓN

Teniendo una idea clara de la oferta y confrontado las ventajas y desventajas de su elección, el beneficiario se somete al último "filtro" del proceso: la consejería individual. En esta fase, el facilitador, basado en toda la información recabada en las fases anteriores se encuentra en la capacidad de proporcionarle al beneficiario una mayor orientación en su elección o darle otras alternativas para su reintegración.

Esta fase se concibe para lograr un mayor involucramiento facilitador-beneficiario; ésta consiste en una sesión personalizada en la que el beneficiario es confrontado por el facilitador, en donde sin presión grupal, el facilitador logra explorar aspectos personales del beneficiario: nivel académico, experiencia laboral, intereses, expectativas, lugar de residencia, etc., más el conocimiento que éste tiene de la oferta, le permitirá orientar eficazmente al beneficiario o proporcionarle alternativas adecuadas para su reintegración productiva.

Cuando el beneficiario elige una opción definitiva, se procede a inscribirlo en una hoja diseñada para tal fin, denominada "Formulario de Inscripción de Beneficiarios" teniendo especial cuidado de completar toda la información requerida en el.

Para el desarrollo de esta fase se requiere, además del mobiliario básico, un local con características que permitan la privacidad en el diálogo entre el facilitador-beneficiario. El tiempo mínimo requerido para esta fase es de 20 a 30 minutos con cada uno de los beneficiarios, variando según la claridad que el mismo tenga respecto a su opción de reintegración.

3 - CAPACITACIÓN DE FACILITADORES

Para desarrollar el Proceso de Consejería de una manera eficaz, era necesario disponer de recursos humanos que tuvieran los conocimientos básicos para llevar a cabo la orientación a los ex-combatientes.

Dadas las características del trabajo y el potencial caudal de beneficiarios a asistir, se convocó de las diferentes Unidades Militares, a personal técnico (Psicólogos y Trabajadores Sociales). No obstante las características técnicas requeridas, a la capacitación se presentó otro tipo de personal que si bien no era técnico, a criterio de la Unidad podría desarrollar el trabajo o en otros casos fueron enviados sin conocimiento claro de la función que llevarían a cabo, tanto en la referida capacitación como en el futuro trabajo en las unidades militares.

Con el objetivo de unificar la información, proporcionar algunas técnicas para el desarrollo de la consejería y preparar así al personal tanto de la Fuerza Armada como de CREA para la implementación del programa, se diseñó una serie de capacitaciones a ser realizadas en las tres principales guarniciones militares del país: 1a., 2a. y 3a. Brigada de Infantería, con sedes en San Salvador, Santa Ana y San Miguel respectivamente.

Esta capacitación se efectuó en la semana correspondiente del 7 al 11 de septiembre de 1992, para la que se convocó un total de 24 unidades militares, contando con la participación real de 17 unidades, (representadas por 32 personas entre Oficiales, Psicólogos, Trabajadores Sociales, Sargentos y Escribientes) y 11 facilitadores de Crea internacional. Posterior a esta fecha se capacitó individualmente en sus Unidades Militares de origen al personal que por diversos motivos no asistió, pertenecientes a las zonas: central (4), oriental (2) y occidental (1), finalizando con un total de 39 facilitadores capacitados pertenecientes a la F.A.E.S.

3.1 Metodología

Previo a la implementación de la capacitación se diseñó el "manual del capacitador" con el fin de ser utilizado como una guía para la capacitación de los facilitadores, el cual contenía esquemáticamente el desarrollo de los temas implementados durante la capacitación; asimismo se elaboró material de apoyo visual e ilustrativo de cada uno de los temas abordados en el seminario-taller. Este se realizó durante cinco días hábiles en los cuales se desarrollaron de una manera teórico-práctica diversos temas tales como: objetivos del proceso de consejería, rol del facilitador, técnicas para proporcionar la información de los beneficiarios, situaciones que se podrían presentar durante la consejería, la oferta de programas y servicios de la S.R.N. y la recopilación de información en el formulario para inscripción de beneficiarios.

Se elabora además el "manual del facilitador", (ver anexo 9.1), conteniendo la información básica que tenía que dominar la persona que se iba a responsabilizar de la orientación. En el mismo se desarrollaron temas tales como: el desarrollo de las fases, características de la

oferta, manejo de la información y uso del formulario de inscripción, que fue entregado al momento de la capacitación.

Es de hacer notar que si bien el personal de la Fuerza Armada asistente a la capacitación, desconocía el objetivo o razón de su presencia allí, al final de la capacitación expresaron en su mayoría que estaban conscientes de la importancia del trabajo que realizarían y que se sentían motivados para desarrollarlo en las Unidades Militares de su procedencia.

3.2 Participantes en las capacitaciones

Zona Central

Sede de capacitación: 1a. Brigada de Infantería, San Salvador
Capacitador: Lic. Ana María Mayorga de García

1.	Tte.	Walter Marinero	1a. Bgda. de Inf.
2.	Sgto.	Santos Alejandro Sánchez	1a. Bgda. de Inf.
3.	T.S.	Lidia Morán de Elías	1a. Bgda. de Inf.
4.	T.S.	Lourdes de Ayala	C.I.F.A.
5.	T.S.	Gloribel Esperanza López	C.I.T.F.A.
6.	Lic.	Ernesto Rivas	DM-2
7.	Sra.	Teresa de Jesús Echeverría	DM-5
8.	Sr.	Rubén Hernández	DM-5
9.	T.S.	Irma Yolanda de Amaya	5a. Bgda. de Inf. *
10.	T.S.	Mirna de la Paz Lovo	Base Aérea Comalapa *
11.	Lic.	Margarita Portillo	Fuerza Aérea *
12.	T.S.	Concepción Pacas	Fuerza Aérea *
13.	T.S.	Armida Rivera	4a. Bgda. de Inf.
14.	T.S.	Angela Milagro Chicas	4a. Bgda. de Inf. *
15.	T.S.	Francisca Guádalupe Corvera	4a. Bgda. de Inf. *
16.	T.S.	Ana Raymunda Valdés Estrada	DM-1 *
17.	Lic.	Miguel Angel Burgos Romero	CREA
18.	T.S.	Reyna Ramírez	CREA
19.	Lic.	Guillermo Jiménez	CREA
20.	Lic.	Magdalena Silvia de García	CREA
21.	T.S.	Hilda Rodríguez de Casoverde	CREA

Zona Occidental

Sede de capacitación: 2a. Brigada de Infantería, Santa Ana.
Capacitador: Lic. Norma Marisol Martínez Zeceña

1.	T.S.	Olinda Ethiel Carías	2a. Bgda. de Inf.
2.	T.S.	Elvira de Jesús Rivera	B.I.R.I Atlacatl
3.	Ssgto.	Martin Quinteros Recinos	DM-6
4.	Ssgto.	José Candelario Tenorio Orellana	DM-6

5.	Ssgto.	Manuel de Jesús Cabrera Fuentes	DM-6
6.	Secret.	Teresa del Carmen Cárcamo	DM-6
7.	Cap.	Pablo Campos Paz	DM-7
8.	Sgto.	José Dagoberto Torres Peraza	DM-7
9.	T.S.	Delmy Pascual	DM-7 *
10.	Ssgto.	Juan Antonio Chávez Lino	Rgto. de Caballería
11.	Cabo	David Antonio Núñez Nerio	Rgto. de Caballería
12.	Ssgto.	José Ovidio Orellana Cruz	Bgda. Artillería
13.	Escrib.	José Hernández Meléndez	Bgda. Artillería
14.	Lic.	Cecilia Edith Jiménez	CREA
15.	Lic.	Vilma Morena Quijano	CREA
16.	Sr.	Ricardo Antonio Retana	CREA

Zona Oriental

Sede de capacitación: 3a. Brigada de Infantería, San Miguel

Capacitador: Lic. Oscar Arturo Godoy González

1.	Ssgto.	Tereso Juárez Luna	6a. Bgda. Inf.
2.	Sgto.	Mauricio Flores	B.I.R.I Atonal
3.	Cabo	Argelio Sánchez	B.I.R.I. Atonal
4.	T.S.	Antonio Alvarez	3a. Bgda. Inf.
5.	Srita.	Dorita Portillo	3a. Bgda. Inf.
6.	Srita.	Marina Chávez	B.I.R.I. Arce *
7.	Sra.	Francia de Hernández	DM-4 *
8.	Sra.	Sandra de Burgos	DM-4 *
9.	T.S.	Ada Marilia de Aguilera	DM-4 *
10.	Sr.	Max Eduard Hernández	DM-3
11.	Lic.	Ana María Teresa Herrera	CREA
12.	Lic.	Ernesto Salvador Lahud Rivas	CREA
13.	Lic.	Jaime Eduardo Rivera	CREA

*Personal capacitado posteriormente a fecha inicial.

4 - IMPLEMENTACIÓN

El proceso de consejería, en su fase de atención a los beneficiarios, se implementó desde septiembre de 1992 hasta abril de 1993 en la mayoría de las unidades militares con excepción de los Batallones de Infantería de Reacción Inmediata debido a la disolución de los mismos establecida en los acuerdos de paz.

4.1 COORDINACIÓN

Para dar inicio a las actividades inherentes al proceso de consejería se hizo necesario realizar visitas conjuntas (Oficina C-V-E.M.C.F.A. y CREA) a las Unidades Militares a fin de identificar los oficiales de enlace correspondientes, dar a conocer el programa, esclarecer dudas, solicitar la colaboración para el desarrollo del proceso, presentar al personal de CREA que apoyaría las actividades, conocer sobre la organización de los D-V y verificar la existencia de programaciones de desmovilización.

El trabajo de consejería se enmarcó dentro de las actividades de los Departamentos o Secciones 5, siendo su responsabilidad la de facilitar los medios necesarios para su implementación. Dentro de éstas se nombraron enlaces que se encargaron de ser el canal de comunicación entre los involucrados en el proceso de consejería y los diferentes Departamentos o Secciones de la unidad militar (DS-I, DS-III). En algunos casos esta función de enlace la asumió un oficial del Departamento y en otros la persona que fue capacitada como facilitador.

4.2 SESIONES DE CONSEJERÍA

Sesiones Grupales

Con una semana de anticipación se coordinaba con el enlace lo relativo a la asignación de personal que participaría en la Consejería. En esta coordinación se hacía énfasis en la cantidad de personal requerido, los requisitos del beneficiarios (próximos a ser dados de baja), el día, hora y lugar para efectuar las sesiones.

Las sesiones grupales en su mayoría se realizaron con un promedio de 30 personas. En muchas ocasiones el oficial encargado de enviar este personal insistía en enviar grupos muy numerosos, en estos casos se dividían los grupos y se reprogramaban las fechas de atención.

En general, la participación del facilitador de la F.A.E.S. fue mínima en estas sesiones, limitándose la mayoría de las veces a hacer acto de presencia o controlar la disciplina. La exposición de la información general, exploración del grupo y la dinámica grupal eran asumidas por el personal de CREA.

Los beneficiarios mostraban actitudes que variaban desde la apatía hasta la agresividad, muestra del poco interés que el programa les generaba o parte de su frustración por la

lentitud en la implementación de los programas de atención. Cuestionaban mucho acerca de la veracidad del programa o sobre el inicio de la capacitación. El uso de material visual y la exploración inicial tendían a variar las actitudes hacia el programa, los beneficiarios mostraban mayor interés hacia la oferta y asimismo bajaba el nivel de hostilidad.

Con relación a los locales donde se desarrollaban las sesiones en su mayoría no reunían los requisitos solicitados ya que en algunos casos, aunque tenían amplitud, eran muy transitados o se realizaban en ellos otras actividades simultáneamente con la consejería lo que ocasionaba distracciones en los beneficiarios.

Sesiones Individuales

En estas había mayor participación por parte del facilitador F.A.E.S. Algunas veces se dificultó la labor de orientación individual debido a lo inapropiado del local y lo numeroso de los grupos ya que al momento de su desarrollo se daban interrupciones y/o aglomeraciones. Los facilitadores de la F.A.E.S. mostraron algunas veces una actitud bastante impositiva con el beneficiario en menoscabo de la orientación, ya que aunque se hacían ver las desventajas y se proponían alternativas de reintegración, si el beneficiario insistía en una opción que no fuera del todo favorable o adecuada a su situación personal, se le inscribía en la misma respetando los intereses individuales.

Otras Actividades

El facilitador CREA desarrollo otras actividades dependiendo de la situación particular de cada unidad. Entre estas se encuentran:

- Coordinar la asignación de grupos y locales para la consejería.
- Actual como canal de comunicación entre la Oficina C-V-E.M.C.F.A. o la S.R.N. y el DS-V.
- Actividades de seguimiento en algunos de los cursos de capacitación implementados donde se verificaba la facilidad de acceso a los beneficios y la situación de los concurrentes a los mismos.
- En algunos casos actuó como enlace entre la institución capacitadora y el DS-5.

5 - PROBLEMAS PERCIBIDOS

Entre los principales problemas percibidos durante la fase de implementación del programa encontramos:

- **Desconocimiento dentro de las Unidades Militares sobre los alcances y objetivos del proyecto de consejería** ante lo cual se realizaron diversas reuniones con los Comandantes de unidad, y en algunos casos con la Plana Mayor, exponiendo los objetivos del proyecto y planteando la necesidad de corregir esta situación. Se manifestaron buenas voluntades, pero en algunos casos no se lograron resultados muy efectivos.

Este problema propició dentro de las unidades:

- El personal asignado a la consejería, especialmente el facilitador F.A.E.S., atendían una diversidad de actividades ajenas al proceso lo que no permitía un mayor involucramiento de éstos en la consejería.
- Falta de apoyo al proceso y no cumplimiento en la asignación de personal.

Ante esto se elaboraron con los DS-5 o DS-1 programaciones mensuales para el desarrollo de la consejería a efecto de corregir estos problemas de coordinación. En algunos casos estas programaciones fueron del conocimiento de otras jefaturas involucradas (DS-1, DS-3). Esta medida, aún aquellas que fueron avaladas por una directiva interna, no tuvieron los resultados esperados.

Esta situación se vio disminuida en gran medida a partir de la implementación de la directiva emanada del E.M.C.F.A. en el mes de marzo, para la creación de las oficinas de enlace, en la cual se establecía el requerimiento de la consejería para tener acceso al programa de capacitación.

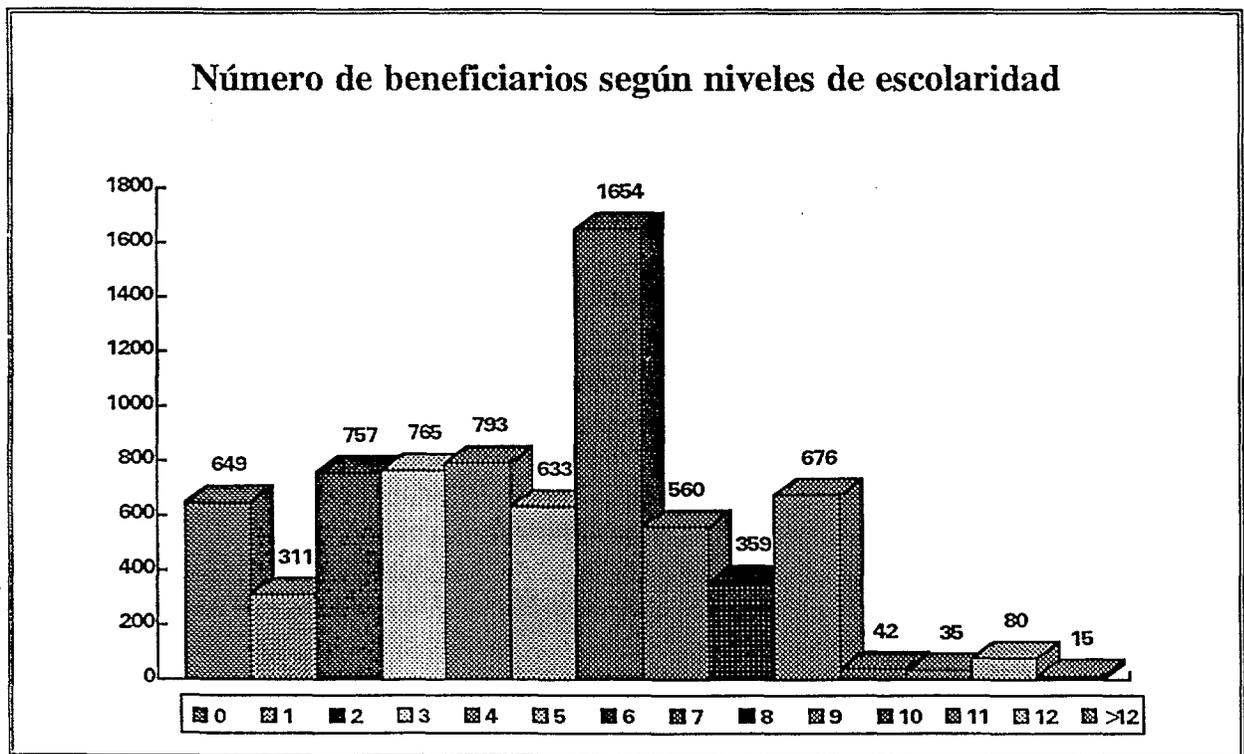
- **Falta de uniformidad de criterios** en cuanto a la población beneficiaria del programa y *manejo de información diferente* por parte del personal de la F.A.E.S. involucrado en la consejería, lo que propició confusión entre los beneficiarios. Se gestionó y llevó a cabo una reunión con todo el personal involucrado, Oficina de coordinación C-V-E.M.C.F.A., DS-5, DS-1, CREA y S.R.N. en la cual fueron planteados, por la S.R.N., el contenido y requerimientos de los programas para atención a ex-combatientes. Aunque el objetivo de esta reunión fue el de unificar la información, ésta siguió siendo manejada a conveniencia de la oficina del C-V-E.M.C.F.A.
- **No existían calendarizaciones fijas para la desmovilización**, o no se tuvo acceso a ellas, que permitieran organizar los grupos en base a una priorización de la fecha de baja. Fue necesario incluir dentro del formulario de inscripción, la fecha estimada de baja, para que ello permitiera el priorizar a la población.

- **Mensajes de la oficina del C-V-E.M.C.F.A.** requiriendo beneficiarios para cubrir las necesidades de cupo disponible, *independientemente del proceso de orientación o de la aptitud e intereses de los candidatos*. Esta situación se presentó con mas frecuencia de septiembre a diciembre de 1992, cuando se ejecutó la fase de contingencia del programa de capacitación vocacional y la capacitación agropecuaria.
Tanto las Unidades Militares como la Oficina del C-V-E.M.C.F.A. y la S.R.N. recibieron la información relativa a las preferencias de la población, sin embargo los requerimientos de cupos fueron cubiertos, en su mayoría, por personal de alta, (generalmente próximo a causar baja), muchos de ellos sin haber participado en el proceso de orientación. Con respecto al personal de baja, este se vio excluido de los programas al no implementarse los mecanismos necesarios para convocarlos.
- **Falta de credibilidad** al proceso de paz y al programa de la S.R.N. (lentitud en la ejecución de los programas), generando desconfianza y desinterés en la tropa.

6 - ANÁLISIS DE RESULTADOS

Durante el desarrollo de la consejería en las unidades militares, entre los meses de octubre de 1992 y mayo de 1993 se trabajó con un total de **7329 beneficiarios**. Esta cifra no representa la totalidad de los potenciales beneficiarios del P.R.N., fundamentalmente debido a que un número de miembros de la F.A.E.S., estimado entre 7000 y 10000, fue desmovilizado con anterioridad al inicio de las actividades en las unidades. Otro factor de incidencia en la cobertura de la población objeto, fue la masiva desmovilización de personal ocurrida en el mes de enero de 1993. Debido a cambios abruptos en los calendarios de desmovilización, el número de ex-combatientes esperado en ese mes se quintuplicó, desbordando la capacidad del personal de CREA y facilitadores de la F.A.E.S. en casi la totalidad de las unidades.

Si se analizan superficialmente los resultados de esta consejería éstos resultan contradictorios debido al origen de la población beneficiaria, cuya extracción social es eminentemente campesina y por consiguiente con experiencia en actividades agrícolas; sin embargo, contrariamente a las expectativas, donde la lógica indicaría que, si su única experiencia consiste en hacer producir la tierra y su tradición familiar gira en torno de esta actividad, su elección obligatoria serían las actividades agropecuarias. Otro factor que inclinaría la balanza hacia este rubro sería el bajo nivel de escolaridad que, en promedio, no supera el quinto grado (4.8).



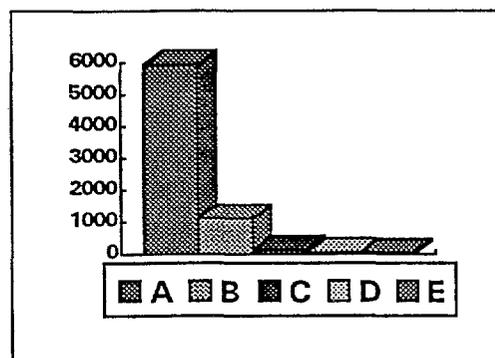
Sin embargo, los resultados muestran otros datos que están en discordancia con los supuestos, ya que el 81.14% (5,947 beneficiarios) optaron por oficios técnicos vocacionales

y solamente el 15.24% (1,117 beneficiarios) eligieron la capacitación agropecuaria. Existen varias explicaciones a estos resultados.

PRIMERA OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Capacitación Técnica vocacional (A)	5947	81.14 %
Capacitación Agropecuaria (B)	1117	15.24 %
Créditos en General (C)	153	2.09 %
Tierras, Reubicación, etc (D)	51	0.83 %
Otros (E)	50	0.68 %

1. Se puede dar una explicación de índole cultural, donde su extracción campesina es una variable que influyo en su elección. Ingresaron al ejército a una corta edad y por lo menos permanecieron allí durante dos años llegando así a tener un modo de vida diferente al que hasta ese momento habían tenido.

Disfrutaban de un sueldo fijo; crédito en el almacén del cuartel para poder adquirir desde perfumes, ropa hasta enseres electrodomésticos; además podían aportar económicamente más a su núcleo familiar; tenían el modelo de los oficiales y muchos de ellos aspiraban a llegar a esos niveles. En otras palabras sus aspiraciones personales cambiaron, ya no veían su futuro en la tierra sino en el área urbana con todas sus "ventajas", estas nuevas necesidades inciden en la búsqueda de un nuevo status dentro de su vida.



2. Su corta edad (24.5 años en promedio) les abría las puertas para conquistar la ciudad y en lo menos que piensan es en adquirir una parcela de tierra (aproximadamente el 2% solicitaron este beneficio).
3. La variable responsabilidad a un hogar podría explicarlo también: aproximadamente el 60% no tenían compromisos familiares; es decir sin hijos, ni cónyuges y por el contrario el 94% tienen padres que de una u otra manera eran un apoyo para ellos, donde al no encontrar trabajo en algún oficio, podrían regresar a trabajar la tierra con ellos. Asimismo se identificaron otros beneficiarios que cuentan con el apoyo de otros familiares (58%).

Si se analizan las variables de la edad, escolaridad y estado civil, la oferta en el área de capacitación técnica vocacional se vuelve mas atractiva que la agropecuaria, la cual les ofrece únicamente *compromisos económicos a largo plazo, responsabilidad que no desean asumir*, cuando por otra parte, tienen grandes posibilidades de desempeñarse en el área agropecuaria sin necesidad de apoyo de programas.

La deficiente planificación e implementación de los programas es otro factor importante en la elección; la S.R.N. ejecutó durante la Fase de Contingencia únicamente capacitaciones técnico vocacionales, generando con ello expectativas hacia estos cursos. De esta manera el beneficiario optaba hacia aquellos beneficios que él veía mas inmediatos; no concibiendo el llegar a ser propietario de una parcela, en consecuencia las capacitaciones agropecuarias no se volvían de su interés.

El aprender un oficio significa para ellos:

- Generación de ingresos adicionales (para el caso de aquellos que continúen desempeñando actividades agropecuarias) en la época de verano.
- Compensar su bajo nivel educativo.

7 - VALORACIÓN CRÍTICA DEL PROCESO

En general, la falta de coordinación entre las partes involucradas en el proceso de reintegración de ex-combatientes a la vida civil, fue un factor clave que dificultó el desarrollo del proceso de consejería.

El ambicioso objetivo de la consejería era el de facilitar esta reintegración, facilitarla dentro de lo que la consejería, como mecanismo podría aportar, es decir, facilitar al beneficiario la información, orientación y enlace con programas y servicios.

El primer componente, el de información, se basaba en supuestos a cerca de las preferencias de los beneficiarios, y desde esta perspectiva se diseñó una oferta orientada a satisfacer a una población cuyas raíces eran eminentemente agrícolas. El proceso de consejería cumplió con el objetivo de informar a cerca de esta oferta a pesar de la poca uniformidad y congruencia de la misma.

Otro componente de este proceso era el de promover en el beneficiario la reflexión y el análisis con respecto a su transición a la vida civil, se puede afirmar que esto se promovió y fomento en un alto nivel. En efecto, al inicio, muchos elementos de tropa llegaban con actitudes de desconfianza, incredulidad e incertidumbre con respecto a su futuro y a la certeza de los beneficios y al final del proceso se mostraban motivados y expresaban mayores esperanzas, desgraciadamente la lentitud en la implementación del programa echaba al traste todas las aspiraciones de los beneficiarios.

En lo referente a las condiciones de enlace, estas fueron mejoradas aunque no lo suficiente para que los beneficios llegaran a sus destinatarios. La incapacidad de la S.R.N. en cuanto a responder a la demanda, y la falta de un mecanismo efectivo en el C-V-E.M.C.F.A. para utilizar la información obtenida a través del proceso de consejería, no permitió cumplir plenamente con este objetivo.

Como consecuencia de lo anterior se dificultó el crear e implementar mecanismos de seguimiento lo que quedó únicamente plasmado en el papel.

El desconocimiento de un plan de desmovilización y los cambios repentinos a las calendarizaciones conocidas no permitió que se diera un cobertura total a los potenciales beneficiarios del programa.

En conclusión, *el programa de consejería cumplió sus objetivos en cuanto a informar y orientar a la población beneficiaria atendida, no así, en el aspecto de mejorar el enlace entre beneficiarios y programas, ni en el aspecto de la información generada por el proceso de consejería en cuanto a las características de la población y demanda, ya que si bien se han producido y compartido una importante cantidad de información estadística y visual, esta no ha sido considerada a la hora del diseño e implementación de los beneficios.*

Valoración Positiva

- La población atendida a través del proceso de consejería llegó a tener una conciencia clara sobre su reintegración, libremente y sin presiones externas.
- A través de los resultados de la consejería se llegó a estructurar la demanda y a identificar las características de la población beneficiaria.

Valoración Negativa

- No se le dio cobertura a la totalidad de la población potencial.
- Los mecanismos de enlace no han sido implementados, es así como la población aconsejada en su gran mayoría, no ha tenido acceso a los beneficios del programa de reintegración. Además, en algunos casos, no ha sido respetada su elección al ser inscrito en otra opción diferente a la elegida.
- La oferta real del programa de reintegración no ha respondido a las características de la demanda de la población beneficiaria.
- Las expectativas de capacitación de los beneficiarios son mayores a la implementada por la S.R.N.

8 - RECOMENDACIONES PARA EL DISEÑO Y/O IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS SIMILARES

Previo a la implementación es importante considerar:

1. Establecer previamente un diagnóstico acerca de características y preferencias de la población objetivo, lo que permitirá elaborar y diseñar el modelo y la metodología de trabajo mas conveniente para ese tipo de población.
2. No iniciar la consejería sin haber asegurado previamente los recursos financieros de los programas de reinserción, esto evitará los atrasos en la implementación de este programa y en consecuencia, disminuirá niveles de frustración y descontento en el personal involucrado, contribuyendo así en la credibilidad del proceso.
3. Dar a conocer a los niveles mas altos de las instituciones involucradas los objetivos y alcances del programa, para que se obtenga la colaboración necesaria de los mandos medios que participarán en el proceso. Con ello se pretende concientizar a las instituciones acerca de la importancia de su colaboración y coordinación estrecha para lograr los objetivos propuestos.
4. Establecer enlaces y canales de comunicación con procedimientos claros y definidos entre las partes involucradas, a efecto de facilitar la transmisión de la información.
5. Establecer un convenio, previo a las actividades, en el cual se delimiten funciones y responsabilidades de cada una de las partes involucradas en el programa. De esta manera se asegura tener los mecanismos adecuados que permitan, en un momento dado, solventar los problemas que se puedan presentar en el desarrollo del programa.
6. Elaborar una guía o manual de trabajo que oriente las actividades específicas a realizar, con la intención de unificar la información y forma de trabajo.
7. Diseñar una metodología de trabajo y un modelo de implementación de acuerdo a las condiciones reales en que se desarrollará el programa, así como adecuarlo a la población a ser beneficiaria del mismo para evitar en ésta pérdidas de tiempo y generar motivación y racionalización de los recursos humanos y materiales.

9 - ANEXOS

9.1 Resumen de los informes finales de cada unidad militar asistida

RESUMEN INFORME FINAL PRIMERA BRIGADA DE INFANTERÍA

Coordinaciones: El proceso de consejería en esta unidad dio inicio en el mes de septiembre de 1992 y finalizó en abril de 1993, realizándose las respectivas coordinaciones para el desarrollo de las actividades con el departamento cinco y solicitándose semanalmente el personal próximo a ser desmovilizado para incorporarlo al proceso de orientación. Se asignaron tres facilitadores de la F.A.E.S., capacitados en el seminario taller, quienes junto al facilitador CREA intervinieron en la ejecución del proceso.

Consejería: Se implementaron un total de *27 sesiones de consejería grupales y 336 sesiones individuales*. Las actitudes de los beneficiarios al principio de cada sesión estuvieron marcadas por la falta de credibilidad a los proyectos del P.R.N., especialmente en lo que concierne a la adquisición de tierra. El rol de los facilitadores de la F.A.E.S. fue siempre de brindar todo su apoyo y colaboración, buscar y coordinar todos los recursos materiales existentes que el personal CREA solicitó, pero sin desempeñar una función activa en la orientación debido a tener otras actividades ajenas al proceso.

Resultados: Durante el período de trabajo en la unidad, se atendió un total de *336 beneficiarios* con edades que oscilan entre las edades de 24 y 25 años, con una escolaridad relativamente baja, (entre cuarto y quinto grado). El mayor porcentaje de beneficiarios optó por capacitarse en el área de industria y servicios, ya que en la mayoría de los casos tienen experiencia laboral como obrero y su lugar de residencia es el departamento de San Salvador, expresando su ubicación post-baja en el mismo departamento. Así mismo, el porcentaje de propietarios de tierras es muy bajo, por lo que ven la capacitación técnica vocacional como una alternativa para superarse y conseguir un trabajo inmediatamente; dado que el 40% es responsable del grupo familiar, (esposa e hijos). Se puede mencionar también que el 97% de la población aún conservan a sus padres y en muchos de los casos los apoyan económicamente.

En general se puede afirmar que el proceso de consejería aplicó una metodología adecuada para orientar a los beneficiarios y se cumplió el objetivo del programa a pesar de la repercusión en el interés y la motivación de la población por la falta de una planificación adecuada entre la S.R.N. y el C-V-E.M.C.F.A..

Problemas Percibidos: Los Señores Jefes y Oficiales de la unidad militar, desconocían los objetivos del proceso de consejería, ya que no existía un documento oficial emanado por el E.M.C.F.A. que estableciera un mecanismo adecuado para su implementación. El adelanto de las programaciones en la desmovilización y la reestructuración de las unidades en el mes de enero afectó la asignación de grupos de beneficiarios para la consejería. Actitudes de rebeldía y desinterés por formar parte de los proyectos de la S.R.N. se presentó en grupo de 75 discapacitados, (según U.R.E.M.F.A. con 0% de invalidez), ya que manifestaron que un curso de capacitación no era lo suficiente para la limitación que padecen. Falta de credibilidad en la adquisición de tierras fue el caso de los beneficiarios que escrituraron al 21% de interés anual. Esta información propició una desmotivación entre los interesados hacia el área agropecuaria, disminuyendo así la cantidad de potenciales beneficiarios interesados en la misma.

RESUMEN INFORME FINAL SEGUNDA BRIGADA DE INFANTERÍA

Coordinaciones: El proceso de consejería estuvo a cargo de la oficina del D-V de la unidad militar, la cuál era dirigida por un oficial jefe con quién se realizaron las coordinaciones principales referentes al número de beneficiarios a atender en base a las coordinaciones previas que éste realizaba con el jefe del D-I y de esa manera programar las sesiones de consejería; así mismo, se coordinaron aspectos de logística cómo la ubicación del lugar a utilizar para las sesiones y los días de realización. Para el desarrollo del proceso de consejería se contó con la asignación de un Facilitador de la F.A.E.S. quién a su vez fue apoyado por el Facilitador de CREA destacado en dicha unidad militar, realizando las coordinaciones necesarias para el proceso de consejería.

Consejería: Se realizaron un total de *14 sesiones grupales*, en el aula número uno de la unidad militar, con un promedio de asistencia de 15 a 20 beneficiarios. Durante estas sesiones el facilitador de la F.A.E.S. mostró una actitud de apatía e indiferencia hacia el desarrollo del proceso, cooperando únicamente en el desarrollo de la Fase I y retirándose para atender otras actividades dentro de la Brigada.

Resultados: El número total de *beneficiarios atendidos fue de 495*, que según datos estadísticos tienen una edad promedio de 25 años y un 50.10% se encuentran casados y con cargas familiares de esposas e hijos.

En lo referente hacia las preferencias de las áreas de capacitación para su reintegración tenemos, que el 87.27% (432 beneficiarios) optaron por capacitarse en el área de industrias y servicios; un 11.31% (56 beneficiarios) eligieron capacitarse en el área agropecuaria y un 1.21% (6 beneficiarios) deseaban acceder a la línea de créditos para microempresas. En base al resultado de los datos porcentuales, podemos decir que la demanda mayor hacia las áreas de reintegración estuvo enfocada hacia la industria y servicios, ya que en su mayoría, 405 beneficiarios provenían del departamento de Santa Ana dónde las posibilidades de empleo en el área de la industria son bastantes favorables para el beneficiario.

Problemas percibidos: Los problemas en esta unidad militar no fueron de gran trascendencia, ya que desde el inicio de las actividades se contó con el apoyo del señor comandante al igual que el jefe del D-V, facilitándose así la labor de consejería. Caso contrario sucedió con el Facilitador de la F.A.E.S., a quién constantemente fue necesario recordarle la importancia que tenía el programa para los ex-combatientes, situación que fue superada a través de la implementación de la directiva C-V-001-993 enviada por el E.M.C.F.A. en el mes de marzo de 1993.

RESUMEN INFORME FINAL TERCERA BRIGADA DE INFANTERÍA

Coordinación: El proceso de consejería dio inicio desde septiembre de 1992 hasta abril de 1993, realizando las respectivas coordinaciones para su desarrollo con el D-V y solicitando semanalmente el personal próximo a ser desmovilizado. Se asignó a un facilitador de la F.A.E.S. capacitado para esta actividad quien conjuntamente con el facilitador de CREA, intervinieron en la realización del proceso.

Consejería: Se realizaron un total de 10 sesiones grupales y 205 sesiones individuales. Las actitudes mostradas por los beneficiarios fueron positivas y receptivas ante la posibilidad de una capacitación tanto vocacional como agropecuaria; asimismo, por el ofrecimiento de tierras y otros beneficios (préstamos y becas). El rol del facilitador de la F.A.E.S., fue siempre el de brindar su apoyo y colaboración en relación a los aspectos logísticos para el desarrollo de las actividades y su participación dentro del proceso se limitaba a la tercera fase del mismo.

Resultados: Se atendieron un total de 205 beneficiarios cuyas edades oscilaban entre los 24 y 25 años. De este número de beneficiarios 187 o sea el 91.22% optaron por capacitación en el área de industrias y servicios; el promedio de escolaridad fue bajo (4o.gdo.), y el tener acceso a una capacitación vocacional los llevaba a preferir dicha opción, solamente 5 o sea el 2.44% se decidieron por capacitación agropecuaria. Tenían deseos de ser capacitados en un oficio que les rentara más beneficios económicos, menos esfuerzo físico y que constituyera una actividad nueva en su experiencia laboral.

Problemas percibidos: Durante el período de permanencia en esta Unidad Militar, uno de los problemas que mayormente incidieron en el proceso fue la poca colaboración por parte de los jefes en lo referente a proporcionar beneficiarios para la consejería. No se llegó a ninguna solución ya que esto persistió desde el inicio del programa. Esto se debía a que existía falta de credibilidad al proceso por parte de los oficiales, ya que el personal que había sido atendido a través de la consejería y se encontraba de baja, no había sido beneficiado por los programas del P.R.N.. Actitudes que persistieron pese a las reuniones informativas convocadas por C-V-E.M.C.F.A.

Las actividades del proceso de consejería dentro de la unidad fueron realizadas en una forma irregular, poco consistentes y con muchos vacíos, por lo que se estima que ha quedado un buen número de la población sin haber sido atendido dentro del mismo. La poca credibilidad hacia el proceso se dio en parte por la tardanza en el apareamiento de los beneficios del programa, esto generó cambios en las actitudes positivas presentadas por los beneficiarios al momento de la consejería.

RESUMEN INFORME FINAL CUARTA BRIGADA DE INFANTERÍA

Coordinaciones: El proceso de consejería se desarrolló desde el 21 de Septiembre de 1992 al 30 de Abril de 1993. Se coordinaron las actividades con el jefe del D-V para que solicitara el personal al jefe del D-I, quién lo proporcionaría para desarrollar el proceso de consejería.

Se asignó un facilitador de la F.A.E.S., que fue capacitado en un seminario taller en la primera Brigada de Infantería. En Enero de 1993 el facilitador de la F.A.E.S. fue trasladado al E.M.C.F.A., teniendo que capacitar en la unidad militar a 2 trabajadoras sociales que asumieran el papel de facilitadores.

Sesiones de Consejería: Se desarrollaron un total de 22 sesiones en las cuales la cantidad de los grupos variaba de 5 a 50 beneficiarios. Cuando el grupo era numeroso se dividía entre los 3 facilitadores simultáneamente; estos grupos eran atendidos los días lunes, martes y miércoles de cada semana, con un horario de 8 a.m. a 12 m. y de 2 p.m. a 5 p.m. Se desarrollaron en total 506 sesiones individuales e igual número de beneficiarios. El proceso se llevó a cabo en el salón de usos múltiples y en el área verde de la piscina de la tropa. En la mayoría de los casos el personal que proporcionaban era elegible para acceder al proceso de consejería, ya que se hacía una selección del personal antes del inicio de esta.

La actitud de los beneficiarios durante el proceso de consejería, en resumen, fue de incredibilidad al cumplimiento de la oferta planteada. Se trató de motivar y promover a los beneficiarios para que reflexionaran sobre la oferta del programa durante el período de trabajo. Observando al final cierta incertidumbre, desconfianza y falta de credibilidad en ellos hacia el mismo.

Resultados: Se puede mencionar que durante el proceso de consejería que se dio en esta unidad militar; los beneficiarios que optaron por una capacitación técnica vocacional como primera preferencia fue del 93.48% , donde la mayoría expresaba que no querían volver a trabajar el área agropecuaria, porque ya sabían cultivar la tierra. Esta población tiene una edad promedio de 24.2 años, considerando que estos pasaron por un proceso de socialización en la unidad militar, creando nuevas expectativas en ellos. También el 67.19% de esta población es soltero y sin compromisos, por lo que se inclinaban a aprender algo nuevo y de esta forma alcanzar un status mayor en la sociedad, así como también el 88.74% de esta población no posee tierras propias, (variable que influyó para no optar por una capacitación agrícola). Dado que los ingresos son bajos existe la probabilidad de que la población considere que la actividad de industria y servicio sea una alternativa, para cuando no estén produciendo la tierra.

El 5.93% optó por una capacitación agropecuaria, aunque el grado promedio de escolaridad era hasta el 4o. grado, no influyó mucho en la opción, además porque el 11.26% de esta población poseen tierras, ya sea de ellos o de sus padres, y además porque realmente les gusta trabajar la tierra. Es decir que el 5.93% de la población tiene vocación agrícola y no busca otras alternativas porque de esa forma considera cubrir todos sus intereses.

Problemas Percibidos: El que más influyó en el proceso de consejería fue la falta de comunicación entre el E.M.C.F.A. y la unidad militar sobre el conocimiento de los objetivos del programa, por

ende, la falta de información de los jefes y oficiales ocasionando desinterés hacia el mismo.

El problema de programación que se dio en la S.R.N. fue el otorgamiento de la oferta, variable que influyó mucho en los beneficiarios con respecto a la credibilidad del programa.

RESUMEN INFORME FINAL QUINTA BRIGADA DE INFANTERÍA

Coordinaciones: El proceso de consejería en la presente unidad dio inicio el 23 de septiembre de 1992, realizándose desde entonces las respectivas coordinaciones originalmente en el Departamento 5, a quien se le informó acerca de las nociones generales que comprendía el mismo, ya que no existía en la unidad un suficiente conocimiento de la actividad a llevarse a cabo. En vista de no haber contado con la colaboración suficiente para realizar el proceso, se solicitó la ayuda necesaria al D-I quien brindó lo requerido y se encargó de proporcionar el personal semanalmente.

Se asignó un facilitador de la F.A.E.S. capacitado posteriormente en el seminario taller, quien junto al facilitador de CREA intervino en la realización del proceso durante el primer mes de trabajo, retirándose seguidamente del mismo y asumiendo por completo la responsabilidad el facilitador de CREA.

Consejería: Se realizaron un total de 20 sesiones grupales de consejería con un promedio de 12 personas en cada una de ellas. Se trabajó por lo regular en dichas sesiones el primer día de trabajo de la semana (miércoles), utilizando para ello un aula en la segunda planta y cuando esta era utilizada para otras actividades se recurrió al uso de un pasillo contiguo a la misma.

En la mayoría de los casos se proporcionó el personal que llenaba los requisitos indispensables para tener acceso al programa, en los que se asignó también personal que no lo era (fue necesario retirarlos desde el principio).

La actitud manifestada por los beneficiarios fue en un principio muy positiva y motivada hacia la oferta, sin embargo, a medida que se avanzaba con el tiempo y sin dar inicio a las capacitaciones, los beneficiarios se volvieron un poco más demandantes y con falta de credibilidad, se trató en la manera de lo posible de justificar dicha situación y motivar a la vez hacia lo planteado de una forma más consistente, por lo que se logró una aceptación considerable a lo expuesto.

El número de sesiones individuales fue de 248 al igual que el número total de beneficiarios. Estas por lo regular se desarrollaron el segundo día de trabajo (jueves). Durante las mismas, si existió alguna actitud negativa, demandante o con falta de credibilidad por parte de los beneficiarios, se superó a través de motivación individual adecuada en cada caso, lográndose resultados positivos.

Resultados: La mayoría de beneficiarios optaron por el área de Industria y Servicio en el momento de la orientación (64.11%), planteando como principal motivo de su elección el deseo de un aprendizaje nuevo y diferente a lo que ya conocen, puesto que en su mayoría eran personas cuya actividad anterior a causar alta fue la agricultura, por consiguiente con experiencia en la misma.

Problemas Percibidos: En cuanto a los principales problemas percibidos podría mencionarse la falta de información por parte del E.M.C.F.A. hacia la unidad acerca del proceso, lo que trajo como consecuencia la escasa colaboración por parte del D-V y de los señores oficiales en cuanto a la factibilidad de proporcionar personal para su participación en la consejería.

RESUMEN INFORME FINAL SEXTA BRIGADA DE INFANTERÍA

Coordinaciones: El programa de Consejería se realizó en la 6a. Brigada de Infantería durante el período comprendido entre el 21 de septiembre de 1992 el 28 de abril de 1993.

Para la realización de este se contó desde un principio con el apoyo del Comandante de la Brigada, sustituido posteriormente por otro comandante, que de igual forma dio todo el apoyo necesario para su implementación.

El oficial enlace con quien se coordinaba toda actividad relacionada con éste programa fue el S-V, quien a través del facilitador realizaba las coordinaciones con el S-I para que este proporcionara el personal objetivo de la consejería.

Consejería: Durante se implementó el programa, se llevaron a cabo un total de 30 sesiones grupales, durante las cuales se atendieron 394 beneficiarios. Estos, en su mayoría provenían de zonas rurales y su actividad anterior a causar alta en el ejército era la agricultura, con una edad promedio de 26 años, así como de escolaridad promedio de 4o. grado.

En los momentos de implementación de la Consejería podía observarse que muchos de los beneficiarios mostraban una actitud de incertidumbre respecto a lo que harían una vez causasen baja, esto era observable especialmente en aquellos de menor edad y al inicio de las sesiones. Respecto de ello se les cuestionaba, con el fin que comprendieran lo importante de ser orientados al respecto.

Las preferencias observadas al inicio del proceso de Consejería, aún siendo la mayoría de origen rural, era de beneficios en Industria y Servicios, pues en general respondían a querer cursos de capacitación en dicha área. Sin embargo, a medida que transcurría la Consejería iban definiendo su opción de acuerdo a sus posibilidades reales, confrontadas en ésta.

Resultados: Los resultados muestran que de 394 potenciales beneficiarios un 57.61% solicita capacitación en el área de industria y servicios, un 33.5% capacitación en el área agropecuaria y un 7.87% solicita créditos, en su mayoría para adquisición de tierras.

Como se observa, la mayor parte de beneficiarios, a pesar de su procedencia rural, preferían capacitaciones de aplicación en el área urbana, lo cual se debe a que generalmente los cuerpos militares se encuentran ubicados en dichas zonas, por lo que, de alguna manera esto influía en la determinación de éstos en aprender oficios vocacionales, dado su nueva adaptación al tipo de vida en dicha área. Es importante en ello observar que los mismos beneficiarios expresaban su renuencia a volver a desempeñarse en la actividad agrícola, pues por conocer dicho trabajo sabían lo arduo que éste era. Los beneficiarios solicitantes de capacitación agropecuaria expresaban su interés en ello, pero por una razón contraria, que por el hecho de conocer el trabajo agrícola decidían reforzar sus conocimientos en ésta, a la vez que beneficiarse de todo lo que implicaba el área agropecuaria. A esto acompañaban la justificación del hecho de que su lugar de vivienda post-baja siempre sería el área rural.

Problemas: La tardanza de la S.R.N. en dar respuesta a la demanda de beneficios generada por la consejería, provocaba poca credibilidad del programa, tanto en los beneficiarios, como oficiales y facilitadores implicados en este. Por otra parte, también fue problemática la información confusa que se generaba desde el P.R.N., que en muchas ocasiones contradecía la manejada por los facilitadores de CREA.

RESUMEN INFORME FINAL

BATALLÓN DE INFANTERÍA DE REACCIÓN INMEDIATA "ATLACATL"

Coordinaciones: Se establecen coordinaciones y se exponen los objetivos del programa al jefe de la S-V, quien a su vez solicita a CREA una nota dirigida al Señor Comandante en la que se expliquen las actividades a realizar. Las coordinaciones necesarias para el desarrollo del proceso de consejería se efectuarían través de las secciones I y III.

Consejería: En general puede decirse que debido a la prioridad en la fecha de desmovilización y a la recalendarización de la misma, la atención de todo el personal involucrado en la unidad militar se centró en la preparación de los elementos a desmovilizarse para los actos protocolarios, (marchas, entrega de armas, etc.) lo que ocasionó contratiempos en la implementación del programa. Razón por la cual se realizó una sola actividad de consejería en la cual se pretendía dar una cobertura total a toda la población objeto (131 potenciales beneficiarios de una población total de 330) convocada por el S-V en la cual se contó con el apoyo de facilitadores del Regimiento de Caballería (2) y CREA (3) que tuvieron una participación activa en el mismo. La participación del facilitador F.A.E.S. en el desarrollo del proceso de consejería fue únicamente en lo concerniente a aspectos logísticos.

Resultados: En cuanto a las preferencias dentro del área de industrias y servicios, una gran mayoría de la población el 93.89% (123 beneficiarios) optó por una capacitación en esta área.

En relación al área agropecuaria, ésta solamente fue elegida por el 3.82% (5 beneficiarios). Otra parte de la población correspondiente al 2.29% (3 beneficiarios) optó por el área de créditos, en general, debido a que ya tenían ocupaciones previas a su incorporación a la vida militar en las que podrían reintegrarse. Las áreas de ubicación post-baja se encuentran en el siguiente orden en los departamentos de: La Libertad, Sonsonate, San Salvador, Santa Ana, Ahuachapán y La Paz.

Problemas percibidos: Notable desconocimiento de los alcances y objetivos del programa de reintegración por parte de señores jefes y oficiales de la unidad militar. Los constantes cambios en la fecha de desmovilización, debido a la recalendarización imposibilitaron dar cumplimiento a las programaciones acordadas con el jefe de S-V, asimismo obligó a trabajar en forma apresurada y con grupos numerosos de difícil manejo limitando la participación activa de los beneficiarios en el proceso. La participación de miembros del C-V-E.M.C.F.A., ocasionó descontento entre la tropa y el oficial enlace de la Sección V, debido a que se crearon falsas expectativas y ofrecimientos que se alejaban de la realidad. La poca credibilidad en la ejecución de los programas de Reconstrucción Nacional, generó actitudes de desconfianza, desinterés y apatía en la población beneficiaria. Las tareas de enlace entre los beneficiarios a desmovilizar y los programas de capacitación fueron realizados en forma independiente por la S-V y sin ninguna coordinación con el componente de orientación. Es importante mencionar que debido a la situación de disolución del Batallón como parte de los Acuerdos de Paz, se generan dificultades de localización para otorgar los beneficios al personal desmovilizado, por lo que sería conveniente implementar un mecanismo de convocatoria y localización eficaz para que puedan tener acceso a ellos. Esta situación podría solventarse a través de la Oficina Regional del P.R.N. correspondiente al lugar en donde se encontraban las instalaciones del Batallón, ya que esta actividad ha sido normada a través de la Directiva emitida por el C-V-001-993.

RESUMEN INFORME FINAL BATALLÓN DE INFANTERÍA DE REACCIÓN INMEDIATA "ATONAL"

Coordinaciones: El programa de Consejería se realizó en este cuerpo militar durante el período comprendido entre el 21 de septiembre de 1992 hasta el 6 de enero de 1993.

Para la realización de este se contó, desde un principio, con el apoyo del comandante del B.I.R.I., quien dio el apoyo necesario para su implementación.

La persona enlace con quien se coordinaba toda actividad relacionada con este programa fue la señorita Trabajadora Social de la Sección V, quien a través de los facilitadores y el apoyo directo del Ejecutivo realizaba las coordinaciones con el S-I para que este proporcionara el personal objetivo de la consejería.

Consejería: Durante se implementó el programa, se llevaron a cabo un total de 16 sesiones grupales, durante las cuales se atendieron 180 beneficiarios. Estos, en su mayoría provenían de zonas rurales y su actividad anterior a causar alta en el ejército era la agricultura, con una edad promedio de 25 años, así como de escolaridad promedio de 5o. grado.

En los momentos de implementación de la Consejería podía observarse que muchos de los beneficiarios mostraban una actitud de incertidumbre, respecto a lo que harían una vez causasen baja, esto era observable especialmente en aquellos de menor edad y al inicio de las sesiones. Respecto de ello se les cuestionaba, con el fin que comprendieran lo importante de ser orientados al respecto.

Las preferencias observadas al inicio del proceso de Consejería, aún siendo la mayoría de origen rural, era de beneficios en Industria y Servicios, pues en general respondían querer cursos de capacitación en dicha área.

Resultados: Los resultados muestran que de 180 potenciales beneficiarios un 86.11% solicita capacitación en el área de industria y servicios, un 5.56% capacitación en el área agropecuaria y un 4.44% solicita créditos, en su mayoría para adquisición de tierras.

Como se observa, la mayor parte de beneficiarios, a pesar de su procedencia rural, preferían capacitaciones de aplicación en el área urbana, lo cual se debe a que generalmente los cuerpos militares se encuentran ubicados en dichas zonas, por lo que, de alguna manera esto influía en la determinación de éstos en aprender oficios vocacionales, dado su nueva adaptación al tipo de vida en dicha área. Es importante en ello observar que los mismos beneficiarios expresaban su renuencia a volver a desempeñarse en la actividad agrícola, pues por conocer dicho trabajo sabían lo arduo que éste era. Los beneficiarios solicitantes de capacitación agropecuaria expresaban su interés en ello, pero por una razón contraria, y que por el hecho de conocer el trabajo agrícola, decidían reforzar sus conocimientos en ésta, a la vez beneficiarse de todo lo que implicaba el área agropecuaria. A esto acompañaban la justificación del hecho de que su lugar de vivienda post-baja siempre sería el área rural.

Problemas: La tardanza de la S.R.N. en dar respuesta a la demanda de beneficios generada por la consejería, provocaba poca credibilidad del programa, tanto en los beneficiarios como oficiales y facilitadores implicados en este, pues aún al momento de la desmovilización del B.I.R.I. no se había implementado ningún curso, ni entrega de tierra, o algún otro beneficio ofrecido. Por otra parte, también fue problemática la información confusa que se generaba desde el C-V-E.M.C.F.A., que en muchas ocasiones contradecía la manejada por los facilitadores de CREA.

RESUMEN INFORME FINAL BATALLÓN DE INFANTERÍA DE REACCIÓN INMEDIATA "ARCE"

Coordinación: Para dar inicio a las actividades en el Batallón, se efectuó una reunión con el Comandante de esta unidad a fin de dar a conocer los objetivos del programa de consejería. En esta reunión se nombró a la facilitadora del proceso y se giraron instrucciones al S-V para que brindara el apoyo al mismo; sin embargo, con el que se trabajó estrechamente fue con el S-I.

Debido al hecho de ser un B.I.R.I., existía una fecha y un número determinado de efectivos a desmovilizar, facilitando el tener semanalmente los grupos de potenciales beneficiarios solicitados para desarrollar el proceso.

Nunca se coordinó en base a directivas o programaciones, únicamente se coordinaba directamente con el S-1, tanto el número de efectivos, como el día a desarrollarse el proceso.

Consejería: Las actividades en esta unidad se desarrollaron de septiembre a diciembre de 1992, realizando un total de 13 sesiones grupales y 185 sesiones individuales. En estas sesiones los beneficiarios se mostraban en su mayoría receptivos, aunque incrédulos y desconfiados, lo que generaba, sobre todo en la primera fase, comportamientos muy pasivos. En lo que respecta al trabajo del facilitador de la F.A.E.S. en general fue deficiente, ya que se limitaba a elaborar los listados al final de las sesiones, y a pesar de que se intentó que colaborara en las fases, cuando lo hizo, su rendimiento fue muy bajo.

Resultados: Se atendieron un total de 185 beneficiarios cuyas edades oscilaban entre los 23 y 24 años. De este número de beneficiarios 156 o sea el 84.32% optaron por capacitación en el área de industrias y servicios y solamente el 14% por el área agropecuaria; el promedio de escolaridad bajo (hasta el 4o.gdo.), pocas responsabilidades familiares (32%) y nuevas alternativas y modelos de vida son variables que influyen en dicha elección.

Problemas percibidos:

- La facilitadora del proceso, sea por desinterés, falta de capacidad o ambas, tuvo un rendimiento muy deficiente a pesar de que constantemente se le explicaba la importancia de su trabajo así como las fases del proceso y la oferta de la S.R.N..
- Poca credibilidad en los programas de atención a desmovilizados debido a ofrecimientos anteriores incumplidos.
- Confusión en los beneficiarios y personal involucrado en el proceso con respecto a los programas de la S.R.N., que eran confundidos con otros cursos implementados directamente por el batallón.
- Manejo de diferente información por parte del P.R.N. lo cual incidía creando confusión en los beneficiarios.

RESUMEN INFORME FINAL BRIGADA DE ARTILLERÍA

Coordinaciones: Para dar inicio a las actividades relacionadas con el proceso de consejería dentro de la Unidad Militar se hizo necesario realizar coordinaciones directas con el Señor Comandante quien giró las instrucciones pertinentes al Jefe del D-V, a fin de brindar toda la colaboración y apoyo en la implementación del mismo en la brigada. Se establecen las coordinaciones en relación a aspectos logísticos y horarios de atención así como el personal que se vería involucrado para el desarrollo de las actividades concernientes al proceso de consejería asignado, 2 facilitadores de la F.A.E.S. y 1 facilitador de CREA, a quienes se les daría el apoyo y facilidades necesarias para cumplir con su rol como facilitadores del proceso, ya que con anterioridad habían sido capacitados para esta actividad, de esta manera se acuerdan los días lunes y martes de 08:00 a 16:00 horas.

Consejería: Se realizan un total de 30 intervenciones grupales y como resultado de ello se obtienen 512 beneficiarios inscritos, cuyo origen proviene de igual número de sesiones individuales. En general puede decirse que la actitud de los beneficiarios durante el proceso fue de mucha receptividad al mismo, aunque en algunas ocasiones fue de incertidumbre, raras veces hubieron manifestaciones de descontento o apatía al proceso y cuando estas aparecían se les dio la atención efectiva para satisfacer esas inquietudes.

Resultados: Puede mencionarse en cuanto a preferencias el 89.06% (456 beneficiarios) de la población se ubican en el área de Industrias y Servicios; un 10.35% (53 beneficiarios) optaron por el área Agropecuaria y un 0.59% (3 beneficiarios) por otros beneficios, los cuales están relacionados con actividades vocacionales en las que se basa su experiencia laboral. Las ubicaciones post-baja del total de beneficiarios se encuentran en el siguiente orden: San Salvador, La Libertad, Santa Ana, Sonsonate, Ahuachapán, Cuscatlán.

Problemas percibidos:

- Al inicio del proceso la información vertida por el P.R.N. fue muy poca, en relación a las actividades de consejería en las unidades militares y con los programas ofertados, por lo que se hizo necesario recurrir a sesiones informativas con el fin de aclarar y unificar criterios entre las partes intervinientes, siendo de esta forma que se establecieron los lineamientos de la información que debía de transmitirse a los beneficiarios.
- Cabe mencionar que a partir de enero del presente año las actividades básicamente estuvieron a cargo del Facilitador de CREA, debido a que uno de los facilitadores de la F.A.E.S. solicitó la baja y el otro estaba dedicado completamente a sus actividades administrativas en la sección 1.
- Las tareas de enlace entre los beneficiarios a desmovilizar y los programas de capacitación fueron realizados en forma independiente y sin ninguna coordinación con el componente de orientación, sobre todo durante el período de contingencia (septiembre a diciembre de 1992).

La colaboración de señores jefes y oficiales en momentos oportunos contribuyó en gran medida, debido a que mostraban interés en el desarrollo del proceso de consejería a fin de beneficiar a la tropa de esa unidad militar. Este cambio de actitudes se produjo luego de que fueron informados

en forma detallada por personal de CREA de la magnitud de la actividad y de lo significativo que era el período de transición para los elementos a desmovilizarse.

No obstante a la implementación de la Directiva C-V-001-993, Organización y Dinamización del apoyo a los Programas para la atención a personal desmovilizado, en la que el objetivo y alcance de la misma era el de incorporar al personal desmovilizado de la F.A.E.S. creando oficinas regionales y de enlace para promover y agilizar los programas de asistencia. La Brigada de Artillería a través de la S-V continuó esforzándose por la consecución de sus objetivos, ya que pudo percibirse que no existía mucho apoyo de la oficina regional del P.R.N. correspondiente a la zona.

RESUMEN INFORME FINAL BRIGADA ESPECIAL DE SEGURIDAD MILITAR (BESM)

Coordinación: El trabajo de consejería en el BESM dio inicio en febrero y finalizó en abril de 1993, a solicitud del P.R.N.. Inicialmente se contactó para la actividad con el S-V quién asignó para la coordinación de esta actividad al Tte. Jorge Alberto Moreno Morán y como colaboradora a la Lic. Silvia de Reyes (por problemas de salud, solamente apoyó en una de las sesiones). Programando la atención de esta población para cada tercer jueves de mes, con grupos de 10 a 15 beneficiarios y asignando como facilitador de CREA a personal disponible en las determinadas fechas.

Consejería: Se realizaron un total de 5 sesiones de Consejería (5 grupales y 68 individuales) y 5 reuniones de coordinación, con un total de 68 beneficiarios atendidos. El horario de atención fue de 8-12 m y 2-4 p.m. en los días de duración del proceso.

La actitud de los beneficiarios durante el proceso de consejería fue de desconfianza al cumplimiento de los proyectos planteados, así como de considerarse marginado dentro de la Fuerza Armada, complicándose con el hecho de que este personal, la mayoría, tiene niveles académicos superior al sexto grado (manifestando que los programas eran pobres, es decir no ofrecían mucho), además de ser personal antiguo (algunos hasta con 10 y 15 años de servicio), y de presentar expectativas de indemnización.

Resultados: Al contrario de lo esperado (Unidad Militar ubicada en S.S.), el mayor porcentaje de la población es para capacitación agropecuaria. Se considera que uno de los factores que han repercutido en esta demanda es la edad promedio (28 años), son personas con compromisos (más del 70% son casados y con hijos), aunado con el nivel académico (octavo grado), les permite tener una visión más realista de las posibilidades de trabajo en la ciudad, el costo de vivienda, transporte, etc.

Considerando que sólo fueron atendidos un total de 68 beneficiarios, es fácil detectar que es un mínimo de población a la que se le dio cobertura, la razón considerada es la brevedad del tiempo que se trabajó en esta Unidad Militar por no haber estado contemplado en el programa de desmovilización.

Un elemento que es importante mencionar es el desinterés observado por buscar alternativas para controlar en sus lugares de origen al personal desmovilizado e integrarlos a los diferentes cursos de capacitación iniciados en la Ciudadela Don Bosco. Entre las justificaciones manifestadas están: tiempo breve (generalmente del P.R.N. les avisan 2 o 4 días antes del inicio de los cursos), direcciones fuera del alcance de telegramas, etc.

Problemas Percibidos:

- Desconocimiento del Programa y de sus objetivos.
- No existía programación para la desmovilización de esta Unidad.

La persona asignada para colaborar en la actividad fue incapacitada, lo que dificultará la continuidad del programa, por lo que el grueso de la población no será atendido.

No existe una programación de baja para los beneficiarios, siendo proporcionada a quién la solicita, lo cual da lugar a que el número del grupo no sea consistente y que incluso no puedan ser asistidos por encontrarse destacados y regresan a la base el día en que se retiran.

RESUMEN INFORME FINAL REGIMIENTO DE CABALLERÍA

Coordinaciones: Las actividades de consejería realizadas en el Regimiento de Caballería con los efectivos próximos a desmovilizar se iniciaron en el mes de septiembre de 1992 con coordinaciones realizadas con el jefe de S-V, (oficial enlace) y de la S-I; habiendo ejecutado el proceso 2 personas miembros de las Secciones 5 y 1 de esa Unidad Militar, quienes fueron capacitadas para funcionar como facilitadores, apoyados por un facilitador de CREA.

Consejería: En total se realizaron nueve sesiones de consejería, atendiendo a 227 beneficiarios potenciales, en grupos de 30 efectivos aproximadamente. La participación de los facilitadores de la F.A.E.S., fue eficiente, realizando un rol activo y manejando correctamente la información de la oferta, haciendo que las intervenciones del facilitador de CREA fuera sólo de apoyo.

La tropa mostró una actitud agresiva, desconfiada y desinteresada, por poseer prejuicios debido a malas experiencias en la etapa de contingencia para capacitar a ex-combatientes en las áreas de reintegración, aspecto que tuvo que manejarse con cuidado por los facilitadores F.A.E.S.-CREA.

Resultados: De 227 personas orientadas, sólo el 5.61% optaron por la capacitación agropecuaria, sin embargo, ninguna ha recibido el beneficio solicitado. El 87.70% optaron por la capacitación vocacional, de los cuales, 23 ex-combatientes actualmente se encuentra recibiendo instrucción en diferentes oficios en la Ciudadela Don Bosco.

Problemas percibidos: Se dieron contratiempos en realizar la consejería por dificultades logísticas, especialmente por la falta de cooperación del enlace o de otros oficiales del Regimiento. Al respecto, se sostuvieron pláticas con el S-V para superar dichos problemas.

Además, el descontento y la actitud negativa de la tropa interferían en las exposiciones de los facilitadores, llegando incluso a la necesidad de pedir a las autoridades del Regimiento su intervención, a fin de aclarar el objetivo de las charlas, pues existía confusión al respecto.

La desinformación emanada por la misma oficina del C-V-E.M.C.F.A., generó grandes problemas entre la tropa, causando mayor desconfianza e indignación entre los efectivos, quienes expresaban su desacuerdo con la información que recibían tanto del señor S-V como de los oficiales del E.M.C.F.A..

La emisión de la Directiva para mejorar la atención a los desmovilizados, tuvo un efecto negativo en esta Unidad Militar, ya que la Trabajadora Social asignada, mostró desinterés en realizar las funciones asignadas, además no se contó con los recursos que la misma directiva señalaba para ejecutar las tareas. Ante esta situación fue difícil que el facilitador de CREA lograra brindar el apoyo adecuado en esta Unidad para que los beneficiarios atendidos fueran enlazados con la oferta.

RESUMEN INFORME FINAL

COMANDO DE INGENIEROS DE LA FUERZA ARMADA (CIFA)

Coordinaciones: Las actividades se inician el 22 de Septiembre de 1992 hasta febrero de 1993, con las coordinaciones respectivas con el D-V y D-I de la unidad; el E.M.C.F.A. les había informado para que se dieran las facilidades del caso al personal de CREA, quienes realizarían esta actividad; dentro de las coordinaciones se dio a conocer la población beneficiaria, las condiciones dadas por el P.R.N. y S.R.N. para optar al programa, la necesidad de un local adecuado para el desarrollo de la consejería, así como de un lugar propicio para la asistencia y consejería individual. El número de miembros que deberá integrar cada grupo (máximo 30 por sesión). Planteado lo anterior, se esperaba contar con la población objetiva.

Consejería: Se realizaron 17 sesiones de consejería, con igual número de reuniones de coordinación con un total de 133 beneficiarios inscritos. Los días jueves y viernes se desarrollaba el proceso en esta Unidad con el horario de atención de 8-12m y de 2-4 p.m., los dos días de la duración del proceso.

La actitud de los beneficiarios durante el proceso de consejería fue de interés y expectativa de ser beneficiado antes de causar baja o inmediato a estas, en cuanto al personal que continúa de alta su actitud era de indiferencia.

Actitud del beneficiario ante los cursos de contingencia: todos querían ir al curso en el cual se habían anotado durante la consejería, pero no porque existiera algún interés, si no por cambiar de rutina, aunque ya estando en el curso comprobaran que sus intereses, aptitudes y habilidades no iban orientados a ello.

Análisis de los resultados: Del total de población vista el 85% orientaban su interés al área de Industria y Servicio, a pesar que el 80% de la población asistida, antes de causar alta, practicaban la actividad agrícola, pero realmente ya no querían regresar a esta. Uno de los factores que influyó para que los beneficiarios optaran por el área vocacional, fue motivado por los gastos de vida que cubría esta área como beneficio adicional, en comparación con los gastos de vida que representa el área agropecuaria, ya que el 40% de estos son padres de familia, con responsabilidades en su hogar y a pesar de hacerles hincapié que esto les duraría poco tiempo, en comparación con los beneficios que podría representar el acceder una parcela de tierra y trabajarla ellos mismos para hacerla producir; predominaba el hecho de un sueldo al que estaban acostumbrados y las nuevas necesidades creadas. Sin embargo, a la fecha, el área vocacional aún no ha sido cubierta a ningún beneficiario de esta unidad.

De 1,200 elementos que integraban la unidad al inicio de la actividad de consejería, 470 elementos causaron baja entre el 30 de octubre de 1992 y el 30 de enero de 1993, de los cuales solo 136 pasaron por el proceso de consejería. En esta unidad militar, la actividad de consejería no obtuvo los resultados deseados, es importante resaltar que no fue ni el cambio de la localidad, ni la reestructuración que sufrió el comando, lo que afectó el desarrollo del trabajo, sino que fue la falta de interés y previsión por parte del E.M.C.F.A. hacia el futuro del ex-combatiente, sumando a ello el desinterés (en algunos casos hasta la "obstaculización") mostrado por los responsables directos del ex-combatiente en esta unidad.

Problemas Percibidos: En los canales inadecuados de comunicación de parte del E.M.C.F.A., no se planificaron los recursos en relación a la oferta la S.R.N. para la asistencia del desmovilizado.

La oficina del P.R.N., en un inicio (Septiembre de 1992 a febrero de 1993), obstaculizaba el proceso de consejería, porque sin un proceso metodológico se seleccionaron beneficiarios para el período de contingencia.

Desinterés del D-V y D-I por el beneficiario y desarrollo del proceso, lo cual incidió que causaran baja 300 elementos; de los cuales solo un 30% había pasado por el proceso de consejería, quienes por iniciativa propia, esperaron la llegada del facilitador de CREA.

RESUMEN INFORME FINAL CENTRO DE INSTRUCCIÓN Y TRANSMISIONES DE LA FUERZA ARMADA. (CITFA)

Coordinación: Para desarrollar el proceso de consejería se coordinó con el jefe del Departamento V de la Unidad Militar de nombrar a una Trabajadora Social con las función de coordinar la atención y asignación de grupos de soldados próximos a ser dados de baja, coordinando además con el jefe del Departamento I, los grupos sujetos de atención y el aula asignada para el desarrollo de dicho proceso.

Consejería: Con el personal de tropa se desarrollaron 28 sesiones, atendiendo un total de 178 personas y con cada una de ellas se desarrollaban las Fases I y II el primer día, y Fase III el segundo día del proceso. Se atendían grupos de 10 personas o más los días Lunes de las 08-12 horas y de las 14-16 horas y el día Martes de las 08-12 horas de cada semana vigente.

Las actitudes de los beneficiarios al inicio de la actividad orientadora (Fase I del proceso), era de desconfianza a lo expuesto, ya que anteriormente les habían planteado cursos y a la fecha nada había sido realidad; pero en la Fase III ó sea en las sesiones individuales se lograba un clima de más confianza y credibilidad a lo ofrecido.

También se desarrollaron reuniones reorientadoras basadas en la población definida de atención, inicio de cursos y beneficios a recibir, etc.

Resultados: De 178 beneficiarios orientados, únicamente un 25.84% poseía tierras y solamente un 21.91% equivalente a 39 efectivos eligió capacitación agropecuaria, aunque un gran porcentaje es de origen campesino argumentaban que no deseaban regresar a labores agrícolas.

De estas 39 personas, 15 se encuentran recibiendo el beneficio de la capacitación solicitada, dentro de las instalaciones del Centro de Ingenieros de la Fuerza Armada (CIFA)(2) y en el Regimiento de Caballería (13).

Un porcentaje del 74.72% (133) optó por capacitación técnica vocacional, de los cuales 48 se encuentran capacitando en la Ciudadela Don Bosco y 11 de ellos recibiendo una capacitación distinta a la elegida en el proceso, ya que es posible que tengan la idea que el oficio que eligieron para capacitarse no lo implementen pronto, inscribiéndose así en capacitaciones que se presentan más rápido.

Problemas Percibidos: Desconocimiento de las autoridades involucradas del Programa y los Objetivos del mismo, cuando en la Unidad Militar se presenta la oportunidad de localizar y enviar personal dado de baja a los diferentes cursos de capacitación, no se buscaron alternativas para localizarlos y que gozaran de los beneficios que les pertenece como personas desmovilizadas o dadas de baja, cubriendo los cupos con personal de alta deseos de recibir el beneficio pero sin el mínimo interés de causar baja.

El enlace P.R.N. tiene varias actividades que cubrir en la Unidad Militar, restándole tiempo en la atención, orientación, coordinación y localización de la población desmovilizada prioridad 1,

según Directiva enviada y recibida en Marzo de 1993. El E.M.C.F.A. no se ha preocupado por hacer efectiva la mencionada Directiva.

RESUMEN INFORME FINAL BASE AÉREA COMALAPA (BACO)

Coordinación: Para poder desarrollar el proceso de consejería se coordinó con el jefe de la Sección V de la Base Aérea, nombrar a una Trabajadora Social con la función de coordinar la atención y asignación de grupos de soldados próximos a ser dados de baja. Ella coordinará además con el jefe de la Sección 3 los grupos sujetos de atención y el salón asignado para el desarrollo de dicho proceso.

Consejería: Con el personal de tropa se desarrollaron 9 sesiones (Fases I, II y III), atendiendo un total de 59 personas.

Al inicio del proceso en la Base los grupos que se atendían eran de 14 miembros, después varió y el horario de atención era de las 14-16 horas el día Miércoles Fase I: de las 08-16 horas, el Jueves Fase II y de las 08-16 horas el día Viernes la Fase III individual.

Los días de atención al inicio del programa eran de tres días; pero a partir de este año (1993), solamente se le daba apoyo a la Base los días Miércoles y Jueves.

En la atención de los grupos, al inicio la actitud de los beneficiarios era de desconfianza a lo expuesto, ya que anteriormente les habían planteado cursos y a la fecha nada se había hecho realidad, pero a medida que se desarrollaba el proceso de consejería, ellos iban poniendo más atención y credibilidad a lo expuesto.

Resultados: De 59 beneficiarios orientados, únicamente un 20.34% poseía tierras y solamente un 27.12% equivalente a 16 efectivos eligieron capacitación agropecuaria; aunque un gran porcentaje es de origen campesino manifestaban que no deseaban regresar a sus labores agrícolas.

Un porcentaje del 72.88% (43) optó por capacitación Técnico Vocacional, ya que les motivaba conocer y aprender algo nuevo. La agricultura (manifestaron) era ya de su conocimiento para poder desempeñarse en ello en cualquier momento, el aprender otro oficio les brindaría otro ingreso económico, a pesar de que el promedio de escolaridad era del 4to. grado, su nivel de análisis con respecto a las expectativas era adecuado en su mayoría.

Problemas Percibidos: A la fecha, Mayo de 1993, ninguna persona ha sido beneficiada por un proyecto del P.R.N., como lo sería la asignación de tierras y participación en cursos de capacitación, a pesar de haber recibido una copia de la Directiva del E.M.C.F.A., donde señala como prioridad 1 la atención a la población desmovilizada. Además no se ha nombrado una persona enlace P.R.N. en la Unidad Militar para canalizar todos los beneficios que se ofrecen a la población desmovilizada.

El criterio que se tiene de la Base, es que es una dependencia de la Base aérea de Ilopango, por lo consiguiente los recursos llegan desfasados o no llegan a la Unidad Militar.

La actividad orientadora en dos oportunidades se dio con dificultad, ya que las personas seleccionadas por la Unidad Militar, carecían de una información previa de los requisitos que

debían cumplir o reunir para optar a una capacitación.

El facilitador de la F.A.E.S. estuvo limitado por la variedad de actividades de la sección, colaborando en el desarrollo de la consejería, teniendo listo el local asignado y el personal de tropa próximo a irse de baja.

RESUMEN INFORME FINAL DESTACAMENTO MILITAR No. 1 (DM-1)

Coordinaciones: El proceso de consejería se desarrolló desde el 21 de Septiembre de 1992 al 30 de Abril de 1993; se coordinaron las actividades con el jefe de la S-V para que solicitara el personal al jefe de la S-I, quien lo proporcionaría para el desarrollo del proceso de consejería.

Se asignó un facilitador de la F.A.E.S. el cual fue capacitado en un seminario taller en la primera Brigada de Infantería. Tanto el facilitador de la F.A.E.S. como el de CREA participaron activamente en las tres fases del proceso de consejería.

Consejería: Se desarrollaron un total de 11 sesiones en las cuales la cantidad de los grupos variaban de 5 a 50 beneficiarios, cuando el grupo era numeroso se dividía entre los dos facilitadores simultáneamente; estos grupos eran atendidos los días jueves y viernes de cada semana, con un horario de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m., el día jueves y viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. Se desarrollaron en total 247 sesiones individuales e igual número de beneficiarios. El lugar donde se llevó a cabo el proceso fue el área de comedor de tropa del DM-1 y en las aulas de instrucción militar de la base Sierpe. En la mayoría de los casos el personal que proporcionaban era elegible para acceder al proceso de consejería, haciéndose una selección del personal antes del inicio de esta.

En resumen, la actitud de los beneficiarios durante el proceso de consejería fue de incredulidad al cumplimiento de la oferta planteada. Se trató de motivar y promover a los beneficiarios para que reflexionaran sobre la oferta del programa durante el período de trabajo, observando al final cierta incertidumbre, desconfianza y falta de credibilidad en ellos hacia el programa.

Resultados: Se puede mencionar que durante el proceso de consejería que se dio en esta unidad militar; los beneficiarios que optaron por una capacitación técnica vocacional como primera preferencia fue del 80.97%, donde la mayoría expresaba que no querían volver a trabajar en el área agropecuaria porque ya sabían cultivar la tierra. Además esta población tiene una edad promedio de 24.9 años, ya pasaron por un proceso de socialización en la unidad militar, creando nuevas expectativas en ellos. También el 64.37% de esta población es soltero y sin mayor compromiso, por lo que se inclinan a aprender algo nuevo y así poder alcanzar un status mayor en la sociedad. Así como también el 87.85% de esta población no posee tierras propias, variable que influyó para no optar por una capacitación agrícola. Dado que los ingresos son bajos, existe la probabilidad de que la población considere que la actividad de industria y servicio sea una alternativa para cuando no estén produciendo la tierra.

El 14.17% optó por una capacitación agropecuaria, considerando que el grado promedio de escolaridad era hasta el 4o. grado, esto no influyó mucho en la opción, porque el 12.15% de esta población poseen tierras, ya sea de ellos o de sus padres y también porque realmente les gusta trabajar la tierra. Es decir que el 14.17% de la población tiene realmente vocación agrícola y no busca otras alternativas porque de esa forma considera poder cubrir todos sus intereses.

Problemas Percibidos: El que más influyó en el proceso de consejería fue la no comunicación entre el E.M.C.F.A. y la unidad militar, con respecto al conocimiento de los objetivos del

programa, y por ende la falta de información de los jefes y oficiales ocasionando desinterés hacia el mismo.

El problema de programación que se dio en la S.R.N. fue el otorgamiento de la oferta, variable que influyó mucho en los beneficiarios y en la credibilidad del programa.

RESUMEN INFORME FINAL DESTACAMENTO MILITAR No.2 (DM-2)

Coordinación: El proceso de consejería en la presente unidad dio inicio en el mes de septiembre de 1992 hasta abril de 1993, realizando las respectivas coordinaciones para desarrollarlas con la sección cinco, solicitándose semanalmente el personal próximo a ser desmovilizado, para darles la debida orientación. Además se asignó un facilitador de la F.A.E.S. capacitado en el seminario taller, quien junto al facilitador de CREA intervinieron en la realización del proceso.

Consejería: Se realizó un total de 23 sesiones de consejería y 349 sesiones individuales. Las actitudes de los beneficiarios al principio de cada sesión fue la falta de credibilidad en los proyectos del P.R.N., especialmente en lo que concierne a la adquisición de tierra. Ellos manifestaban que mucho se les había prometido y no veían hechos reales que comprobaran los programas.

El rol del facilitador fue siempre de brindar apoyo y colaboración, además buscar y coordinar todos los recursos y materiales existentes que el personal de CREA solicitó.

Resultados: Durante el período de trabajo en la unidad, se atendió un total de 349 beneficiarios con edades que oscilan entre los 23 y 24 años, escolaridad relativamente baja (3°), el mayor porcentaje de beneficiarios optó por capacitarse en el área de industria y servicio, aún siendo la mayoría de origen campesino. Así mismo, el porcentaje de propietarios de tierras es muy bajo, por lo que no desean adiestrarse en el área de agropecuaria, motivándose a capacitarse en el área técnica vocacional. La mayoría ha solicitado su ubicación post-baja en el departamento de Cabañas, el 32% es responsable del grupo familiar (esposa e hijos) y como se puede mencionar también que el 95% aún conservan sus padres y en muchos de los casos los apoyan económicamente.

Esta unidad, las convocatorias realizadas al personal desmovilizado agotó los recursos existentes utilizando las emisoras radiales, el espacio de COPREFA en los canales de televisión, y enviando telegramas; además se aprovecharon los días libres de los soldados enviando con ellos hojas volantes en las cuales se hacía el llamado para que se presentaran a la unidad, detectándose un éxito en el primer curso de agricultura en el Instituto Nacional de Sensuntepeque ya que el 100% de los inscritos fue personal de baja.

En general puedo afirmar que el proceso de consejería fue una metodología excelente para orientar y cumplir con el objetivo. Lo que afectó bastante es que después de ser entrevistado y aconsejado el beneficiario con la opción que más le conviene, la S.R.N. retrasó demasiado el inicio de estos programas perdiendo así el interés y la credibilidad.

Problemas Percibidos: Mal manejo de la información. Los oficiales presentaban la información de los programas de la S.R.N., de acuerdo a su propia interpretación, confundiendo a los beneficiarios.

RESUMEN INFORME FINAL DESTACAMENTO MILITAR No. 3 (DM-3)

Coordinaciones: el proceso de consejería se realizó durante el período comprendido de septiembre de 1992 a Abril de 1993, contando con la colaboración de los comandantes que estuvieron a cargo de esta unidad.

El proceso de consejería estuvo coordinado por el jefe de la sección 5 quién nombró un oficial de enlace que se encargaría de coordinar directamente con el S-I la asignación del personal y además se contó con la colaboración de la facilitadora de la F.A.E.S..

Al principio existía mucha desconfianza y desinterés entre los oficiales involucrados en el proceso, por lo que su colaboración fue muy escasa, sin embargo con el desarrollo del trabajo y el conocimiento que se les proporcionó con respecto a los alcances y beneficios del programa, sus actitudes se modificaron prestando su colaboración para el desarrollo del mismo.

Sesiones de consejería: se realizaron en total 26 sesiones grupales, atendiendo en ellas a 317 beneficiarios. El comportamiento de éstos variaba, teniendo actitudes de desinterés crítico y agresividad debido a la lentitud de los beneficios, pero al desarrollar y conocer mejor el programa estos se mostraron más interesados y colaboradores que al inicio. Por su parte la facilitadora tuvo un desempeño sumamente eficaz durante las tres fases de la consejería.

Resultados: el 96.22% (305) de este personal solicitó capacitarse en las áreas técnico vocacional y agropecuario, lo que está determinado en parte por el grado académico promedio 3.5 (tercero o cuarto grado), ya que estas áreas de capacitación no exigen grado académico; solo el 2.21% de la población eligió el rubro de otros que incluyen estudios universitarios ó carreras técnicas.

La mayoría de los beneficiarios del programa son campesinos, esto contrasta con el hecho que 79.50% (252) de la población atendida prefiere una capacitación técnico vocacional y solo el 16.72% (53) desea capacitarse en el área agropecuaria. Esto se puede explicar con los siguientes factores: la permanencia por varios años en la F.A.E.S. permite que el soldado conozca nuevas alternativas de vida, además solamente el 13.25% de la población posee tierras y el 30.91% tiene compromisos familiares por lo que, en su mayoría no están obligados a regresar a su lugar de origen. Asimismo, debe mencionarse que la edad promedio de esta población es de 23.7 años lo que genera expectativas de superación en otros campos diferentes al que ya conocen.

Problemas percibidos: la falta de comunicación entre el E.M.C.F.A. y esta unidad ocasionaba que se difundieran informaciones contradictorias y rumores acerca de la oferta y de CREA como institución, lo que provocaba desconfianza en los oficiales y confusión en el personal beneficiario, esto incidía muchas veces en la asistencia del personal de tropa a las sesiones o en su retiro de las mismas para asignarlos a otras actividades propias de la unidad militar. Este problema se solucionó con charlas informativas a los jefes y oficiales y con la colaboración de una directiva que informaba y regulaba las actividades del proceso de consejería.

RESUMEN INFORME FINAL DESTACAMENTO MILITAR No. 4 (DM-4)

Coordinaciones: el proceso de consejería estuvo coordinado por el jefe de la sección 5 quien asignó a una trabajadora social como facilitadora del proceso para que colaborara con el S-1 en la asignación del personal a orientar. A partir de marzo de 1993, el proceso se vio reforzado con la integración del Sr. Antonio Avalos como encargado del P.R.N.

A pesar de que el personal de la F.A.E.S. expresó su desconfianza al proceso con respecto a la oferta de la S.R.N., se recibió una colaboración aceptable hacia las actividades desarrolladas.

Sesiones de consejería: se realizaron 24 sesiones grupales atendiendo a un total de 434 beneficiarios. Al principio de cada sesión se manifestaron actitudes de falta de credibilidad a los proyectos, lo que generaba muchas veces comportamientos agresivos o en otros casos se mostraban apáticos o tímidos, lo que interfería con el proceso. Con el desarrollo del mismo, estos comportamientos tenían un giro positivo aunque siempre persistían algunos que no permitían que se llevara a cabo en una forma normal.

Resultados: si se toma como referencia que la mayoría de los beneficiarios potenciales eran de extracción campesina, contrasta el hecho de que el 64.98% prefiera una capacitación técnico-vocacional y solamente el 23.73% elija capacitación en el área agropecuaria. Existen varios factores que podrían explicar esta decisión: la permanencia por varios años en la F.A.E.S. le permite al soldado tener nuevas alternativas de como ganarse la vida; esto, aunado al hecho que solo el 19.35% de esta población posee tierras y que en su mayoría (56%) no tienen mayores compromisos familiares, son factores que inciden en que el soldado no desee regresar a su lugar de origen y ven en la oferta de industria y servicios una alternativa para desarrollarse y tener conocimientos diferentes a los que ya poseen.

Problemas percibidos: la falta de información de jefes y oficiales acerca del papel de CREA con respecto al proceso de consejería y la falta de credibilidad hacia la oferta, era producto de los deficientes canales de comunicación entre el E.M.C.F.A. y la unidad militar. Esto traía como consecuencia que se produjeran informaciones distorsionadas y rumores acerca del programa. Esta situación se intentó solucionar realizando periódicamente reuniones informativas con los oficiales del destacamento donde se trataba el papel de CREA y su rol en el proceso de consejería, la oferta de la S.R.N. y en general, cuestionamientos relacionados con el programa.

RESUMEN INFORME FINAL DESTACAMENTO MILITAR No. 5 (DM-5)

Coordinaciones: El proceso de consejería en la presente unidad dio inicio el 21 de septiembre de 1992 realizándose desde entonces las respectivas coordinaciones para su desarrollo con las secciones 1 y 5, a quienes se les informó acerca de las nociones generales que comprendería el mismo, ya que no existía en la unidad suficientes conocimientos sobre la actividad que se llevaría a cabo. Se logró coordinar que la sección 5 solicitara semanalmente el personal necesario y la sección 1 lo proporcionara. Dicha situación se llevó a cabo los tres primeros meses de trabajo, posteriormente los respectivos comandantes de batallón proporcionaban el personal necesario.

Se asignaron dos facilitadores de la F.A.E.S. capacitados en el seminario taller, quienes junto al facilitador de CREA intervinieron en la realización del proceso.

Consejería: Se realizó un total de 21 sesiones grupales de consejería con un promedio de 15 personas en cada una de ellas. Se trabajó regularmente en dichas sesiones el primer día de trabajo de la semana (lunes) utilizando para ello el comedor la de tropa y en un principio el recinto del Batallón Relámpago.

En la mayoría de los casos se proporcionó el personal que llenaba los requisitos indispensables para tener acceso al programa, y también se retiró desde el principio el personal que no lo era.

La actitud manifestada por los beneficiarios fue en un principio muy positiva y motivada hacia la oferta, sin embargo a medida que se avanzaba con el tiempo y sin dar inicio a las capacitaciones, los beneficiarios se volvieron un poco más demandantes y con falta de credibilidad. Se trató en la manera de lo posible justificar dicha situación y motivar a la vez lo planteado de una forma más consistente, por lo que se logró una aceptación considerable a lo expuesto.

El número de sesiones individuales fue de 330 al igual que el número total de beneficiarios atendidos. Estas por lo regular se desarrollaron el segundo día de trabajo (martes). Durante las mismas, existieron algunas actitudes negativas, demandantes o con falta de credibilidad por parte de los beneficiarios, acá se superó a través de la motivación individual adecuada a cada caso, lográndose así obtener resultados positivos.

Resultados: La mayoría de beneficiarios optaron por el área de Industria y Servicio en el momento de la orientación (68.18%), planteando como principal motivo de su elección el deseo de un aprendizaje nuevo y diferente a lo que ya conocen, puesto que en su mayoría eran personas cuya actividad anterior a causar alta fue la agricultura, por consiguiente con experiencia en la misma.

Problemas Percibidos: En cuanto a los principales problemas percibidos podría mencionarse la falta de información por parte del E.M.C.F.A. hacia la unidad acerca del proceso, lo que trajo como consecuencia la escasa colaboración por parte de los Señores oficiales en cuanto a la factibilidad de proporcionar personal para su participación en la consejería.

RESUMEN INFORME FINAL DESTACAMENTO MILITAR No 6 (DM-6)

Coordinaciones: El trabajo de consejería en esta Unidad fue coordinado en un principio con el Jefe de Secc 3, luego con el de la Sección 1, quedando finalmente la función de enlaces al señor S-V y a otro oficial. La ejecución estuvo a cargo de cuatro personas del cuartel, capacitadas para funcionar como facilitadores del proceso, con el apoyo de un facilitador de CREA. En los últimos meses se incorporó al proceso una Trabajadora Social asignada por el C-V-E.M.C.F.A..

Consejería: En total se realizaron once procesos de Consejería, a partir del mes de Septiembre de 1992, atendiendo a 276 beneficiarios, trabajando con un promedio de 20 a 30 personas en cada grupo. En cada jornada, los cuatro facilitadores de la F.A.E.S. se encargaron de coordinar la logística y participaron alternadamente en las tres fases del proceso. Ellos mostraban desmotivación para desarrollar sus tareas, por la falta de credibilidad hacia la oferta del P.R.N. y por el poco apoyo recibido de los oficiales para realizar la consejería. El dinamismo de la Trabajadora Social incorporada al final, ayudó a incrementar la confianza de los facilitadores y de la tropa.

Los efectivos por su parte, mostraban actitudes contradictorias cuando escuchaban las exposiciones de los facilitadores, por un lado, expresaban dudas, desconfianza y hasta rechazo por los programas de reintegración; por el otro, entusiasmo por obtener el beneficio solicitado.

Resultados: De 276 beneficiarios orientados, únicamente 17.39% poseían tierras. Sólo 17.03% equivalente a 47 efectivos optó por el área agropecuaria. Un gran porcentaje era de origen campesino y argumentaban que no deseaban regresar a sus labores agrícolas. De estos 47, actualmente, 30 se encuentran recibiendo la capacitación solicitada en el Destacamento.

Un porcentaje de 80.43% (222 desmovilizados) optó por capacitación vocacional, de ellos sólo 22 fueron capacitados como motoristas en el Instituto Emiliani.

Problemas percibidos: La falta de consciencia de los señores oficiales en general y de los enlaces en particular, sobre la importancia de la consejería, generó dificultades logísticas, lo que provocó un constante trabajo del facilitador y del coordinador regional de CREA. Se realizaron reuniones con los facilitadores, con el S-V y con los demás oficiales, para motivarlos e involucrarlos en el proceso. En los últimos meses, la incorporación de la Trabajadora Social, contribuyó a solventar estas dificultades.

Existía poca credibilidad de los beneficiarios en la oferta, aspecto difícil de manejar, pues la predisposición de la tropa obedecía a promesas de capacitación no cumplidas anteriormente dentro del período de contingencia. Esta situación fue superándose a medida que se hicieron efectivos algunos beneficios. Faltó la cooperación de los facilitadores para realizar la consejería, debido a la poca credibilidad en la oferta y al escaso apoyo recibido de los oficiales para que pudieran realizar un buen papel. Ante lo antes expuesto, se pidió colaboración al señor S-V, sin embargo, la situación perduró. Fue aceptable que muchos beneficiarios no asumieran aún la responsabilidad de su propia vida futura, lo cual les impedía mostrar interés en las opciones de reintegración a la sociedad civil, por lo que los facilitadores trataron de hacer consciencia al beneficiario,

guiándolos hacia la reflexión para que asumieran con más preocupación su realidad de cambio hacia la vida civil e hicieran caso omiso a la desinformación emitida en contra de la oficina de enlace del Destacamento, referente a los beneficios ofrecidos. Para unificar criterios se llevó a cabo una reunión presidida por miembros de la Secretaría de Reconstrucción y del C-V-E.M.C.F.A., con los enlaces de todas las Unidades Militares y los facilitadores F.A.E.S. y CREA, pero a pesar de todos estos esfuerzos no mejoró la situación.

La emisión de una Directiva en marzo de 1993, para mejorar la atención al personal desmovilizado fue un hecho positivo, pero no se le dio cumplimiento totalmente, ya que los recursos señalados en la Directiva no fueron proporcionados al enlace del Destacamento, ocasionando con esto, frustración de los facilitadores y de la Trabajadora Social asignada, quién incluso fue trasladada en calidad de permuta a otra Unidad Militar.

La mayoría de beneficiarios poseen ubicación post-baja en el Departamento de Sonsonate, sin embargo, la Secretaría de Reconstrucción no ha procedido a cubrir la demanda en dicha ciudad.

RESUMEN INFORME FINAL DESTACAMENTO MILITAR No. 7 (DM-7)

Coordinaciones: Las actividades de coordinación para el inicio del proceso de consejería se realizaron con la Sección V de la unidad militar, la cuál estaba dirigida por un oficial jefe, con quién desde el inicio de las actividades y específicamente en las primeras visitas realizadas, manifestó la poca credibilidad que tenía hacia el proceso de consejería a realizarse con los ex-combatientes a ser desmovilizados, también manifestó desconocer todo lo referente a los mecanismos de desarrollo y seguimiento para la implementación del programa, pues no tenía órdenes oficiales del E.M.C.F.A. para poder programar de inmediato los grupos para orientación, sin embargo, se logró dejar establecido que éste consultara en la S-I los listados del personal a ser desmovilizado, para realizar las programaciones respectivas de atención de grupos. Asignó la participación de un Facilitador de la F.A.E.S., quién tendría como responsabilidad coordinar las sesiones de atención a los desmovilizados conjuntamente con el Facilitador de CREA asignado a dicha unidad militar.

Sesiones de consejería: Se realizaron un total de 7 sesiones grupales, en un local con bastantes interferencias de acústica, teniendo un promedio de asistencia de 15 a 20 beneficiarios, aunque en ocasiones se sobrepasó el número de asistentes. Las sesiones de consejería estuvieron dirigidas por el Facilitador de la F.A.E.S. quién mostró una actitud de interés y colaboración al desarrollar las fases I y II del proceso. En la última hacía uso de carteles y hojas de opciones para orientar a los beneficiarios acerca de las áreas de capacitación, donde podrían acceder y continuar con la dinámica de discusión de grupos. Hasta ésta etapa del proceso el Facilitador de CREA únicamente servía de apoyo en el desarrollo del proceso de consejería al Facilitador de la F.A.E.S.. No así, para el desarrollo de la fase III, en la cual el Facilitador de la F.A.E.S. colaboró ocasionalmente, debido a que se le asignaron otras actividades dentro de la unidad militar, quedando las sesiones individuales a cargo del Facilitador de CREA, en las que se le brindaba al beneficiario una atención personalizada, reafirmando su opción de capacitación elegida. La dinámica de trabajo empleada hasta éste momento fue factible realizarla hasta el mes de diciembre, pues el Facilitador de la F.A.E.S. desertó de la unidad militar, quedando las siguientes sesiones de consejería bajo la responsabilidad del Facilitador de CREA.

Resultados: El total de beneficiarios atendidos fue de 289, de los cuáles un 46.71 % eran jefes de familia y con responsabilidades familiares. En lo que respecta a las preferencias por las áreas de capacitación, se tiene que un 93.77 % (271 beneficiarios) optó por el área de industrias y servicios; un 5.88 % (17 beneficiarios) eligieron capacitarse en el área agropecuaria. Los resultados porcentuales nos muestran la demanda de los beneficiarios hacia el área de industrias y servicios, ya que si consultamos el lugar de procedencia de éstos, podemos darnos cuenta que la mayoría (104) provenían del departamento de Santa Ana, donde el campo laboral para integrarse al quehacer industrial es bastante favorable, tomando en cuenta que parte de ésta población ha establecido sus hogares en el área urbana de este departamento.

Problemas percibidos: Durante el desarrollo de las actividades de consejería se observó la falta de colaboración por parte del jefe de la S-V, en lo referente a cumplir con las coordinaciones realizadas previas a las sesiones de consejería. A menudo el jefe de la sección V prometía proporcionar personal de tropa para ser atendido en el proceso de consejería y al momento de

presentarse el Facilitador de CREA a la unidad militar, no existían beneficiarios para atender.

RESUMEN INFORME FINAL FUERZA AÉREA

Coordinaciones: El trabajo de consejería en la Fuerza Aérea dio inicio el 22 de septiembre/92, con las coordinaciones respectivas del D-V (Tte. Ramírez Lara) y el auxiliar del D-V (Tte. Urrutia), a quienes ya les había llegado un mensaje del E.M.C.F.A. para que se brindaran las facilidades del caso al miembro de CREA que realizaría dicha actividad. Asignaron a la Lic. Margarita Portillo, a quien se capacitó posteriormente como facilitador del proceso, después de renunciar a la F.A.E.S. Durante un período de 2 meses el facilitador de CREA absorbió toda la responsabilidad hasta el nombramiento de la T.S. Srita. Pacas.

Consejería: Se realizaron un total de 60 sesiones de consejería y e igual número de reuniones de coordinación, con un total de 620 beneficiarios atendidos. El horario de atención fue de 8-12m y 2-4 p.m. los días lunes y martes asignados para el desarrollo de la actividad, el día miércoles se efectuaban las reuniones de coordinación y actividades administrativas.

Análisis de Resultados: La actividad de consejería como un apoyo al programa implementado por la S.R.N., ayudó a identificar las características de la población; lográndose además organizar la demanda y establecer las condiciones de enlace entre los beneficiarios y el programa, así como promover la reflexión al análisis y el interés en el ex-combatiente, aún en aquellos que después de tantos años de servicio, su única meta era un ascenso militar.

Del 85.32% para el área vocacional, el 4.84% para créditos microempresas y un 8.87% para el área agropecuaria; considerándose que el mayor porcentaje lo cubre la demanda para el área vocacional, debido a que el 93% de la población asistida es del área urbana y su actividad previa a estar de alta era estudiar y aprender oficio, mínimo el número de los que se dedicaban a las tareas agrícolas.

Problemas Percibidos: El E.M.C.F.A. y el G.O.E.S., no planificó ni previó la asistencia necesaria al ex-combatiente de la F.A.E.S. Al momento de la consejería ninguna de las 2 entidades estaban preparadas para cubrir la demanda, aún a la fecha no se han previsto los recursos necesarios.

No se manejó igualdad de criterios entre S.R.N. y unidades militares, ya que no existió un canal de comunicación adecuada que satisficiera las necesidades de información, cada quien lo manejaba a su manera y lo cambian constantemente. Las reuniones que se suponían eran para superar estos problemas eran más de polémicas que de retroalimentación.

El personal del P.R.N., no muy consciente de su papel en este paso trascendental se dio a la tarea de denigrar la labor que realizaba CREA, de ahí surgió la necesidad de asistir a toda reunión tanto del P.R.N., como de la S.R.N., para limar asperezas y malas interpretaciones y a la vez ir al tanto de los avances del programa.

El alto mando del E.M.C.F.A. en ningún momento dio a conocer la importancia que tenía la consejería para querer penetrar en la mente cerrada de muchos Jefes militares, fue duro, sin embargo, se hizo mucho. La importancia al desmovilizado surge después de la desmovilización

del 30 de Enero de 1993, cuando este personal ya está fuera de baja, por el desinterés de sus mandos inmediatos, ni se enteraron cuales eran los beneficios a los que podrían haber optado si se les hubiese dado la oportunidad.

RESUMEN INFORME FINAL MARINA NACIONAL

Coordinaciones: El trabajo de consejería en la Marina Nacional se desarrolló en forma esporádica durante los últimos meses del 92. En el presente año y en forma apresurada, apoyados por los equipos de CREA de las 3 zonas, se trabajó formalmente con población próxima a causar baja. La coordinación de la actividad se realizó con el Sr. S-V, asignando al Teniente Hernández H. como coordinador P.R.N. y a la Sra. Iracema Domínguez, capacitada como facilitador del proceso para la realización de la actividad.

Consejería: Se realizaron un total de 25 sesiones de Consejería (25 grupales y 322 individuales) y 15 reuniones de coordinación, y alrededor de 10 reuniones informativas, con un total de 322 beneficiarios atendidos. El horario de atención fue de 8-12 m y 2-4 p.m. durante 2 días.

La actitud de los beneficiarios durante el proceso de consejería fue de desconfianza y poca credibilidad al programa, otros manifestaron el temor de que aunque se llegasen a dar los proyectos (cursos de capacitación) ellos no se incluirían dado que por su ubicación (Usulután, la Unión) no podrían asistir a una capacitación hasta San Salvador.

Resultados: El impacto que causó la implementación de los cursos vocacionales en el área de servicio durante el período de contingencia, se puede observar en los resultados de casi todas las unidades militares, esta Unidad no ha sido la excepción, el 73.9% del total de la población censada tiene preferencia hacia el área de industrias y servicio siendo el 80% de la población de origen rural.

Uno de los elementos que afectó en sí el desarrollo de la Consejería en la Marina Nacional, ha sido el hecho de haber estado programada su desmovilización con fecha lejana (septiembre de 1993), la reprogramación obligó a trabajar en forma apresurada y con grupos grandes de difícil manejo, limitando la participación de los beneficiarios.

Un elemento que es importante mencionar es el desinterés observado por parte del S.R.N. de buscar alternativas de capacitación en el área de servicio para el personal desmovilizado y de origen rural. De 68 beneficiarios, 42 son de otros departamentos como la Paz, San Miguel y Usulután; al parecer sólo aquellos que tengan donde hospedarse en S.S. (familiares, amigos u otros), tendrán la oportunidad de ser capacitados en esta área. Correspondiendo 26 beneficiarios al departamento de S.S.

Problemas Percibidos: Desconocimiento de los objetivos de la consejería. A pesar de haberse capacitado en el proceso de consejería a la T.S., no informó a las personas involucradas.

No hubo aceptación en la reducción de la Fuerza Armada; al manifestar que en esa Unidad son pocos los elementos activos y cuentan con diferentes sedes en el país, para justificar que aunque estuviese calendarizada la desmovilización para determinada fecha, su cumplimiento era difícil.

Una de las situaciones especiales analizadas con el S-V, fue la que se presentó en La Unión (Base Naval), ya que el personal del P.R.N. proporcionó información errónea en cuanto a los aperos,

gastos de vida y la canasta básica, siendo necesario desde la Base comunicarnos con CREA y S.R.N. para aclararle a la persona del P.R.N. la información.

9 - ANEXOS

9.2 Manual del facilitador

CREA INTERNACIONAL DE EL SALVADOR

SEPTIEMBRE 1992

PROCESO DE CONSEJERIA PARA
LA REINTEGRACION A LA VIDA CIVIL
DE EFECTIVOS DE LA FUERZA ARMADA
DE EL SALVADOR

MANUAL DEL FACILITADOR

INTRODUCCIÓN

Este manual pretende ser una guía para su trabajo como facilitador en las actividades de Consejería con miembros de la Fuerza Armada a ser dados de baja, ayudando así a que éstos alcancen su reintegración a la vida civil, de esta manera se contribuida al objetivo de fortalecer el proceso de reconstrucción con ciudadanos productivos que colaboren activamente en el crecimiento económico y social del país.

PROCEDIMIENTO:

Se iniciará la primera sesión de trabajo en la que usted como facilitador se dirigirá al grupo de la siguiente manera:

1a. FASE: INFORMACIÓN GENERAL

1.1 PRESENTACIÓN DEL FACILITADOR ANTE LOS BENEFICIARIOS

La presentación de la (s) persona (s) responsable(s) se hará a dos niveles:

Presentación Personal:

Usted podría realizarla saludando al grupo de una manera afectiva, que genere confianza, haciendo mención que para usted es satisfactorio estar con ellos. Deberá proporcionar su nombre, diciendo como pueden llamarlo y el lugar en que pueden localizarlo en caso de requerir alguna información fuera de las horas de trabajo.

Recuerde que será importante para el desempeño de su labor como consejero, la primera impresión que usted cause, por lo que deberá poner su mayor empeño en este momento inicial.

Presentación de la Actividad:

En ésta deberá informarles que para desarrollar la actividad de facilitador en la consejería ha sido capacitado y que su labor consistirá en ayudarles a través de una o varias reuniones a encontrar la opción más adecuada a sus intereses, habilidades, lugar de residencia, experiencia y expectativas para su futuro laboral en la vida civil.

Además usted deberá mencionar que existen también otros facilitadores especializados en el tema con la misma función y que colaborarán en el desarrollo de la actividad de consejería y presentarlos ante los beneficiarios en caso de que se encuentren en el lugar.

Ambas presentaciones deben ser claras y precisas, buscando un clima de apertura y confianza.

1.2 OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD QUE REALIZARA EL FACILITADOR

Apoyar y facilitar la labor de reintegración social a través de la información y la utilización de las técnicas adecuadas.

Para explicarles el objetivo de su presencia allí usted les dirá que se encuentra con ellos para ayudarlos a que tomen la decisión más acertada de lo que harán en su futuro; haciéndoles mención de que si se equivocan, podrían verse afectados personal y económicamente, si eligen una opción que no es la más adecuada en su caso personal, podrá ocurrir que se sientan mal con su elección y además pensar que ésta no les va a dar el suficiente dinero para sostenerse a ellos y a sus familias.

Se sugiere que usted les recuerde constantemente que su decisión debe estar de acuerdo a su situación personal (intereses, habilidades, lugar de residencia, experiencia, lo que espera del futuro, salud, etc.) y no dejarse influenciar por las opiniones de otras personas (amigos, vecinos, familiares, etc.).

1.3. APORTE DE LOS PARTICIPANTES (FACILITADOR-BENEFICIARIOS)

Básicamente su labor se verá favorecida si se presentan actitudes de colaboración y dedicación constante con el fin de que las opciones que los beneficiarios tomen sean las más acertadas y adecuadas a su situación personal.

Además deberá de hacer conciencia en el beneficiario que en este proceso intervienen los dos directamente y que el proceso no se podría dar sin la participación y colaboración activa de ambos. Por ello es necesario que el facilitador haga ver al beneficiario la importancia de que brinde toda la información que se solicite para hacer posible el desarrollo del proceso, lo que permitirá darles todo el apoyo requerido.

Se propone que para lograr la accesibilidad y la confianza de los beneficiarios les muestre y manifieste que usted esta interesado por cada uno de ellos y se esforzará para que todos salgan adelante y podría decir: "Yo estoy aquí para escucharlos, tratar de responder a sus dudas, ayudarlos a superar sus inseguridades, aclarar rumores, informaciones equivocadas, etc."

1.4 INFORMACIÓN DE LAS OPCIONES

La información que usted transmitirá a los beneficiarios en este momento es de suma importancia, aquí usted presentará la oferta existente y real a la que pueden optar como alternativa para su futuro económico y laboral, mencionando las siguientes opciones .

- A. **CAPACITACIÓN:** oficios vocacionales, producción agrícola, área administrativa y microempresa, etc.
- B. **CRÉDITO:** Producción agrícola , adquisición de tierras, comercio y educación.

CARACTERISTICAS DE LA OFERTA PARA LA REINTEGRACION DE EFECTIVOS DE LA FUERZA ARMADA A SER DADOS DE BAJA

De la investigación que se ha realizado en diferentes instituciones gubernamentales, organismos no gubernamentales, organismos internacionales, etc. , se puede inferir que la oferta disponible en programas y servicios para ex-combatientes es aquella que cuenta con el financiamiento de la Secretaria de Reconstrucción Nacional.

No obstante, hay muchos organismos que, aunque trabajan con financiamiento fuera de la línea del Plan de Reconstrucción, han manifestado interés en atender a ex-combatientes dentro de sus programas regulares; será CREA quien hará el enlace con estas ONG' s, dependiendo de las necesidades que a través de la consejería demande esta población.

Los resultados de esta oferta disponible, con algunos requerimientos se detalla a continuación:

AREA DE CAPACITACION

La oferta se encontrará concentrada en el área de capacitación y dentro de ésta, básicamente en la dirigida a oficios vocacionales (mecánica, electricidad, construcción, sastrería, corte y confección, etc.), encontrándose también, aunque en menor escala, cursos de capacitación orientados a las áreas administrativa y agrícola.

Asimismo las zonas geográficas donde se dará la capacitación se encuentran concentradas en la ciudad de San Salvador, con pocas opciones o ninguna en el resto del país.

Requisito mínimo en el nivel académico de los beneficiarios, es que sepan leer y escribir, estableciendo requisitos mas altos según la complejidad del área a capacitar (computación, mecánica automotriz, etc.)

Estas capacitaciones cuentan con financiamiento de la Secretaría de Reconstrucción Nacional por lo que no hay aporte económico por parte del beneficiario.

AREA DE CREDITO

Se ha identificado oferta para este rubro con las siguientes características:

Producción Agrícola: montos hasta c 10000, plazo de un año, tenencia de la tierra: constancia de ISTA o Banco de Tierras sobre el trámite de compraventa.

~~**Adquisición de Tierra:** interés del 6%, plazo de 30 años (4 años de gracia), montos dependen del área del terreno a comprar.~~

Viviendas : para familias de bajos ingresos que residan en el área rural: un porcentaje del costo de la vivienda será subsidiado por el gobierno, el resto será absorbido por el beneficiario a través de un crédito (a la fecha no hay datos referente a las condiciones de financiamiento). Se requiere que el beneficiario sea propietario del terreno en el cual construirá su vivienda, y que éste cuente con acceso a los servicios básicos.

Educación : el financiamiento es para educación a nivel medio (bachillerato), técnico y universitario. El interés es del 6% anual sobre saldos. 2 años de gracia, plazo según el monto.

2a.FASE: PROCESO DE ELECCION DE LA OPCION

Para el desarrollo de esta fase usted como facilitador del proceso de consejería debe asegurarse que el grupo de beneficiarios tenga clara la información en relación a las opciones que ya fueron mencionadas. Esta etapa la puede desarrollar a través de la siguiente mecánica.

2. MECÁNICA A DESARROLLAR:

2.1 ATENCIÓN GRUPAL

Luego que usted ha cubierto los pasos anteriores y mencionado los aspectos relevantes e importantes, que es necesario que conozcan los beneficiarios para tomar una determinación apropiada, conviene que mencione por ejemplo: en el caso de elección de oficio vocacional los requisitos mínimos que debe reunir la persona, entre ellos: escolaridad, experiencia previa, salud, etc.; en el caso de créditos también deberá mencionar los requisitos legales: cédula de identidad personal, títulos de propiedad y otros para el área agropecuaria; en el caso de créditos para microempresa: conocimiento de un oficio, experiencia en el mismo y proyectos de establecer negocio.

A continuación se describe una dinámica que podría ser de mucha utilidad para el desarrollo de esta fase.

DINAMICA DE OPCIONES

OBJETIVO:

Ayudar al beneficiario a clarificar sus intereses, a partir de la elección de tres opciones, que luego de su análisis y discusión le permita conocer las ventajas y desventajas de los mismos y así, tomar la elección que más le convenga.

El tiempo promedio que se requiere para el desarrollo de esta actividad es de hora a hora y media. Es recomendable realizarla en un local amplio, ventilado, con suficiente luz, sin distractores (que no interrumpen a terceras personas, teléfono, etc.) que interfieran en la actividad. El facilitador deberá de preparar el lugar tomando en cuenta los siguientes materiales de apoyo:

- . Mobiliario suficiente para el grupo.
- . Rotafolio
- . Cartel conteniendo instrucciones

- . Dibujos de las opciones mas representativas
- . Pliegos de papel bond
- . Plumones
- . Rotafolio
- . Hoja de opciones para cada participante

PROCEDIMIENTO

- . Mencionar que el objetivo de esa dinámica es para facilitarles la elección de su opción.
- . Entregar las hojas de opciones a los participantes.
- . Explicar el significado de las diferentes areas de trabajo que el cartel contiene.
- . Leer a los participantes las instrucciones de la dinámica.
- . Cuando ya hayan elegido sus opciones usted deberá agruparlos de acuerdo a la primera opción.
- . El siguiente paso será decirles que describan las características del oficio y que mencionen las ventajas del mismo, para ello elegirán a un representante del grupo que escriba en una hoja dicha información.
- . El representante posteriormente expondrá ante todos los participantes las conclusiones del grupo.

Conociendo los intereses de los beneficiarios puede proceder a la formación de grupos:

- A. Grupos interesados en áreas de capacitación específicas.
- B. Grupos interesados en las opciones de créditos.
- C. Grupo que desconocen que opción tomar u otros.

Una vez organizados estos, surgirán varios grupos y usted solicitará que mencionen las ventajas de la opción que han elegido y las desventajas de cualquiera de las otras opciones que no eligieron, mientras, se desplazará entre los grupos y observará el desarrollo de esta actividad, generando si es necesario la discusión entre los participantes de los grupos de trabajo.

Luego solicitará que cada grupo nombre un representante y exponga lo que su grupo a analizado del oficio de su elección, así como de las desventajas de cualquiera de los otros oficios. Esto permitirá que ellos mismos reconozcan ventajas y desventajas, lo que puede provocar: reafirmación de la opción o cambio de intereses, a fin de tomar la determinación adecuada a sus necesidades y habilidades. Seguidamente solicitará a aquellas personas que ya hayan definido su alternativa de reintegración se reúnan individualmente con usted para realizar una entrevista personal y avanzar en el proceso (El facilitador programará cuantas personas atenderá diariamente, considerando el tiempo de asistencia individual por beneficiario entre 20 y 30 minutos).

Quienes aún no tengan definida su opción continuarán la dinámica grupal mencionada anteriormente hasta definir sus intereses.

A continuación se le presenta un ejemplo de sesión de consejería con el fin de clarificar las fases que constituyen dicho proceso:

Ejemplo:

Mi nombre es Alfredo Pérez, empleado de esta Institución; algunos de los presentes ya me conocen, la razón por la que me encuentro con ustedes es porque me han designado para realizar la labor de facilitador en la etapa de reintegración en que se encuentran y que es relevante para su futuro laboral. Espero que vean en mí al amigo dispuesto a brindarles toda la colaboración, información y orientación necesaria.

Las opciones de reconversión social y económica se refieren al área artesanal como la carpintería, sastrería, zapatería; área metal-mecánica: mecánica de obra y banco, enderezado y pintura, mecánica automotriz; área eléctrica como: electricidad domiciliar, reparación de aparatos electrodomésticos, otras; área agropecuaria, la cual se puede dividir en agricultura (granos básicos), horticultura (repollo, rábanos, etc.), agroindustria (jaleas, encurtidos y otros), zootecnia (ganadería, porcicultura, piscicultura, etc.). Existe también la microempresa, la cual puede actuar como: financiamiento para la compra de insumos, equipo, infraestructura, comercio, etc.

En base a lo anterior, el paso siguiente es sugerir la agrupación de la población de beneficiarios según los intereses; por ejemplo, Facilitador: "José, cuál es el área de su interés? "; Beneficiario: " Yo creo que la agricultura". Facilitador: "a mí me parece una excelente selección. Quienes más se inclinan por ésta opción? ... bien acérquense a José y formen un grupo de trabajo". Así sucesivamente se organizan mesas similares con las otras elecciones.

Conformados los grupos se procederá a lo siguiente; Facilitador: "Reflexionen e intercambien ideas acerca de la opción que han tomado, considerando características y ventajas del oficio".

Posterior a un tiempo prudencial, el facilitador solicitará que cuestionen las opciones de los otros grupos, por ejemplo: Facilitador: "Ahora vamos a trabajar de la siguiente manera: cada grupo elegirá un representante, quien mencionará algunas razones por las que no eligió otras opciones; si es el representante del grupo de sastrería, expresará el porque su grupo no eligió zapatería y viceversa; esto les permitirá conocer el enfoque de otras personas acerca de sus decisiones, posibilitando reafirmar o descartar la idea actual".

Beneficiario representante del grupo de agricultura: "Algunos de nosotros pensamos que la mecánica en el lugar en que vivimos no nos daría para comer, ya que ahí ya hay un taller y poca cantidad de carros, no hay energía eléctrica; además, requiere de un local amplio y accesible. Creemos que las herramientas y equipo son muy caros, buscar trabajo en un taller de la zona nos pagarían muy poco y si nos vamos a la ciudad, tendríamos salarios mínimos; hay que pagar transporte, vivienda, comida, etc."

Beneficiario representante del grupo de mecánica: "Nosotros no elegimos agricultura porque ese trabajo ya lo conocemos, en eso nos hemos criado la mayoría. Para sembrar no se necesita ninguna capacitación, no poseemos tierras propias, no siempre se consigue tierra arrendada y hay muchos riesgos por las sequías o inundaciones; los granos, abonos y pesticidas son muy caros y al final no hay ganancias, porque lo que se ha sembrado solo sirve para consumo familiar".

En ese momento habrán personas que ya tienen definida su alternativa de reintegración, por lo que el facilitador procederá a organizarlos para la sesión individual.

En ella se explorarán datos relacionados con la familia, potencialidades, expectativas de radicación, y otros incluidos en el formulario pertinente.

PREGUNTAS PARA FACILITAR DISCUSION SOBRE OPCIONES

CAPACITACION TECNICA-VOCACIONAL

1. En que área específica desea ser capacitado?
2. Ha realizado esta actividad con anterioridad?
3. Conoce a alguien que trabaje en esa actividad y sea su medio para ganarse la vida?
4. Conoce como es el resultado económico de las personas que viven de esa actividad?
5. Cuál considera que podría ser la mayor causa de éxito si se dedicara a esa actividad? (zona de residencia, cantidad de talleres de ese oficio, etc.)
6. Cuál considera que podría ser la razón del fracaso, si se dedicara a esta actividad?
7. Ha considerado la posibilidad de incorporarse de aprendiz en un lugar del área de su interés? (para la práctica o para el aprendizaje).
8. Para trabajar en forma independiente que materiales o herramientas considera necesarias?
9. Como piensa conseguirlos?
10. Una vez que conozca el oficio donde piensa trabajar?
11. Existe mercado para su producto en el lugar donde piensa residir y trabajar?
12. Existe competencia para las ventas?
13. Existe disponibilidad de materiales o materia prima en el lugar donde piensa residir y/o trabajar?
14. Ha meditado estas preguntas anteriormente o fué improvisando las respuestas?

AREA AGROPECUARIA

1. Si ya se decidió por el cultivo, ya pensó que producto va a sembrar?
2. Ha pensado en cultivos no tradicionales como: flores, piña, ocra, etc.?
3. Sabe que existen compañías exportadoras que le financian y le compran todo el producto, y que, cuando proporcionan capacitación le incluirían?
4. Tiene suficiente abono, semillas, insecticidas y herramientas para que ese cultivo sea suficientemente productivo para Ud. y su familia?
5. Ha pensado que muchas de las "zonas libres" tienen sembrado maíz; que vamos a hacer con tanto producto?
6. Cree que podemos sembrar en regadillos?
7. Ha considerado sembrar hortalizas a la vez que maíz?
8. Ya visitó algunas cooperativas para ver si esa opción le favorece? por ej. en algunas cooperativas se están cultivando muchas flores y las exportan.
9. Ud. ha de saber que se traen muchos vegetales de Guatemala, esto puede aprovecharse y comenzar sembrando en una pequeña porción de terreno en la parte de atrás de su casa y poco a poco ir cultivando más.
10. Otro factor a provechar son los créditos, ya vió si podría obtener alguno?
11. Sabe que pasa si no paga su crédito a tiempo, conoce las facilidades que dan para ponerse al día?
12. Conoce otros métodos para sembrar y obtener buenas cosechas?
13. Considera que posee los recursos para reproducción de ganado y sus derivados?
14. Es factible obtener crédito para la reproducción de ganado o pollos, que oportunidades hay en el mercado?

15. Considera que es autosuficiente para este tipo de trabajo, o necesita ayuda, quienes considera podrían ayudarle y tendría recursos para pagarles?
16. Ha pensado en criar peces como la tilapia, considera que sería factible con los recursos que posee?

BECAS

1. Ya averiguó si puede obtener una beca para terminar sus estudios?
2. Que clase de beca quiere y cuál le conviene, ha considerado si le va a ser útil en el lugar donde vive y trabaja?
- 3.Cuál sería su mayor problema en los estudios?
4. Que otras alternativas de estudio conoce, y sabe quién le ofrece las mejores alternativas en estudios? (horarios, lugar, etc.)
5. Que otras alternativas de becas conoce?
6. Ya pensó como va a vivir y en donde, durante el tiempo de los estudios en que no va a tener mucho dinero, para los gustos extras? (cigarros, pasear, etc.).
7. Ha pensado en conseguir trabajo a medio tiempo, para ayudarse un poco con los gastos?
8. Si se le da una beca y saca buenas notas, la misma Institución donde estudie puede proporcionarle recomendación para un trabajo o quizá hasta ofrecerselo, le interesaría?
9. Un título o cartón facilita encontrar empleo, y si a usted le interesa eso le convendría.
10. Los estudios requieren mucho sacrificio, ya pensó en ello?, está dispuesto a disciplinarse y dedicar todo su tiempo a estudiar?
11. Generalmente las becas no son del todo completas, puede autofinanciarse libros, cuadernos, etc.?

SERVICIOS

1. Si se va a dedicar a esa actividad, está seguro que le va a dar lo suficiente para comer a Ud. y su familia?
2. Considera que los conocimientos que tiene son suficientes?
3. Realmente no existen muchos que se sacrifiquen y trabajen como Ud.?
4. Tiene las herramientas necesarias para trabajar, si no las tiene como hará para poder obtenerlas lo antes posible?
5. Son suficientes y adecuados los materiales con los que comenzará a trabajar que le permitan entrar a trabajar y crecer sin deudas?
6. Sabe si puede obtener un crédito, conoce los requisitos, las facilidades y las Instituciones que los proporcionan más rápido?
7. Será ese oficio rentable donde vivirá, en la comunidad se necesita frecuentemente esa clase de servicio?
8. Sabe si le conviene ese oficio de acuerdo a sus habilidades y potencial físico?
9. En su comunidad no tiene los recursos necesarios para ese trabajo como el agua y la luz, ya había pensado en ello? Tampoco existe facilidad para la compra de material de trabajo.
10. Si se quedara en la capital ese oficio está saturado, que posibilidades hay de que lo desarrolle en la cabecera departamental de donde Ud. es?
11. Si ha pensado ir a trabajar en la capital, ya pensó que tiene que pagar hospedaje, alimentación y transporte, además que el salario mínimo en ese tipo de trabajo es alrededor de ochocientos colones?
12. Puede, más adelante, obtener nuevos conocimientos para mejorar su servicio?
13. Ese oficio dentro de poco desaparecerá porque ya no se requiere mecho de reparaciones, ha pensado en eso?

PREGUNTAS SOBRE LAS OPCIONES

AL FACILITADOR:

1. En qué fecha se iniciará la capacitación?
R/ Cuando Ud. haya elegido una opción, esta información le será trasladada a la SRN, quien hará el enlace con la institución que le dará la capacitación.
2. Cuánto tiempo durará la capacitación?
R/ Depende del curso que Ud. elija, variando generalmente de 2 a 4 meses.
3. En qué lugar se impartirá la capacitación?
R/ Generalmente serán impartidos en las instalaciones de las instituciones que brinden la capacitación, Ej. Técnico Ricaldone, Ciudadela Don Bosco, Ciudad de los Niños (Santa Ana), y otros.
4. Estaré interno en un centro recibiendo la capacitación ?
R/ Generalmente no, ya que los horarios han sido elaborados para que Uds. puedan trasladarse de este cuerpo militar al lugar de la capacitación.
5. Voy a pagar la capacitación?
R/ No, el costo de la capacitación lo ha financiado la Secretaría de Reconstrucción Nacional para que Uds. no incurran en ningún gasto.
6. Mientras reciba la capacitación, recibiré siempre mi paga? Por cuanto tiempo?
R/ Si y será durante el tiempo que dura la capacitación.
7. La capacitación, incluye oportunidades de trabajo?
R/ La capacitación no incluye oportunidades de empleo. Posteriormente Ud. puede solicitar créditos a las instituciones financieras, con lo cual puede establecer un negocio.
8. Para qué tipos de oficios ofrecen capacitación?
R/ Oficios vocacionales relacionados con:
 - Electricidad (radio-TV, instalaciones domiciliarias, arreglo de electrodomésticos, etc.)
 - Mecánica (automotriz, enderezado y pintura, obra y banco)
 - Construcción (fontanería, albañilería, carpintería, armaduría, etc.)
 - Estructura metálica (obra y banco)
 - Costura (sastrería, corte y confección, manejo de máquinas industriales)
 - Zapatería

- Panadería
- Cerámica
- Hostelería (hoteles, restaurantes, bares, etc.)

Capacitación agrícola:

- Producción
- Procesamiento agrícola
- Agropecuaria en general
- Horticultura

Capacitación en área administrativa, microempresa

9. Sí no quiero aprender otro oficio, puedo seguir en la agricultura?
R/ Claro que sí, incluso puede optar por uno de los cursos de capacitación en la rama de agricultura, en la cual le pueden enseñar nuevas técnicas que le proporcionen mayor rentabilidad en sus cultivos
10. Sí por algún motivo dejo de asistir a la capacitación (por enfermedad, problemas familiares, etc.) qué voy a hacer?
R/ Esto dependerá del tiempo que dure su ausencia. Si son pocos días y justificados, puede ponerse al día o incorporarse al próximo curso de capacitación.
Si Ud. no justifica su ausencia, puede perder la oportunidad.
Esto también lo definirá la institución que imparta la capacitación.
11. Es ésta la única oportunidad que me darán?
R/ Con respecto a la capacitación y si Ud. recibe el curso en su totalidad, sí será la única oportunidad.
12. Habrán créditos agrícolas?
R/ Sí a través del Banco de Fomento Agropecuario y de Fedecrédito. Hay diferentes montos de préstamo y esto dependerá de su opción.
13. Habrán préstamos para algún negocio?
R/ Si, para la microempresa (pequeños negocios o comercios) a través de FIGAPE.
14. Qué cantidad pueden prestar de dinero?
R/ Estará sujeta al tipo de crédito que Ud. solicite. Por ejemplo en el BFA le pueden prestar hasta 10000 colones.

15. Qué requisitos tengo que cumplir para solicitar un préstamo?
R/ Tener su cédula de identidad personal, constancia que es propietario de la tierra o que la esta comprando, y otros que dependiendo del destino que Ud. le quiera dar al crédito que ha solicitado.
16. Seremos beneficiados con algún tipo de crédito para poder continuar estudiando?
R/ Con respecto a estudios, hay a través de EDUCREDITO préstamos para poder continuarlos, sean estos de bachillerato, técnico o universitario. Al finalizar sus estudios tienen que empezar a pagar la deuda contraída. Si Ud. ha sido un buen estudiante, y el Consejo Directivo de EDUCREDITO lo decide, pueden dispensarle el pago de la deuda.
17. En qué lugar del país podré utilizar el crédito otorgado?
R/ A nivel nacional puede Ud. salir beneficiado con un crédito.

3a. FASE: TOMA DE DECISION DE LA OPCION DE SU INTERES

Esta fase es importante ya que en ella se define la opción que ha elegido el Beneficiario así como también la recopilación de datos personales.

MECANICA A DESARROLLAR:

3.1 ASISTENCIA INDIVIDUAL

A las personas que ya se encuentren definidas en su opción final, usted como facilitador le tomará los datos a cada uno de los beneficiarios en el **formulario para inscripción**, tratando de ubicarse en un lugar en donde no sea interrumpido por otras personas. Durante el desarrollo de esta asistencia, usted y el beneficiario abordarán temas vinculados con la familia, habilidades, lugar donde piensa vivir y otros datos que se incluyen en el formulario, lo que constituye el resultado final del proceso colectivo e individual de reflexión, orientación y consejería. En este momento le informará al beneficiario que en próximos días se tendrá un listado de proyectos o programas en la opción elegida y en lo posible se convocará a representantes de organizaciones o instituciones implementadoras para que den información de dichos proyectos o programas, lo que permitirá incrementar las posibilidades de los interesados en conocer con mayor detalle sobre las cuestiones concretas de su opción. También le informará que una vez terminada esta presentación, si continúa manteniendo su resolución se gestionará el contacto con la Institución que le proporcionará el beneficio.

GUIA DE PREGUNTAS PARA LA REALIZACION DE ENTREVISTA CON EL BENEFICIARIO.

1. Hasta qué grado ha estudiado?
2. Está interesado en aprender algún oficio?
3. Qué tipo de oficio?
4. Tiene experiencia de trabajo en algún oficio?; si la respuesta es positiva explorar en cual o cuales oficios, tiempo de la experiencia, en donde, con quién y quién lo motivó.
5. Conoce alguna herramienta que utilizaría en el oficio de su elección?

6. Padece de alguna limitación o enfermedad física que le impida desempeñar ese oficio? (alergias, problemas visuales, problemas del oído, lesión en alguno de sus miembros, etc.)
7. Cree usted que el oficio que ha elegido le puede brindar ganancias económicas en el lugar donde usted vive?
8. Hay otras personas que se dediquen al oficio que ha elegido en el lugar donde usted vive?
9. Cree usted que el oficio que ha elegido le puede dar ganancias en el lugar donde vive?
10. Algún familiar suyo se dedica a una actividad parecida a la que ha elegido usted?
11. Piensa asociarse con su familia para trabajar en el oficio que eligió?
12. Ha tenido alguna experiencia con créditos?
13. Le gustaría recibir orientación en el área de créditos?
14. Qué sabe usted sobre lo que es una microempresa?
15. Qué negocio o microempresa le gustaría establecer donde usted vive?
16. Desearía iniciar o continuar sus estudios escolares?
17. Estaría interesado en solicitar un crédito para continuar sus estudios?
18. Está usted interesado en trabajar en el cultivo de las tierras?
19. Posee un terreno propio?
20. Posee documentos personales como: Cédula de identidad personal, carnet u otros?

La guía de preguntas anteriormente planteada brinda una serie de cuestiones que surgen a la hora de brindar una consejería eficiente, al beneficiario.

La primera pregunta pretende información sobre el nivel académico del beneficiario, dato importante como precedente a la pregunta 2 y 3, al ubicarse éste en un oficio que requiera de un mínimo nivel escolar.

En la pregunta 4 y 5 se pretende conocer algún tipo de experiencia o conocimiento del oficio que ha elegido, así como también aquellas limitaciones físicas, que para éste oficio pueda tener, planteado en la pregunta 6.

Sobre las expectativas que el beneficiario tiene sobre el oficio elegido y los logros económicos que obtendrá, la pregunta 7 pretende conocer sus proyecciones al respecto.

Las preguntas 8, 9, 10 y 11 se refieren a la competencia del oficio en el lugar donde resida, para identificar la competencia que pueda tener y relacionarla con las condiciones del mercado en el lugar, así como el apoyo familiar con el que puede contar en determinado momento, el cual pudiera ser de tipo económico.

Para aquellos beneficiarios interesados en aquellas actividades que necesitan de un crédito para trabajar, en el área de microempresa, las preguntas 12, 13, 14, 15 y 16, pretenden detectar, en su orden, qué tanto conoce sobre créditos, si necesita orientación al respecto, observar si tiene algún conocimiento o experiencia al respecto y qué tipo de microempresa le gustaría establecer en su lugar de residencia. La pregunta 17 explora sobre necesidades de crédito para continuar estudios.

Sobre los recursos con que cuentan los beneficiarios interesados en trabajar en el cultivo de la tierra, las preguntas 18 y 19, reforzadas por las 12 y 13 podrían brindar información que integrada sería de importancia para que el beneficiario evalúe su opción por la agricultura.

3.2 MANEJO Y USO DE LA INFORMACION DE LOS BENEFICIARIOS FORMULARIO PARA INSCRIPCION

INFORMACION PERSONAL PARA IDENTIFICACION

El dato inicial es el número de identificación utilizado por la Fuerza Armada. Esta identificación se utiliza para referencia en los reportes a entregar al personal militar. A continuación se encuentra el espacio para colocar el número de la cédula de identidad personal, en el caso que el beneficiario la posea. Esta información es importante cuando se requiera acceso a programas de empleo o becas. Posteriormente se encuentra el nombre, apellidos, fecha y departamento de nacimiento.

La información contenida en esta sección del formulario estará incluida en una base de datos independiente y cifrada, a la cual solo podrá tener acceso el director del programa y se enlazará con las restantes secciones del formulario a través de un número clave generado aleatoriamente.

INFORMACION DE UBICACION

El siguiente sector contiene la información de la ubicación física del beneficiario en el momento de la entrevista. Tiene como objetivo la localización posterior del mismo para los talleres de reintegración, contemplando igualmente el caso en que el efectivo dado de baja no se encuentre ubicado en un cuartel determinado.

El recuadro de "INFORMACION PROCESADA" se utiliza para sellar el formulario que el mismo ha ingresado en el sistema de cómputo y proceder al archivo del mismo.

INFORMACION DE SITUACION

Esta sección provee la información necesaria de antecedentes que el facilitador necesita conocer para orientar al beneficiario en el proceso de elección de su opción de asistencia. Se requiere información de tipo general, sin especificar datos que pudiesen generar desconfianza en el beneficiario.

En el comienzo de la sección se observan varios datos que reflejan la situación familiar del beneficiario incluyendo sus dependientes. Para motivos de asistencia en la reintegración no es necesario obtener detalles respecto de nombres, ubicaciones, edades, etc., de los familiares que podrían resultar amenazantes o motivar desconfianza. A continuación se observa el nivel educativo, ocupación anterior al conflicto y situación de tierra. Estas informaciones son requisitos en algunos programas de capacitación, crédito agrícola y becas. Por último se observa un recuadro denominado "ESPECIAL" . El mismo permite identificar casos en situaciones especiales que requieren un tratamiento diferente, como ejemplo, lisiados de guerra, personas con psicopatologías, etc.

EXPECTATIVAS DE ASISTENCIA

Esta sección contiene las preferencias expresadas por el beneficiario luego de las sesiones de consejo y entrevista. Es la información básica que será utilizada para la búsqueda de un programa o proyecto adecuado a sus necesidades, expectativas y posibilidades. La información inicial es la correspondiente al lugar donde el beneficiario espera ser asistido. Este dato no necesariamente refleja la ubicación final del mismo en la vida civil, sino el lugar donde recibirá su asistencia.

El recuadro sombreado contiene la información necesaria para procesar en el sistema de cómputo los beneficiarios que no obtuvieron un acceso exitoso a los programas o servicios previstos y que requieren ser reemplazados. En cada uno de los sectores denominados preferencia, se encuentra la información de los programas a los que el beneficiario desearía acceder, un cuadro de limitación institucional que refleja donantes o agencias de las cuales el beneficiario no desea recibir asistencia, la duración del programa y el momento en que el beneficiario se encontraría disponible para acceder a la institución

INFORMACION PARA USO DEL PROGRAMA

La última sección del formulario contiene información general para uso del programa e información general para los facilitadores y coordinadores. El recuadro denominado "código de referencia" se utiliza para la codificación interna.

3.3 SITUACIONES ESPECIALES QUE PODRIAN PRESENTARSE DURANTE EL DESEMPEÑO DE SU FUNCION DE FACILITADOR.

Que haría si dentro de su población se encontrara alguien con estas características?:

- . Personas permanentemente tristes.
- . Personas que se enojan fácilmente.
- . Personas que no quieren colaborar.
- . Sospecha que alguno de los participantes ingiere bebidas alcohólicas u otros a menudo y se presenta en ese estado.
- . Personas que presentan conductas que usted considera no normales.

Posibles alternativas:

- . Tratar de conversar la situación con la persona identificada.
- . Conversar la situación con el facilitador CREA y buscar solución al caso entre los dos.
- . Referir al psicólogo, al encargado de disciplina o a la persona del Cuerpo Militar que usted considere podría ayudar dependiendo del caso.

CREA INTERNACIONAL DE EL SALVADOR

FORMULARIO PARA INSCRIPCION DE BENEFICIARIOS

1 - INFORMACION PERSONAL

No de identificacion militar

No de Identificacion civil

Lugar de servicio activo

(Cedula de identidad, en el caso que la posea)

Primer nombre

Nacimiento

Primer apellido

Departam.

Segundo apellido

Fecha

 / /

Ubicacion actual

Departamento

Municipio

Canton / Ciudad

Casero / Direccion

INFORMACION PROCESADA

2 - SITUACION ACTUAL

Tiene pareja o compania ?

 si no

Tiene padres vivos ?

 si no

Tiene hermanos ?

 si no

Tiene hijos ?

 si no

Tiene otros familiares en condiciones de ayudario ?

 si no

Estudios finalizados

Actividad anterior al conflicto

Cuanta tierra posee ?

 Manzanas

Tiene titulos ?

 si no

ESPECIAL

3 - EXPECTATIVAS DE ASISTENCIA

Ubicacion post-baja o lugar donde desea ser asistido

Departamento

Municipio

Canton / Ciudad

Casero / Direccion

REINTENTOS DE ENLACE

Segundo

Tercero

PREFERENCIA 1

CODIGO

LIMITANTE INST.

PERIODO

 semanas

COMENZANDO

PREFERENCIA 2

CODIGO

LIMITANTE INST.

PERIODO

 semanas

COMENZANDO

PREFERENCIA 3

CODIGO

LIMITANTE INST.

PERIODO

 semanas

COMENZANDO

4 - INFORMACION PARA USO DEL PROYECTO

FACILITADOR

FECHA DE ENTREVISTA

 / /

SUPERVISOR

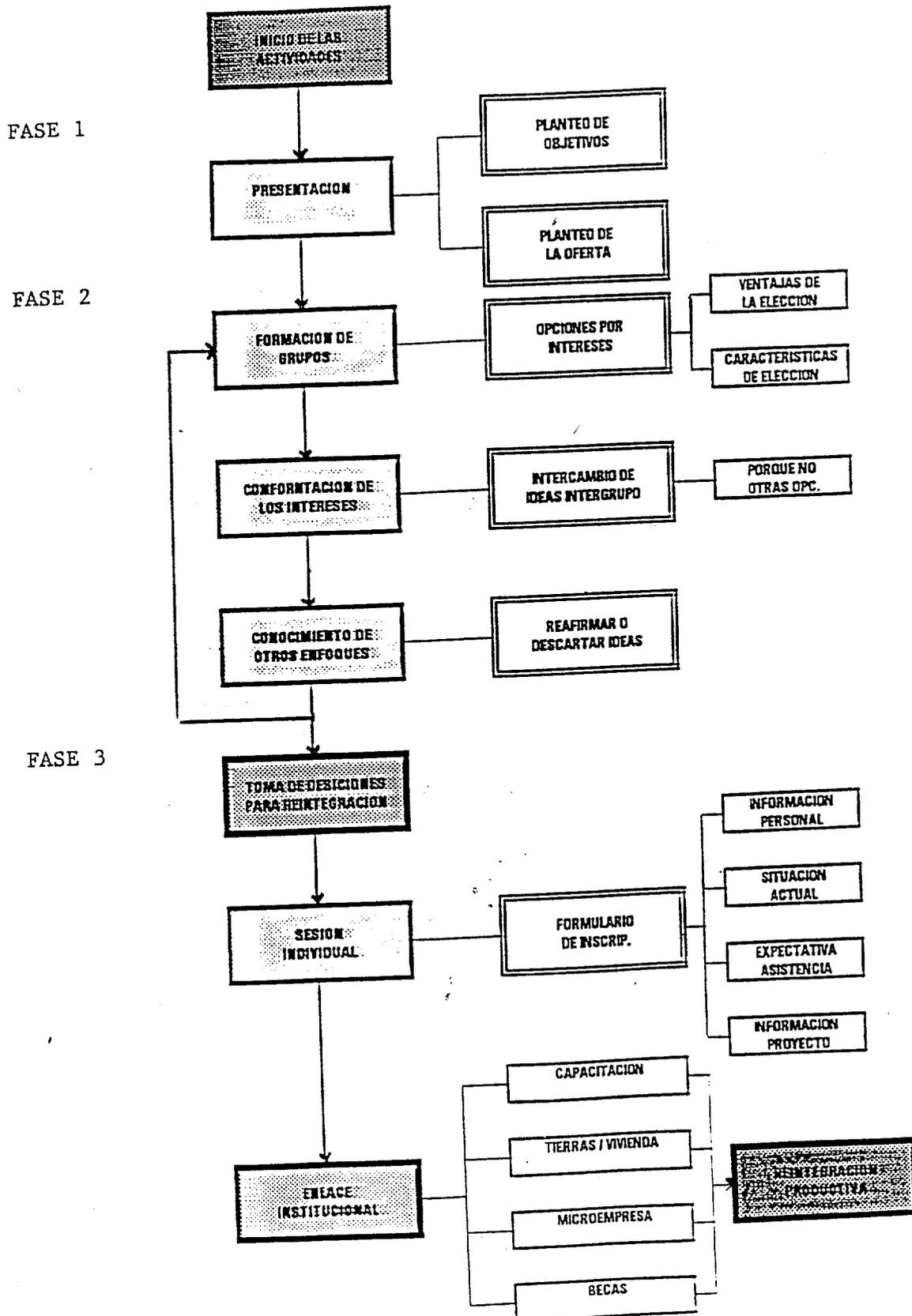
FECHA DE ARRIBO

 / /

CODIGO DE REFERENCIA

COMENTARIOS

PROCESO DE CONSEJERIA



9 - ANEXOS

9.3 Directiva C-V-001-993, Organización y Dinamización del apoyo a los Programas para la atención a personal desmovilizado. E.M.C.F.A.

FUERZA ARMADA DE EL SALVADOR
C-V



SAN SALVADOR, DE 199

EL SALVADOR, C. A.

COPIA Nº ___ DE ___ COPIAS
PÁGINA Nº 1 DE 5 PAGINAS
FUERZA ARMADA DE EL SALVADOR
ESTADO MAYOR CONJUNTO
C-V "ASUNTOS CIVILES"
SAN SALVADOR (7585)
MARZO 993

**DIRECTIVA C-V-001-993. ORGANIZACION Y DINAMIZACION DE
APOYO A LOS PROGRAMAS. PARA LA ATENCION A PERSONAL
DESMOVILIZADO.**

1.- OBJETO Y ALCANCE

a.- Objeto.

Organizar oficinas regionales y de enlace, para promover y agilizar los programas de asistencia a desmovilizados de la Fuerza Armada de El Salvador.

b.- Alcance.

- 1) Incorporar al personal desmovilizado de la Fuerza Armada de El Salvador a la vida productiva.
- 2) Integrar al 100% del personal desmovilizado de cada Unidad Militar al proyecto de capacitación vocacional o entrega de tierras.

2.- MISION

a.- La Fuerza Armada ubicará, ~~reconcentrará~~ promoverá, orientará al personal desmovilizado de la Fuerza Armada de El Salvador, hasta concluir la inserción del 100% de este personal a los proyectos de asistencia a desmovilizados promovidos por el PRN en cumplimiento a los Acuerdos de Paz.

3.- EJECUCION

a.- La Fuerza Armada organizará una oficina coordinadora nacional en el C-V del EMCFA, seis oficinas regionales en los Comandos de Brigada y un elemento de enlace para las oficinas regionales en los Destacamentos y Unidades de apoyo a fin de consolidar banco de datos, ubicar, orientar y facilitar al personal desmovilizado de la

Fuerza Armada para su incorporación a los programas de atención a desmovilizados, detallando las organizaciones y funciones siguientes: (Ver Anexo "A" Organigrama de Oficinas Regionales).

4.- TAREAS ESPECIFICAS

a.- Brigadas, Comandos y Destacamentos.

- 1) El plan de asistencia a desmovilizados, es una prioridad del Alto Mando, por lo que se deberá dar el 100% de apoyo en cuanto a recursos materiales y humanos de acuerdo al presente plan.
- 2) Las Unidades Militares aceptarán personal desmovilizado aunque no haya estado de alta en esa, previa confirmación.
- 3) Las Unidades Militares apoyarán con equipo (altoparlante, mobiliario, aparatos de sonido y recursos humanos a las Oficinas Regionales y de enlace de acuerdo a organigrama (Ver Anexo "A").
- 4) Los Comandos sede para Oficinas Regionales recibirán en calidad de destacados procedentes del C-V del EMCFA uno o dos Especialistas (Lic. o T.S.) para integrar específicamente a las Oficinas Regionales.
- 5) ~~Todas las Unidades Militares~~ designarán un Oficial coordinador y responsable de las Oficinas Regionales y/o de Enlace ~~según organigrama del presente plan~~, así mismo proporcionará ~~5 de~~ tropa que ~~fungirán como soldados mensajeros~~ para ubicar personal desmovilizado.
- 6) Los Comandantes de las diferentes Unidades Militares proporcionarán ~~alimentación y alojamiento~~ al personal destacado del C-V del EMCFA en las Oficinas Regionales que trabajarán en la ejecución de los proyectos; así mismo para el personal a reconcentrar.
- 7) Cada Unidad Militar ~~realizará~~ Campaña de promoción y divulgación de los diferentes proyectos de atención a los desmovilizados, a través de los medios existentes en cada zona.
- 8) El C-V del EMCFA, asignará a cada Oficina Regional uno o dos vehículos Ford 250 con misión específica de apoyo a los programas de atención a los desmovilizados por el tiempo necesario para cumplir la misión.

9) Las Unidades Militares asignarán motoristas y combustible a los vehículos destacados en apoyo a las Oficinas Regionales.

b.- Oficinas Regionales y de Enlace.

- 1) ~~Actualizar listado~~ de personal ~~beneficiado~~ y ~~no beneficiado~~ de los diferentes proyectos, debiendo informar a este Organismo a ~~má tardar 30 días~~ después de recibido el ~~presente plan~~. 08
- 2) Ubicará personal desmovilizado por medio de notificadores, cuñas radiales, perifoneo, etc., los reconcentrará en una fecha determinada, se les brindará consejería y asesoría sobre los beneficios de los diferentes Proyectos y finalmente los inscribirá en el programa que el ex-soldado seleccione.
- 3) Las Oficinas Regionales y de Enlace le darán seguimiento al personal por ellos inscrito.
- 4) ~~Cada viernes a más tardar 1800 horas~~ informará a este Organismo todas las actividades efectuadas en relación al presente Plan.
- 5) Coordinará las Campañas de promoción y divulgación en su Jurisdicción.
- 6) Supervisará el desarrollo de los diferentes proyectos en ejecución donde tenga personal debiendo ~~informar~~ a este Organismo ~~el último viernes de cada mes~~ las ~~visitas de supervisión realizadas~~.
- 7) Será la encargada de promover contacto con las Instituciones de Gobierno involucrados en el Plan de asistencia a desmovilizados que hayan en su jurisdicción (ISTA, BFA, BANCO DE TIERRAS, Etc.).
- 8) Las Oficinas Regionales deberán poseer un mapa de El Salvador, para poder graficar las propiedades, la entrega de aperos y poder ubicar donde se realizará la construcción de vivienda.
- 9) Las Oficinas Regionales deberán coordinar con la Oficina Coordinadora Central con el único fin de que este personal lleve la documentación actualizada con lo referente al proyecto de tierra, vivienda, apero y crédito.
- 10) Las Oficinas Regionales deberán coordinar con los responsables del proyecto de entrega de tierra a fin de que éstos le envíen la

nómina del personal de tropa desmovilizado que ha escriturado propiedades y que soliciten el acceso al crédito para el cultivo de la propiedad en las cajas o agencias del B.F.A. y FEDECREDITO en todo el país.

5.- DETALLES DE COORDINACION

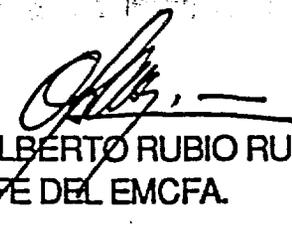
- a.- La Oficina de Coordinación Institucional enviará a las Oficinas Regionales nómina de propiedades ofertadas por el Banco de Tierras e ISTA para que éstas puedan proponerlas al personal de tropa desmovilizado.
- b.- La Oficina de Coordinación Institucional enviará a las Oficinas Regionales las fechas de escrituración de las propiedades que tienen completada su documentación en el Banco de Tierras y el ISTA.
- c.- La Oficina de Coordinación Institucional llevará las nóminas del personal que solicita tierra en el lugar donde ellos desearían adquirir su parcela.
- d.- La campaña de promoción y divulgación a nivel nacional comenzará a través de Cadena Cuscatlán a partir del 23FEB993 hasta segunda orden.
- e.- Las Oficinas Regionales y de Enlace deberán laborar y estar abiertas para atender personal desmovilizado los 7 días de la semana.
- f.- El señor Jefe de Coordinación Institucional gestionará ante el Banco de Tierras, Secretaría de Reconstrucción Nacional, ISTA; la asignación de un Técnico Especialista de dichas Instituciones, ya sea permanente o disponible para que colabore permanentemente con los coordinadores de los programas para contribuir a agilizar los trámites requeridos.
- g.- Coordinarán con las Oficinas Regionales para que éstas puedan concentrar a la mayor brevedad posible a todo el personal desmovilizado que haya escriturado parcela de terreno, a fin de ubicarlo en la propiedad y poder entregarle su paquete de Aperos Agrícolas.
- h.- En todas las Sucursales del Banco de Fomento Agropecuario de las zonas involucradas en la entrega de tierras habrá una persona del Banco de Fomento Agropecuario para atención específica de perso-

(CONFIDENCIAL)

COPIA N° ___ DE ___ COPIAS
PAGINA N° 5 DE 5 PAGINAS

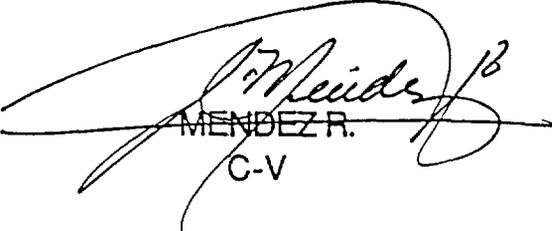
nal de la Fuerza Armada de El Salvador, en proceso de desmovilización.

- i.- Todos los días viernes a las 1000 horas habrá reunión de todos los representantes de Oficinas Regionales, personal de la Secretaría de Reconstrucción Nacional, personal del Conjunto V' en las oficinas de la S.R.N., a esta disposición deberá dársele estricto cumplimiento.
- j.- Las Oficinas Regionales y de Enlace proporcionarán un carnet a todo el personal desmovilizado que se acerque a acceder a los programas de atención.
- k.- CREA Internacional designará a un elemento de consejería solicitado por la Oficina Regional o de Enlaces.


GENERAL GILBERTO RUBIO RUBIO
JEFE DEL EMCFA.

- ANEXO "A" : "ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LAS OFICINAS REGIONALES Y DE ENLACE".
- APENDICE 1 "PROYECTO DE TIERRA Y VIVIENDA"
"APEROS AGRICOLAS Y CREDITOS PARA CULTIVOS".
" REQUISITOS PARA LOS PROYECTOS".
- APENDICE 2 "CAPACITACION TECNICA VOCACIONAL".
"PROYECTO MICRO-EMPRESA".

AUTENTICADO


MENDEZ R.
C-V

(CONFIDENCIAL)

84

ANEXO "A" "ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LAS OFICINAS REGIONALES Y DE ENLACE".

1.- Oficina Coordinadora del C-V del EMCFA.

a.- Coordinación Institucional (Banco de Tierras, SRN, ISTA, ONG'S y otras).

1) Un Jefe de Oficina (Cnel. Juan Ernesto Méndez y Cnel. Augusto Candelario Maravilla, tels. 23-7166 extensiones: 1073 y 1077).

2) Un Especialista.

3) Una Secretaria.

b.- Coordinadores de programas (dos equipos).

Equipo N° 1

1) Cap. Carlos Adalberto Colorado Torres (programa de tierra, vivienda y Educación Universitaria, tels. 23-7166 ext. 1077 y teléfono 24-5766).

2) Tres Colaboradores Especialistas (uno por cada parte del proyecto).

3) Dos Colaboradores Especialistas (promoción y divulgación).

4) Dos Colaboradores Especialistas (Estadística de datos).

5) Una Secretaria.

Equipo N° 2

1) Tte. Eduardo Ernesto Castro Alonso (Capacitación Vocacional, Agrícola Micro-Empresa, tel. 23-7166 ext. 1077).

2) Tres Colaboradores Especialistas (Uno por cada parte del proyecto).

3) Una Secretaria.

2.- Oficinas Regionales (En Comandos de Brigada).

a.- Un Oficial (responsable y coordinador de los proyectos de atención regionales).

b.- Dos Especialistas (Coordinador de los proyectos, tierra, vivienda, créditos, capacitación vocacional, cursos agrícolas, micro-empresa).

(CONFIDENCIAL)

COPIA Nº ___ DE ___ COPIAS
PAGINA Nº 2 DE 2 PAGINAS

c.- Tres clases.

- 1) Control de cursos en desarrollo (Asistencia, disciplina, etc.).
- 2) Control de entrega, canasta básica y salario.
- 3) Responsables de los notificadores.
(a) Ubicación de personal desmovilizado.

d.- Cinco soldados notificadores.

3.- Oficinas de Enlace.

- a.- Un Oficial coordinador y enlace con oficina regional.
- b.- Un Especialista (tierras, vivienda, capacitación vocacional, cursos agrícolas, micro-empresas, coordina con la oficina de Asuntos Civiles para la promoción).
- c.- Un clase (Estadística, control de notificadores, reconocimiento de tierras, control del desarrollo de los cursos vocacionales).
- d.- Cinco soldados notificadores (ubicar personal desmovilizado).

AUTENTICADO


MENDEZ R.
C-V

(CONFIDENCIAL)

APENDICE 1 : "PROYECTO DE TIERRA Y VIVIENDA".
"APEROS AGRICOLAS Y CREDITOS PARA CULTIVOS".
"REQUISITOS PARA LOS PROYECTOS".

1.- Tareas de la Oficina Coordinadora Militar.

a.- Proyecto de tierra y vivienda.

- 1) Brindar la información necesaria a todo el personal desmovilizado; en qué consiste el proyecto de tierra y vivienda.
- 2) Elaborar los listados del personal de tropa desmovilizado acogido a este proyecto debiendo anexar la información siguiente: Dirección exacta, fecha de baja, grado de estudio y grupo familiar.
- 3) Hacer las coordinaciones que se requieran con el Banco de Tierras y el ISTA a fin de que nos facilite el listado de las propiedades ofertadas a la Fuerza Armada.
- 4) Hacer las coordinaciones que se requieran con la Fundación HABITAT proporcionándole la información de las propiedades seleccionadas por el P.R.N. para la construcción de vivienda al personal desmovilizado por medio de las oficinas regionales.
- 5) Hacer las coordinaciones respectivas para ubicar y localizar, aquella tierra que se requiera adquirir y cuyos propietarios deseen vender; a fin de hacerla del conocimiento del Banco de Tierras para su adquisición.
- 6) Enviar mensajes a las oficinas regionales proponiendo las propiedades ofrecidas para que ellos realicen el reconocimiento del inmueble con el personal desmovilizado que solicite ser beneficiado con este proyecto.
- 7) Llevar graficado en el mapa de El Salvador todas las propiedades ofertadas por el Banco y el ISTA a fin de hacerle el seguimiento para entrega y la construcción de vivienda.
- 8) Recibir de las oficinas regionales las solicitudes de tierras, con su fotocopia de cédula de la propiedad ofertada anexándole a este documento, la nómina del personal desmovilizado benefi-

- ciado el cual deberá contener lo establecido en el numeral 1.
- 9) Elaborar oficio de remisión para enviar solicitudes de tierra requeridas por el Banco de Tierras y el ISTA, de la propiedad propuesta al personal desmovilizado, así mismo deberá dársele seguimiento hasta la escrituración.
 - 10) Elaborar y actualizar el cuadro donde se lleven registrados los datos de las propiedades propuestas por el Banco de Tierras y el ISTA; conteniendo éstos la siguiente información:
 - (a) Número de manzanas.
 - (b) Número de personal solicitante.
 - (c) Número de manzanas escrituradas y entregadas.
 - (d) Las fechas en que se mandó la documentación requerida por esa Institución.
 - 11) Coordinar con el Banco de Tierras y el ISTA las fechas de escrituración de cada propiedad que se ha completado con toda la documentación requerida por esas Instituciones.
 - 12) Realizar las gestiones correspondientes con el Banco de Tierras y el ISTA a fin de que el personal técnico de esas Instituciones haga la entrega respectiva del inmueble escriturado a los elementos de tropa beneficiados.
 - 13) Elaborar mensajes a las oficinas regionales informando las fechas, lugar de escrituración y entrega de la propiedad para que estos reúnan al personal beneficiado.
 - 14) Hacer el seguimiento respectivo del personal de tropa que escrituró y de la propiedad, a fin de poder informarle a sus beneficiados cuando se entregarán los aperos agrícolas. Cursos de Capacitación Agrícola, la entrega de fotocopia de cada escritura y los trámites a seguir para la adquisición de créditos en las oficinas respectivas.
 - 15) Deberá llevar un expediente por cada propiedad escriturada, anexándole a éste el plan de crédito, el plano de la propiedad, así como el respectivo listado detallando el personal por Unidad.
 - 16) Hacer las coordinaciones necesarias con el Banco de Tierras y el ISTA, a fin de solicitarle los planos del inmueble escriturado, el plan de crédito del personal beneficiado y las

escrituras individuales del personal de tropa desmovilizado.

- 17) Hacer coordinaciones con la fundación HABITAT a fin de realizar las visitas a las propiedades seleccionadas donde se construirá vivienda.
 - 18) Hacer entrega de los planos de las propiedades a fundación HABITAT, a fin de poder ubicar y determinar el número de viviendas requeridas por cada inmueble seleccionado.
 - 19) Hacer entrega de las nóminas del personal desmovilizado que ha sido beneficiado con parcela de tierra de la propiedad seleccionada para construcción de vivienda a la Fundación HABITAT a fin de que éstos llenen requisitos que les demande el proyecto.
 - 20) Hacer las coordinaciones necesarias con la fundación HABITAT, a fin de solicitar el diseño de los planos de la construcción de vivienda de cada propiedad.
- b.- Proyecto de Apero Agrícola y crédito para cultivo.
- 1) Brindar la información necesaria a todo el personal desmovilizado, en que consiste el proyecto de aperos agrícolas.
 - 2) Enviar las nóminas de personal de tropa que ha sido beneficiado con el proyecto de vivienda de las propiedades escrituradas a fin de que se les entregue un paquete de aperos agrícolas.
 - 3) Coordinar con CREA internacional que la entrega de aperos agrícolas al personal desmovilizado será en la propiedad que escrituró y/o en los lugares donde éste reciba Cursos de Capacitación Agrícola.
 - 4) Elaborar mensajes a las oficinas regionales, enviando la nómina de personal beneficiado con este proyecto y la fecha de entrega, así como el lugar donde se hará la entrega de este paquete.
 - 5) Coordinar con CREA internacional las visitas de reconocimiento a las propiedades donde se hará la entrega del paquete de aperos agrícolas al personal beneficiado desmovilizado.
 - 6) Remitir las nóminas del personal beneficiado al B.F.A. y FEDECREDITO para que este personal pueda acceder al crédito agrícola y pueda cultivar su propiedad.

- 7) Coordinar con el B.F.A. y FEDECREDITO que las nóminas del personal beneficiado enviadas a esas Instituciones sean distribuidas a las diferentes agencias del país de acuerdo a la ubicación de la propiedad donde el personal escrituró.
- 8) Elaborar mensajes informando a las oficinas regionales la nómina del personal que ha solicitado crédito a través del B.F.A. y FEDECREDITO, dándole a estos la ubicación de la propiedad y el lugar donde puede acercarse el personal, a fin de acceder a dichos créditos para el cultivo de la propiedad:
- 9) Solicitar al B.F.A. y FEDECREDITO las fechas cuando el personal desmovilizado puede acceder a los créditos de las diferentes agencias que poseen esas Instituciones en el país, a fin de informarle al personal beneficiado para que se acerque a solicitar su crédito.

1.- REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL PROYECTO DE TIERRA Y VIVIENDA

- a.- Informar al personal desmovilizado que los ~~requisitos~~ para acceder al proyecto de tierra y vivienda son los siguientes:
 - 1) ~~Ser ex-combatiente de la Fuerza Armada.~~
 - 2) ~~No poseer inmueble o ningún título.~~
 - 3) ~~Llenar solicitud de tierra (Banco de Tierras y el ISTA). (Anexando fotocopia de cédula).~~
 - 4) ~~Que posean vocación agrícola.~~
- b.- Informar al personal desmovilizado los beneficios del presente proyecto, que son los siguientes:
 - 1) Accesar a parcelas agrícolas cuyo tamaño será determinado en función de la calidad del suelo y cuya entrega se hará individual.
 - 2) Construcción de viviendas en las propiedades seleccionadas por el P.R.N.
 - 3) Accesar a créditos para la adquisición de tierras financiadas por el Banco de Tierras y el ISTA.

(CONFIDENCIAL)

COPIA N° DE COPIAS
PAGINA N° 5 DE 6 PAGINAS

- c.- Las condiciones de crédito para acceder a tierra la tropa desmovilizada es el siguiente:
- 1) Plazo : 30 años.
 - 2) Propiedad : individual.
 - 3) Interés : 6% . Sin ser capitalizables
 - 4) Período de Gracia : 4 años consecutivos o alternos.

2.- REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL PROYECTO DE CREDITO Y APERO AGRICOLA

- a.- Informar al personal desmovilizado que para acceder a los créditos para cultivo y para la entrega del paquete de apero agrícola, los requisitos son los siguientes:
- 1) Presentar constancia de desmovilizado.
 - 2) Fotocopia de cédula de Identidad personal.
 - 3) Fotocopia de escritura.
- b.- Informar al personal desmovilizado los beneficios del proyecto de aperos agrícolas y crédito para cultivo, los cuales son los siguientes:
- 1) Entrega de un paquete de aperos agrícolas sin costo alguno, que consiste en:
 - a) Tres Azadones.
 - b) Tres Cumas.
 - c) Un Machete artesanal.
 - d) Un Hacha.
 - e) Un Martillo.
 - f) Una Bomba de 15 litros con su mochila.
 - g) Un Tendido para aporreo de frijol.
 - h) Un Chuzo.
 - i) Una Pala.
 - j) Una Barra.
 - k) Una Piocha.
 - l) Dos Machetes industriales de 22".
(Valorados en la cantidad de ¢1,400.00).
 - 2) Los créditos que otorgarán el B.F.A. y FEDECREDITO al personal desmovilizado que ha sido beneficiado es el siguiente:

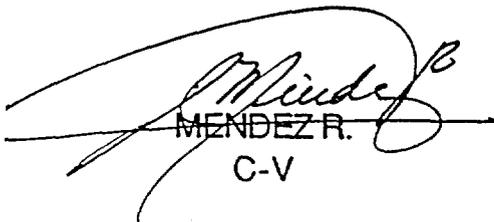
(CONFIDENCIAL)

(CONFIDENCIAL)

COPIA N° DE COPIAS
PAGINA N° 6 DE 6 PAGINAS

- a) Individual : ¢10,000.00 colones.
 - b) Grupo solidario : ¢ 50,000.00colones (de 3 a 10 personas)
 - c) Cooperativa : ¢200,000.00 colones.
- 3) Las condiciones del crédito para el cultivo de la propiedad por el personal desmovilizado, es el siguiente:
- a) Plazo : 5 años.
 - b) Interés : 15%
 - c) Gracia : 1 año (El deudor sólo cancela intereses).
- 4) Mantener informado al Sr. Jefe del C-V del EMCFA sobre el desarrollo del proyecto.

AUTENTICADO


MENDEZ R.
C-V

(CONFIDENCIAL)

APENDICE 2: "CAPACITACION TECNICA VOCACIONAL".
"PROYECTO MICRO-EMPRESA".

1.- Funciones.

- a.- Elaborar los listados de personal desmovilizado acogidos a las dos áreas de proyecto:
 - 1) Capacitación agropecuaria.
 - 2) Industria y servicio.
- b.- Programar lugares y fechas donde se desarrollarán los diferentes cursos de acuerdo a la demanda observada en los listados.
- c.- Se seleccionará al personal que recibirá la capacitación técnica, en el área que él seleccione.
- d.- Enviar nómina de personal seleccionado a las regionales del C-V del EMCFA, a fin de ubicar al personal seleccionado e incorporarlo a los cursos.
- e.- Supervisar la inscripción del personal en los distintos lugares donde se impartirá la capacitación.
- f.- Asistir a la inauguración de los cursos y a las clausuras.
- g.- Elaborar las nóminas certificadas del personal desmovilizado a fin de gestionar el gasto de vida, en el área de industria y servicio, ayuda de transporte y paquete alimenticio en el área agropecuaria.
- h.- Informar la fecha y el lugar donde les serán entregados los gastos de vida al responsable de los cursos en ejecución.
- i.- Mantener constante supervisión en el desarrollo de los cursos de manera especial y disciplinaria.
- j.- Asistir a reuniones de trabajo semanales con personal de la Secretaría e Instituciones capacitadoras (FEPADE, COVINTEC, TECNOSERV, ETC) a fin de evaluar el desarrollo de los cursos.
- k.- Mantener actualizada la nómina del personal que fue capacitado en las diferentes especialidades.
- l.- Mantener informado al señor Jefe del C-V EMCFA, sobre el desarrollo del proyecto.

- m.- Enviar nómina del personal participante en los cursos a la Secretaría de la Reconstrucción Nacional.
 - n.- Proporcionar a las Unidades Militares los carnets de Identificación de los participantes en los cursos.
 - ñ.- Coordinar con CREA Internacional para continuar el proceso de consejería en todas las Unidades Militares.
 - o.- Coordinar con CREA Internacional a fin de obtener nómina y la opción escogida por el elemento de tropa que ha recibido la consejería.
 - p.- Coordinar con la Secretaría de la Reconstrucción Nacional a fin de conocer la capacidad de financiamiento que se tiene para el desarrollo de los cursos.
 - q.- Coordinar con la Secretaría de Reconstrucción Nacional el apoyo de ayuda de vida, transporte y paquete alimenticio para los participantes en industria y servicios, lo cual está considerado dentro del paquete.
 - r.- Coordinar con la Secretaría de Reconstrucción Nacional sobre la contratación de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG'S) que impartirán la capacitación.
 - s.- Coordinar con entidades capacitadoras sobre la demanda de participantes y especialidades requeridas a fin de establecer los cursos.
 - t.- Coordinar con las entidades capacitadoras, fecha, lugar, y números de participantes en cada curso a desarrollarse.
 - u.- Coordinar con las Unidades Militares a fin de que proporcionen sus instalaciones para el desarrollo de cursos de capacitación, si son requeridos.
- 2.- Detalles de Coordinación.
- a.- Las oficinas regionales coordinadoras promoverán que el personal participante en los cursos y que ya se encuentran de baja, estén debidamente documentados (Carnet de Identificación del curso, cédula de identidad personal y constancia de baja).
 - b.- Las oficinas regionales deberán mantener listado actualizado del personal que se encuentra recibiendo capacitación en el área de su responsabilidad.

9 - ANEXOS

9.4 Informe preliminar de atención a miembros de la Policía Nacional

CREATIVE ASSOCIATES INTERNATIONAL INC.,

CREA Internacional de El Salvador.

**Programa de Consejería para la Reintegración a la vida civil
de los miembros de la Policía Nacional.**

INFORME DE PROGRESOS

FEBRERO-ABRIL 1993.

INTRODUCCIÓN

El presente informe resume los antecedentes, actividades realizadas, resultados y recomendaciones para actividades futuras de la primera parte del programa de Consejería para la Reintegración que CREA Internacional de El Salvador se encuentra implementando para beneficio de los miembros a ser desmovilizados de la Policía Nacional.

Es oportuno mencionar que los resultados obtenidos son el producto de un esfuerzo conjunto entre la Secretaría de Reconstrucción Nacional (S.R.N.), la Policía Nacional (P.N.) y la Institución. El objetivo de esta información es colaborar con la P.N. y la S.R.N. en la identificación de necesidades para el diseño de programas que puedan responder adecuadamente a las demandas de los futuros desmovilizados de la P.N.; de modo que al iniciarse el proceso de desmovilización se posean las bases para facilitar la reinserción a la vida civil y productiva de los agentes, evitándose con ello la pérdida de recursos humanos valiosos para la sociedad salvadoreña.

Entre hechos que anteceden y justifican este programa encontramos los siguientes:

- Los Acuerdos de Paz concertados entre el Gobierno de El Salvador y el FMLN. En ellos se hace mención a la creación de la Policía Nacional Civil (P.N.C.), la cual *"será el único cuerpo policial armado con competencia nacional"*; y que *"mientras se va produciendo el despliegue progresivo de ella, la actual P.N. continuará cumpliendo sus actuales funciones en materia de seguridad pública"*. De este texto se sustrae que la P.N. iniciará su desmovilización en la medida que la P.N.C. vaya desplegándose en el territorio nacional y asumiendo a plenitud todas sus funciones. La primera promoción de la Academia de Seguridad Pública cubrió el departamento de Chalatenango en el mes de Febrero del presente año y los miembros de la P.N. ubicados en cuatro puestos dentro de él, fueron trasladados a otras Unidades. Después de iniciado el proceso de sustitución se tendrán veintiún meses para completar todo el territorio (Acuerdo de Paz, Cap.II, Numeral 7, Literal B.b.)
- En concordancia con lo señalado y con el compromiso que especifica *"El Gobierno promoverá la realización de proyectos que posibiliten la incorporación de todos los efectivos, dados de baja, a la vida civil, a raíz de los Acuerdos"*; el pasado mes de Febrero la S.R.N. a través de CREA Internacional inició su trabajo con el personal activo de la P.N.
- Desde Septiembre próximo pasado hasta la fecha, CREA ha implementado un programa de consejería para la reintegración para los miembros desmovilizados de la Fuerza Armada de El Salvador (F.A.E.S.) a través de un convenio con la Agencia para el Desarrollo Internacional (U.S.A.I.D.) y en coordinación con el Estado Mayor de la Fuerza Armada y la S.R.N. Dicho programa, teniendo como objetivo prioritario el facilitar a los miembros de esa institución su reintegración a la vida civil y productiva del país, logró obtener una retroalimentación inmediata de la población objeto. Entre los

datos evaluados constan: características de los beneficiarios, necesidades de asistencia, opciones de reincorporación, problemas para la implementación de servicios y mecanismos de enlace entre los desmovilizados y los programas y servicios.

Teniendo en cuenta ésta experiencia y la necesidad de conocer las características, número y expectativas del personal de efectivos de la P.N., y con el objetivo de lograr una mejor atención a los mismos, la S.R.N. solicitó a CREA Internacional su colaboración en la implementación del programa de Consejería para la reintegración, en lo que a su fase inicial se refiere.

A partir de Febrero de 1993 varios tipos de actividades se han diseñado e implementado con el objetivo de servir como punto de partida al diseño de los programas y servicios para los futuros desmovilizados de la Policía Nacional.

1 ACTIVIDADES REALIZADAS.

1.1 Reuniones preliminares

Ante la urgencia de conocer las necesidades del personal a ser desmovilizado y tomando en consideración las características ocupacionales de la población objeto, se acordó en dividir el proceso de consejería en dos fases con el fin de evitarle al personal de la P.N. prolongadas ausencias en sus puestos de trabajo.

La primera fase tendría como meta proporcionar la información necesaria a los potenciales beneficiarios sobre la existencia, contenido y requisitos del Programa de Reconstrucción Nacional (P.R.N.), así como retroalimentar a las instituciones involucradas en el diseño e implementación del programa, un estimado acerca de la población objeto para cada opción de reinserción, su ubicación, edades y situación. Con posterioridad a esta fase inicial; una segunda fase aportaría los elementos necesarios para la reflexión sobre la transición a la vida civil y alternativas de reinserción posibles que conllevarían a la toma de decisión por parte del beneficiario sobre su opción de reinserción, pudiéndose obtener el número de beneficiarios por opción específica y asistir a los mismos en el acceso a cada programa o servicio.

Con miras a la transmisión de información, ésta se efectuaría en todas y cada una de las unidades, teniendo como agentes válidos al personal capacitado especialmente como diseminadores. Dicho personal, previamente preparado por CREA mediante un seminario-taller impartido en cada Comandancia, debía poseer características particulares tales como: ser clase, facilidad de expresión y estar de alta en la unidad donde realizaría su tarea de diseminador.

1.2 Visitas a las Comandancias

Con el fin que los Jefes de cada Comandancia tuvieran un conocimiento pleno y exacto del Programa de Consejería a iniciarse, así como la importancia de su participación y apoyo al mismo, se efectuaron visitas a cada una de las seis Comandancias del país. En dichas oportunidades se debían además establecer los lugares y condiciones de los locales en donde se efectuarían los seminarios-taller, logrando éste objetivo solo en tres de las mismas. En el resto de las Comandancias las actividades y espacios físicos fueron acordados en forma directa el día destinado para la capacitación.

1.3 Selección de Diseminadores

Se solicitó a cada Comandante de unidad la elección de un representante de acuerdo a las características especificadas, a través de una comunicación enviada por el Departamento 5 (D-5). Cada unidad, posteriormente, informó a la Comandancia Central acerca del listado del personal seleccionado. El ejecutivo del D-5 entregó los listados a CREA para realizar la correspondiente planificación de actividades. Un inconveniente menor en la misma resultó que al momento de realización de las actividades se presentaron personas distintas a las previstas originalmente. Dicho inconveniente, así como en algunos casos una asistencia superior a la programada debido a que varias unidades enviaron a más de un representante y en el caso de otras unidades la ausencia total de representantes, junto con el desconocimiento de los objetivos del seminario-taller, obligaron a la reprogramación de varias actividades establecidas para las capacitaciones.

1.4 Capacitación de Diseminadores

Los seminarios-talleres fueron implementados los días 22, 24, 25 y 28 de Febrero para la 1a., 2a., 3a. y 4a. Comandancia respectivamente, siendo los días 3 y 4 de Marzo para la 6a. y 5a. Estas actividades permitieron la capacitación de 117 diseminadores, de los cuales un 28% son agentes, el 64% clase y el 8% restante profesionales pertenecientes a la Policía Nacional.

En el caso particular de las unidades que por diferentes motivos no enviaron a sus representantes y previendo las dificultades que posteriormente podrían aparecer en la implementación de la fase inicial del proyecto, algunos de los diseminadores ausentes fueron capacitados con posterioridad, en forma individual, en sus correspondientes Comandancias. Cabe mencionar la situación particular de la 4a. Comandancia que ante el 50% de inasistencia de su personal en la fecha establecida para los efectos de la capacitación, su Comandante solicitó autorización para que los diseminadores ausentes asistieran a su capacitación el día 3 de marzo en Usulután. Se adjunta al presente informe en anexo A la lista de los asistentes por Comandancia y Unidad.

Entre los temas impartidos en los seminarios-taller, puede mencionarse los siguientes:

- Finalidades y objetivos del trabajo como diseminador.
- Difusión de la información al resto de los agentes de su unidad.
- Programa de Reconstrucción Nacional.
- Unificación de criterios sobre registro de información de los futuros beneficiarios.
- Programación del trabajo en las unidades.
- Asesoramiento en situaciones específicas.
- Dinámicas de motivación.

Con el objetivo de evaluar y mejorar la capacitación impartida, fueron recolectadas las opiniones de los diseminadores en los tres primeros seminarios-talleres, obteniendo como resultado promedio de muy bueno en cuanto a capacitación y metodología se refiere. Importante es señalar que el tema de mayor trascendencia entre los capacitados y al que consideraron debía prolongarse su período de presentación fue la explicación sobre el P.R.N., particularmente acerca de las condiciones de cada programa y sus requisitos. Se adjunta al presente informe en anexo B el modelo de formulario de evaluación de la capacitación y los resultados de la misma.

1.5 Diseminación de la información

La programación de trabajo de cada diseminador en su unidad fue establecido teniendo en cuenta sus propias capacidades, responsabilidades laborales, días de asueto y las correspondientes coordinaciones con el responsable de la unidad. En la mayoría de los casos se comprobó que los diseminadores efectuaron su trabajo de acuerdo a las orientaciones impartidas en los seminarios-taller, programando las actividades mediante la división del personal de la unidad en grupos de 5 agentes, exponiendo la información pertinente, leyendo el documento entregado por la S.R.N. en el cual se especifica el P.R.N., aclararon dudas y registrando a los potenciales beneficiarios con sus preferencias iniciales. Se adjunta al presente informe el formato de formulario en anexo C.

1.6 Recolección de registros de Beneficiarios y procesamiento de la información

Se han procesado a la fecha del presente informe la cantidad de 4473 formularios para el registro de potenciales beneficiarios. Para la recolección de los datos en cada unidad se realizaron las siguientes actividades:

- Visitas a 116 unidades diseminadas en todo el país. Para tal fin se contó con la colaboración del personal de facilitadores y supervisores que implementa el programa de Consejería para la F.A.E.S. En varios casos fueron necesarias múltiples visitas a los puestos debido a ausencias de los diseminadores por tareas fuera de sus unidades permanentes.

- En las unidades donde se carecía de la información y los registros pertinentes, ya sea por problemas en el desempeño de su diseminador, por la inexistencia del mismo, o desconfianza de los beneficiarios para con el proceso, fue necesario realizar sesiones especiales con los potenciales beneficiarios y coordinar posteriores visitas.
- En los casos en que la información recogida por los diseminadores se encontraba incompleta, o cuando los agentes no se encontraban presentes para las actividades, el personal del D-5 del Cuartel Central colaboró en completar la información necesaria a través de sus propios registros de personal y visitas a las unidades.
- Existieron algunos casos especiales en los cuales las unidades fueron atendidas por los agentes capacitados de su respectiva comandancia o por unidades de mayor envergadura, como por ejemplo el caso de Sonsonate cubriendo las actividades correspondientes a San Julián.

Posteriormente a la recolección de la información acerca de los potenciales beneficiarios, se procedió a su ingreso en un sistema computarizado, donde se incluyeron nombres, apellidos, fecha de nacimiento, número de identificación, unidad actual y preferencia inicial de cada uno de los registrados. El sistema permitió verificar los casos de doble registro, información incompleta y codificar cada beneficiario potencial para futuras referencias. Una vez registrada la información, se elaboraron análisis estadísticos de la misma y listados de beneficiarios registrados para cada unidad encuestada. (Ver Anexo D)

2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados iniciales de la primera fase del programa de consejería pueden ser divididos en dos componentes. El primero establecido por la observación directa del personal de CREA Internacional participante del proceso y el segundo puramente estadístico relacionado al procesamiento de los formularios de registro.

Dentro del primer grupo de observaciones han sido claramente percibidas las siguientes:

- Notable dinamismo de los agentes, capacidad de análisis y facilidad de expresión.
- Fuerte interés en obtener información acerca de los programas y servicios del P.R.N.
- Un buen número de los agentes deseaban abstenerse de optar por cualquiera de las alternativas de reinserción debido a que temían perder su indemnización.
- Importante falta de credibilidad hacia el proceso y hacia los programas del P.R.N. en los agentes que proceden de otras estructuras militares, como por ejemplo la Guardia Nacional, Policía de Hacienda o Batallones de Infantería de Reacción Inmediata.

Dentro de los datos estadísticos obtenidos hasta el momento observamos:

- La población encuestada se encuentra entre los 65 y los 17 años de edad, siendo su edad promedio 26 años.

Edades	Número de Benef.	Porcentaje
Entre 15 y 19 años	412	9.41 %
Entre 20 y 24 años	1749	33.96 %
Entre 25 y 29 años	1281	29.27 %
Entre 30 y 34 años	590	13.48 %
Entre 35 y 39 años	236	5.39 %
Entre 40 y 44 años	73	1.67 %
Mayores de 45 años	37	0.85 %

- El recuento de las preferencias iniciales indican:

408 elecciones para el área agropecuaria.

1985 para las ocupaciones de tipo industria o servicio.

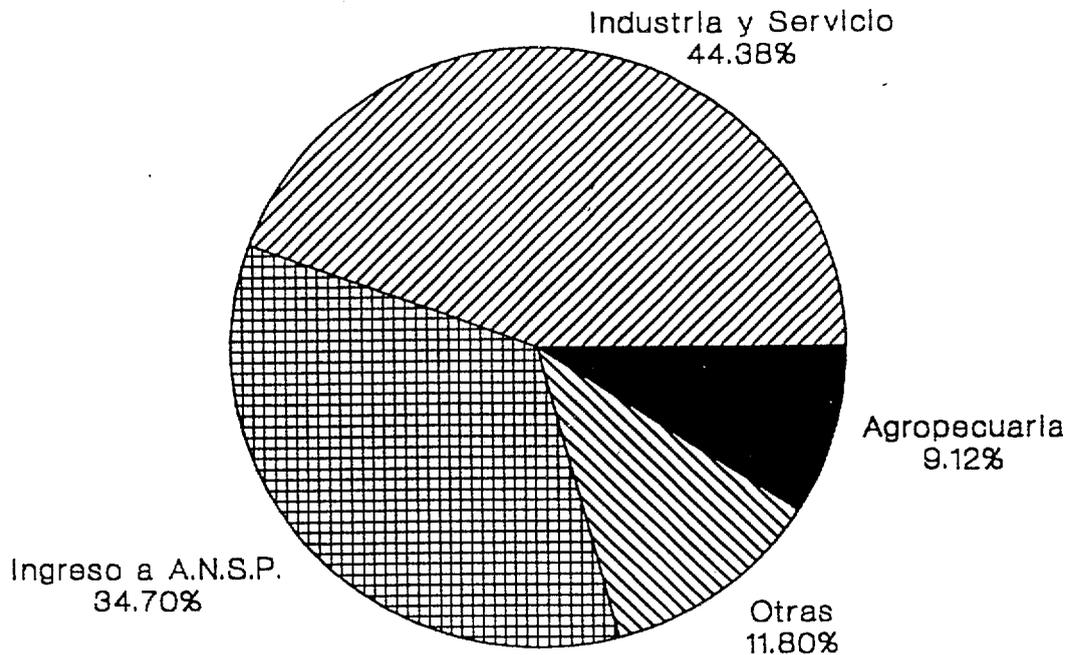
1552 desean ingresar a la P.N.C.

528 eligieron otras asistencias fuera del P.R.N.

Esta distribución puede observarse en la Fig. No.2.

- Es importante el porcentaje de beneficiarios cuya preferencia fue Otros. Esto se atribuye específicamente a que no desean asistencia en cuanto a las oportunidades que el P.R.N. ofrece. En la mayoría de estos casos, expresaron que lo que deseaban era su indemnización, argumentando que los acuerdos de paz mencionan: *"A todos los efectivos dados de baja a raíz de los acuerdos se les asignará una indemnización equivalente a un año del salario que les correspondía"*.
- A pesar que el 34.70 % de los potenciales beneficiarios han optado por la P.N.C., debe tomarse esta cifra con precaución debido a que para el ingreso a la Academia Nacional de Seguridad Pública deberán pasar diversos exámenes. En el supuesto caso que algunos de estos agentes no sean aceptados por la Academia, automáticamente se transformarán en beneficiarios del P.R.N. incrementando las cifras de aspirantes a cada uno de los programas de reinserción.

Preferencias Iniciales de Reinserción



Fuente: Base de datos CREA

Figura 2

Hasta el momento no es posible asegurar una cobertura del 100% de los miembros de la Policía Nacional, debido a las características de las actividades que los agentes realizan y a que se estima que algunas secciones especializadas podrían ser incorporadas en forma automática a la P.N.C., Se han identificado algunas áreas cubiertas parcialmente, como por ejemplo Tránsito, Embajadas, Dpto. de detectives, Sección Técnica y Unidad Ejecutiva Antinarco tráfico.

Con respecto a las opciones de reinsertión, es razonable esperar que una vez se comience con el proceso de consejería vocacional, muchos beneficiarios cambien de opinión respecto de su elección particular, aunque los resultados finales generales podrán mantenerse relativamente constantes.

3 RECOMENDACIONES PARA ACTIVIDADES FUTURAS

- Como resultado del desconocimiento que tienen los beneficiarios respecto de algunas políticas a adoptar por parte de la Policía Nacional como institución, se observa prudente definir y explicar a los miembros activos cual será el personal que se espera pase a la P.N.C. y que mecanismos alternativos de asistencia, además del P.R.N., podrían estar disponibles, como por ejemplo las indemnizaciones al personal a ser dado de baja.
- Establecer fechas tentativas para sucesivos grupos de personal a ser dado de baja, de modo que la segunda fase de la consejería se inicie con esos primeros grupos y la S.R.N. conozca las necesidades, con sus respectivas características y especificaciones a fin de crear los programas y servicios necesarios para dar atención al personal en forma ordenada y gradual.
- Por ser sumamente móvil el personal a ser asistido, es muy importante relevar al mismo de sus actividades, antes de comenzar la tarea de consejería y el posterior ingreso a los diferentes programas, esto una vez se haya establecido el calendario de desmovilización.
- Establecer mecanismos de coordinación entre todas las instituciones involucradas para el diseño de la segunda fase del programa de consejería, para de esta manera obtener un proceso organizado y eficiente.
- Debido a las diversas ubicaciones geográficas de los agentes, concentrar los mismos en las zonas donde serán asistidos una vez alcanzada cada fechas de desmovilización.

ANEXO A

NOMINA DEL PERSONAL QUE ASISTIO A LA CAPACITACION DE FACILITADORES 22/FEB/93.

PRIMERA COMANDANCIA

<u>No.</u>	<u>GRADO</u>	<u>NOMBRES</u>	<u>DEPENDENCIA</u>
1	TTE.	CRUZ ARGUETA HURTADO	EJECUT. D-V.
2	LIC.	CLARA MARINA RODRIGUEZ MARTINEZ	PSICOL. C.C.
3	TRAB. S.	SANDRA MORENA DE OLIVARES	T.S. C.C.
4	SRA.	RINA DE PORTILLO	AUX.T.S. C.C.
5	LIC.	SONIA AMPARO DE ZELAYA	PSICOL. CETIPOL
6	LIC.	MARLENE ELIZABETH NOLASCO	PSICOL. U.E.A.
7	LIC.	ANA RAQUEL AYALA CALDERON	PSICOL. TRANS.
8	LIC.	REYNALDO ALBERTO PARKER	BTN. C. FISCAL
9	TRAB. S.	ANA JULIA MALDONADO MOLINA	BTN. C.F.
10	SSGTO. L-7610	OTILIO ALEMAN CARAVANTES	P.N. SN. MARCOS
11	SSGTO. L-1537	JOSE ERNESTO VALLADARES MELGAR	P.N. STO. TOMAS
12	SSGTO. L-15617	GILBERTO MORALES JIMENEZ	P.N. ZACAMIL
13	SSGTO. L-7513	JULIO HUMBERTO BARRIENTOS MENDOZA	4A. CIA. DE L.
14	SGTO. L-0058	FREDY ALONSO MENDOZA MEJIA	P.N. APOPA
15	SSGTO. L-2173	CESAR AUGUSTO RIVAS VALLE	P.N. TONACATEPEQUE
16	SGTO. D-0857	JOSE AVELAR AGUILERA	D - II
17	CABO L-15342	JUAN CRISTOBAL MARTINEZ NATAREN	P.N. SAN BENITO
18	CABO L-15867	JUAN JORGE QUIJANO HENRIQUEZ	P.N. ILOPANGO
19	CABO L-5304	JOSE MARIA GIRON MOLINA	BTN. ANTIMOTINES
20	CABO L-15324	ANGEL ERNESTO AGUILAR FLORES	BTN. MONSERRAT
21	CABO L-17053	ANIBAL SANTOS SERRANO	P.N. GUAZAPA
22	CABO L-16990	HILARIO DE JESUS MARTINEZ JACINTO	P.N. C. DELGADO
23	CABO L-19503	JOSE VIRGILIO SALAZAR GARCIA	P.N. AGUILARES
24	AGTE. L-16494	MARIO ARMANDO SILVA CONTRERAS	P.N. PANCHIMALCO
25	AGTE. D-2602	JUAN JOSE RIVERA AZAMA	CUARTEL GRAL.
26	AGTE. MZ-2917	HECTOR ARTIGA MENDEZ	CUARTEL GRAL.
27	AGTE. D-2601	OSCAR RENE AYALA RIVAS	CUARTEL GRAL.
28	AGTE. L-15888	RAUL ALBERTO VELASQUEZ RAMIREZ	P.N. SAN MARTIN
29	AGTE.	MIGUEL ANGEL PEREZ ARANA	P.N. MEJICANOS
30	AGTE.	FRANCISCO AGUILAR HERNANDEZ	P.N. MEJICANOS

NOMINA DEL PERSONAL QUE ASISTIO A LA CAPACITACION DE FACILITADORES
24/FEB/93.

SEGUNDA COMANDANCIA

1	AGTE.	JOSE ALCIDES DIAZ RETANA	DPTO. V CUARTEL C.
2	CABO DTVE.	OSCAR ARMANDO REYES FIGUEROA	P.N. MIZATA DPTO. L. L.
3	SGTO. D-0650	ERASMO CHINCHILLA TORRES	QUEZALTEPEQUE
4	CABO	RIGOBERTO TOLENTINO ORDOÑEZ	DPTO. IV C.C. SAN PABLO TACACH.
5	CABO D-2306	ALFREDO PEREZ AGUILAR	LOURDES
6	CABO L-18357	HECTOR OSMIN ACEVEDO GOMEZ	SAN JUAN OPICO
7	AGTE. L-15248	JOSE EFRAIN GUZMAN ANZORA	
8	CABO L-3259	FRANCISCO JAVIER POLANCO AREVALO	
9	CABO L-3823	HERBERT ALBERTO MORALES GALVEZ	
10	SSGTO. L-10049	CARLOS ALVAREZ HERNANDEZ	COMASAGUA
11	SSGTO. DTVE.	JOSE MARGARITO PINEDA NAVARRETE	CIUDAD ARCE
12	SGTO. L-005	SAMUEL VALENZUELA AGUILAR	PUERTO LA LIBERTAD
13	CABO DTVE.	CESAR ARMANDO RIVERA	TAMANIQUE
14	CABO DTVE.	JOSE ANTONIO AGUIRRE MEJIA	ZARAGOZA

NOMINA DEL PERSONAL QUE ASISTIO A LA CAPACITACION DE FACILITADORES

25/FEB/93.

TERCERA COMANDANCIA

1	CABO	CANDELARIO OCHOA GARCIA	IZALCO
2	CABO	ULISES ALVARADO RAMOS	CARA SUCIA
3	AGTE.	RAFAEL ANTONIO HERNANDEZ	SAN FCO. MENENDEZ
4	CABO	FRANCISCO SERAFIN FIGUEROA	ATACO
5	CABO	SERGIO HUMBERTO SALAZAR GARCIA	CANDELARIA
6	CABO	JOSE HERIBERTO HERNANDEZ GONZALEZ	TEXISTEPEQUE
7	CABO	ELMER NEIL SORIANO MUÑOZ	HACHADURA
8	CABO	ALCIDES ROMEO PAULINO	SANTA ANA
9	CABO	MANUEL ANTONIO GARCIA LOPEZ	STA. C. MASAHUAT
10	CABO	EDGAR MAXIMILIANO HERNANDEZ PEREZ	NAHUIZALCO
11	CABO	SALVADOR ZELADA CONTRERAS	ATIQUIZAYA
12	CABO	JOSE AGUSTIN ERAZO CASTILLO	SONSONATE
13	SSGTO.	JOSE ALFARO HERNANDEZ	CHALCHUAPA
14	CABO	JOSE ALBERTO RUANO GARCIA	SONSONATE
15	CABO	FRANCISCO JAVIER MORENO ZAPATA	METAPAN
16	CABO	JORGE RICARDO MARTINEZ	COATEPEQUE
17	CABO	JESUS DUBON MOLINA	ARMENIA
18	AGTE.	SALVADOR ARMANDO RIVAS VELASCO	AHUACHAPAN
19	AGTE.	JOSE HERIBERTO HERNANDEZ GONZALEZ	TEXISTEPEQUE
20	AGTE.	ALVARO EDGARDO CHICAS	ACAJUTLA
21	AGTE.	MIGUEL ANGEL HERRERA	SAN JULIAN
22	AGTE.	ALCIDES ROMEO MARTINEZ PEREZ	STO. DOMINGO DE GUZMAN
23	AGTE.	MORIS ALONSO GARCIA SAMAYOA	EL CONGO
24	AGTE.	FRANCISCO ANTONIO ESCOBAR ZUNIGA	SANTA ANA
25	AGTE.	CRUZ ERNESTO AGUILAR HERNANDEZ	LAS CHINAMAS
26	AGTE.	JOEL ALFREDO CORADO SOLIS	JUJUTLA
27	CABO	JORGE ALBERTO RUANO GARCIA	JUAYUA

NOMINA DEL PERSONAL QUE ASISTIO A LA CAPACITACION DE FACILITADORES

28/FEB/93

CUARTA COMANDANCIA

1	SSGTO. L-18422	PABLO AGUILAR LAINEZ	P.N. OLOCUILTA
2	SSGTO. L-16333	JOSE ALEJANDRO HERNANDEZ T.	P.N. TECOLUCA
3	SSGTO. L-9863	JOSE ANTONIO CARRILLO GONZALEZ	P.N. SAN SEBASTIAN
4	CABO L-19736	RAFAEL ANTONIO GONZALEZ G.	P.N. SAN VICENTE
5	CABO L-19766	JOSE LUIS MATEO SANCHEZ	P.N. SENSUNTEPEQUE
6	CABO L-16335	NICOLAS FRANCISCO LEIVA R.	P.N. VILLA VICTORIA
7	CABO L-19777	MANUEL RAMIREZ CORDOVA	P.N. ILOBASCO
8	CABO L-17260	JOSE ROBERTO GONZALEZ H.	P.N. TEJUTEPEQUE
9	CABO L-17540	DAVID ARNOLDO MANCIA CHOTO	P.N. SAN LUIS TALPA
10	AGTE. L-16694	EDUARDO RAMIREZ CORTEZ	P.N. VILLA DOLORES
11	AGTE. L-19752	JOSE ALFREDO JUAREZ H.	P.N. COJUTEPEQUE

03/MAR/93

1	SSGTO. L-18422	PABLO AGUILAR LAINEZ	OLOCUILTA
2	CABO L-18586	JUAN PABLO GONZALEZ	SAN NICOLAS LEMPA
3	AGTE. L-16664	JOSE ERNESTO MENDOZA	ORATORIO DE CONCEPCION
4	AGTE. L-16655	ROBERTO ALEJANDRO CRUZ MALDONADO	SAN JOSE GUAYABAL
5	AGTE. L-16709	NERY OSMIN MARTINEZ MARQUEZ	SAN LUIS TALPA
6	AGTE. L-19139	JUAN ANTONIO ESTRADA PLEYTEZ	SAN RAFAEL CEDROS
7	SSGTO. L-20054	DAVID ALFREDO VALDEZ RAMOS	SAN LUIS TALPA
8	AGTE. L-16643	REYNEI ANTONIO AMAYA PEREZ	SECC. SAN PEDRO MASAHUAT
9	AGTE. L-17714	JUAN RODOLFO SANCHEZ	SAN PEDRO NONUALCO
10	CABO L-19777	MANUEL DE JESUS RAMIREZ CORDOVA	ILOBASCO 2A. CIA. DE LA 3A. SECC.
11	SSGTO. L-7672	HERMES ROLANDO LANDAVERDE LOPEZ	SAN MIGUEL TEPEZONTES

NOMINA DEL PERSONAL QUE ASISTIO A LA CAPACITACION DE FACILITADORES

04/MAR/93

QUINTA COMANDANCIA

1	CABO	JUAN FRANCISCO RAMOS AMAYA	CDCIA. EL TRANSITO
2	CABO	JOSE EDILBERTO GOMEZ HUEZO	SECC. SESORI
3	AGTE.	ALVARO ANTONIO ROSALES HERNANDEZ	SECC. EL SAUCE
4	CABO L-15279	MARIO AQUINO ESCOBAR	2A. SECC. STA. ROSA DE LIMA
5	CABO L-18723	OSCAR ALFONSO AGUILERA GONZALEZ	2A. SECC. YUCUAIQUIN
6	CABO L-19811	JOSE AUDIO JOAQUIN GARCIA	1A. SECC. LA UNION
7	CABO L-19842	VICTOR MANUEL VALENCIA CARIAS	SECC. CHINAMECA
8	SSGTO. L-20125	JOSE DE LA CRUZ RAMOS SARAVIA	SECC. EL TAMARINDO
9	AGTE. L-16892	EDGAR ANTONIO CALDERON SALGADO	SECC. JOCORO
10	CABO L-15172	JOSE LUIS RIVERA ZEPEDA	SECC. VILLA EL CARMEN
11	SSGTO. L-18712	GERARDO ANDRES MACUA	SECC. YAYANTIQUE
12	SSGTO. L-19831	JAIME ANTONIO LOPEZ SEVILLANO	SAN FCO. GOTERA
13	CABO L-12437	SALVADOR TOVAR GUERRERO	D - V
14	CABO	DIMAS RAMOS CHACON	

NOMINA DEL PERSONAL QUE ASISTIO A LA CAPACITACION DE FACILITADORES
03/MAR/93

SEXTA COMANDANCIA

1	AGTE. L-16975	JULIO ALFREDO COLOCHO VASQUEZ	SECC. AZATLAN
2	CABO L-14777	LUIS ALONSO GUILLEN MELENDEZ	SECC. CONCEPCION BATRES
3	SSGTO. L-19851	JOSE ROBERTO LINARES ROMERO	USULUTAN
4	CABO L-19867	PEDRO ANTONIO ALVARADO MAYORGA	BERLIN
5		JOSE MARIA ALCANTARA GONZALEZ	ESTANZUELAS
6	CABO L-16937	RAMIRO MENDOZA APARICIO	JIQUILISCO
7	CABO L-19908	PABLO ROMERO BONILLA	JUCUAPA
8	CABO L-18579	FRANKLIN ARMANDO ESCAMILLA	SECC. MERCEDES UMAÑA
9	AGTE. L-16754	JOSE HERNAN PERDOMO RAMÍREZ	SAN LUIS LA HERRADURA
10	AGTE. L-18643	JOEL GARCIA ANAYA	SECC. VILLA EL TRIUNFO

ANEXO B

EVALUACION

La presente evaluación permitirá una retroalimentación de ustedes, diseminadores, para realizar cambios con el fin de mejorar la capacitación futura y, por consiguiente, la etapa de Información.

Sus respuestas serán, para nosotros, de valor incalculable y no habrá buenas ni malas.

Puntos a evaluar:

- a. **CONTENIDO:** Es decir fueron los temas de importancia, le servirán al momento de dar la información a los beneficiarios, le ayudarán en su tarea informativa.
- b. **METODOLOGIA:** Hace referencia a cómo fue conducido el tema, si los materiales fueron suficientes, los ejemplos claros, etc.

Escala de evaluación:

- 1. Inadecuado
- 2. Regular
- 3. Bueno (promedio)
- 4. Muy Bueno
- 5. Excelente

Al calificar ponga en cada cuadro su respuesta en número y, al final, conteste las preguntas.

Gracias por su colaboración.

TEMA	CONTENIDO	METODOLOGIA
PRESENTACION GRUPAL		

EL DISEMINADOR DE INFORMACION		
IMPORTANCIA DE LA INFORMACION PARA EL PERSONAL A SER DADO DE BAJA		
EL FLUJOGRAMA		
INFORMACION SOBRE EL P.R.N.		
REGISTRO DE POTENCIALES BENEFICIARIOS		
PLANIFICACION DEL TRABAJO DENTRO DE LAS UNIDADES (ENSAYO).		

PREGUNTAS ABIERTAS

1. ¿ Qué tema considerará que necesita más tiempo de desarrollo?

2. ¿Cuál de los temas debería cambiarse o suprimirse?

RESULTADOS

La tabla presenta el promedio de las puntuaciones a cada uno de los temas del seminario-taller, dadas por 40 participantes. Se eliminaron 12 por no haber seguido las indicaciones a la hora de calificar.

TEMA	CONTENIDO	METODOLOGIA
PRESENTACION GRUPAL	4.2	3.8
EL DISEMINADOR DE INFORMACION	4.0	3.6
IMPORTANCIA DE LA INFORMACION PARA EL PERSONAL A SER DADO DE BAJA	4.3	4.0
EL FLUJOGRAMA	3.6	4.0
INFORMACION SOBRE EL P.R.N.	3.2	2.9
REGISTRO DE POTENCIALES BENEFICIARIOS	4.2	3.6
PLANIFICACION DEL TRABAJO DENTRO DE LAS UNIDADES (ENSAYO).	3.7	3.6

