

**PROGRAMA DE BECAS CAPS  
DEVELOPMENT ASSOCIATES, INC.  
Equipo de Análisis**

**REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE ÉXITO**

**Becaria: Marisol Monge**

**Programa: Administración de Pequeños Negocios**

## EQUIPO DE ANALISIS

### REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE EXITO

**OBJETIVO:** El objetivo de este Reporte Narrativo es documentar un caso de éxito de una ex-becaria para promocionar el proyecto CAPS y usar los datos generados como modelo para otros becarios interesados en los parámetros asociados con casos de éxito.

**INTRODUCCION:** Este documento es una prueba piloto para el Equipo de Análisis lo que determinará lo necesario para documentar una Historia de Exito, tales como: recurso humano, materiales, equipo, tiempo de preparación y de análisis, etc.

A continuación se presentan los aspectos más relevantes generados durante la entrevista sostenida con la ex-becaria Marisol Monge.

Este reporte incluye logros obtenidos, obstáculos encontrados, vínculo entre la capacitación CAPS y el éxito alcanzado, metas a corto, mediano y largo plazo, etc. Lo cual se puede tomar en cuenta en las varias actividades del Programa de Seguimiento, programación de nuevas capacitaciones y otros.

La grabación de la entrevista se realizó en dos locaciones: Oficina de Seguimiento/DA y el negocio de Marisol.

El negocio de confección de ropa se encuentra en la misma casa de habitación de Marisol, en la ciudad de Soyapango, Depto. de San Salvador. El taller está en un pequeño cuarto al fondo de su casa, en el cual se encuentran 3 máquinas de coser sencillas, una máquina industrial tipo rana y una mesa para cortar tela. En él trabaja su madre, la Sra. Lilian de Monge, una tía y dos operarias más.

## **I. DATOS GENERALES:**

NOMBRE EX-BECARIA: Marisol Monge  
CAPACITACION: Administración de Pequeños Negocios  
TIPO DE BECA: Corto Plazo  
LUGAR DE CAPACITACION: Amherst, Massachussets  
FECHA DE CAPACITACION: Junio - Agosto/1990  
NUMERO DE BECARIOS: 25

## **II. CAMBIOS, TRANSICION, MOVIMIENTO EN DIRECCION POSITIVA**

### a. Cambios

Antes de la capacitación CAPS, Marisol se dedicaba a comercializar en pequeño todo tipo de ropa confeccionada por ella y por su madre. Al volver de su capacitación en los Estados Unidos amplió más el mercado de sus ventas y con nuevos recursos abrió nuevos mercados que no eran explorados anteriormente. Ahora no solo confecciona y comercializa ropa en pequeño, sino que importa todo tipo de mercadería y la vende por mayor. Uno de los nuevos campos que ha introducido en su negocio después de la Capacitación CAPS es el área de las artesanías.

Otros de los cambios trascendentales en la vida de Marisol fue que antes de irse a los Estados Unidos a capacitarse en el área de Administración de Pequeños Negocios, ella estudiaba la carrera de Medicina y con la capacitación CAPS se dió cuenta de su vocación de microempresaria, por lo tanto a su regreso se cambió a la carrera de Administración de Empresas.

### b. Obstáculos

Uno de los primeros inconvenientes encontrados al terminar su capacitación fue que deseaba continuar con sus estudios de medicina pero al mismo tiempo quería dedicarse por entero a la microempresa. Los estudios de medicina le absorbían todo su tiempo y ella sentía que medicina y negocio no se mezclaban, pero con el cambio de carreras, el apoyo y orientación de muchas personas y al organizar mejor su tiempo pudo lograr ambas cosas.

Los seminarios impartidos a su regreso por la oficina de Seguimiento del Programa de Becas CAPS, le ayudó a ella y al grupo de ex-becarias a ampliar más los conocimientos adquiridos en los Estados Unidos. Asi como también el intercambio de ideas y experiencias entre ellas, especialmente que aquellas que ya tenían su propio negocio, le ayudó a superar los primeros obstáculos.

### c. Crecimiento

Marisol considera que tanto en su vida familiar grupal e individual, ha tenido un crecimiento muy grande, ya que ahora le brinda un mayor apoyo a su familia, y por lo tanto, se siente más útil que antes.

Se le preguntó que si la Capacitación CAPS había contribuido en algo a este crecimiento respondió que Sí, porque ella deseaba desarrollar más sus potencialidades de microempresaria pero no sabía como hacerlo y con la beca logró desenvolverse en lo que ella quería y tuvo el apoyo cuando lo necesitó.

El Centro de Apoyo a la Microempresa (CAM) ha sido otra institución que ha contribuido a su desarrollo y a la cual ella se siente muy agradecida por el hecho de que a pesar de ser menor de edad le aprobaron un préstamo para poder trabajar.

En su proceso han existido personas particulares que estuvieron muy cerca de ella y que contribuyeron también a ese desarrollo con sus conocimientos y experiencias.

### d. Exito

Marisol se considera a sí misma un éxito ya que puede ver claramente los cambios ocurridos en su vida. De tres años a la fecha los resultados han sido muy grandes. Ella asegura que no solo ella puede dar testimonio de esto, sino también las personas que la conocieron cuando regresó y la ven ahora pueden ver los cambios y resultados. Personalmente, siente que han transcurrido 10 años en su vida desde que volvió de su capacitación en los Estados Unidos y los cuales no los ha sentido ya que su motivación y entusiasmo han aumentado y siempre desea seguir adelante.

### e. Logros Financieros y Sociales

A partir de la capacitación CAPS ella se mantiene económicamente, cubre sus gastos personales, paga su carrera universitaria y con los ganancias que está obteniendo piensa establecer su propio negocio muy pronto.

Ha conocido muchas personas que le brindan apoyo y le tienen mucha confianza. Marisol se siente segura de sí misma, les pide consejo acerca de los proyectos que desea llevar a cabo y sabe que puede contar con esas personas en todo momento.

Ella cree que el desenvolvimiento personal que adquirió le ha ayudado mucho, ya que le ha dado mayor confianza en sí misma y esto lo aplica especialmente cuando necesita que alguna institución financiera le brinde algún préstamo.

Algo muy importante para Marisol y que no puede dejar de mencionar es el hecho de que un tío que vive en los Estados

Unidos siempre le ha brindado apoyo, le tiene mucha confianza y últimamente le ha prestado \$ 20,000 para que lo invierta en su negocio.

Las artesanías las comercializa por mayor a "Las Artesanías de El Salvador" y "Nahanché". Las exporta en cantidades pequeñas a los Estados Unidos con los parientes que residen allá.

#### f. Beneficios de la Capacitación CAPS

Marisol manifiesta que desde que ingresó al Programa de Becas CAPS sintió un ambiente diferente al que ella no estaba acostumbrada. Sintió un ambiente de ayuda y de apoyo, lo cual le dio fuerza de voluntad y liderazgo. Ahora se siente capaz de lograr cualquier cosa.

Al regresar de su capacitación los beneficios obtenidos fueron más que todo grupales, ya que trataron de formar la Asociación de Microempresarias y CAPS les ayudó logística y financieramente. Con ello Marisol y su grupo de ex-becarias pudieron abrirse nuevos mercados y participar en ferias nacionales e internacionales.

Considera que solo el hecho de brindarles un lugar para reunirse y planificar sus actividades le ha servido a ella y a su grupo de mucho.

#### g. Experimente America

Lo que más le impactó de la cultura Americana fue el hecho de ver al sexo femenino trabajar y esforzarse mucho, ver que no dependen del esposo ni de la familia, no importa la edad o el nivel social. Le sorprendió ver a las jóvenes estudiantes que en sus horas libres, después de la escuela, trabajan hasta de meseras y no se avergüenzan de ello.

#### h. Satisfacción Personal

A la fecha, Marisol se siente satisfecha con los logros profesionales, financieros y personales alcanzados, pero siente que aún le falta mucho por recorrer. Pero manifiesta que con la ayuda de todos y con la voluntad de Dios sí logrará lo que se propone.

En el aspecto personal, también se siente satisfecha, pero cada día que pasa aprende algo más, algo que le servirá en el futuro.

### i. Beneficiarios Directos e Indirectos

Los beneficiarios directos con la capacitación de Marisol han sido principalmente los miembros de su familia, ellos han visto los frutos de su trabajo y se han beneficiado con ellos.

Asimismo, existen otras personas a su alrededor, quienes por ser muchas no las podría enumerar ni nombrar, pero que también han sido beneficiadas tanto directa como indirectamente.

En el taller de costura de Marisol se encuentran trabajando 4 personas, entre ellas su madre, una tía y dos jóvenes del Centro de Audición y Lenguaje. Estas 2 jóvenes son sordomudas y llegaron a realizar sus horas sociales al taller de Marisol, ahora debido al aumento de producción en el taller se encuentran trabajando y ganando un salario con el cual se mantienen ellas mismas, o sea que ya no dependen de sus familias.

### j. Nivel de experiencia y conocimientos

La experiencia y conocimientos adquiridos hasta este momento, probablemente no se podrían medir, pero el hecho de estudiar fuera del país, ver como se trabaja en los Estados Unidos, y como son las personas de emprendedoras le ha dado a Marisol una mayor motivación para seguir adelante. Al regresar al país sintió que ya no podía trabajar como antes, sino que debía "...buscar otras metas más grandes..." que alcanzar.

## **III. USO APROPIADO DE RECURSOS**

### a. Aplicación de los Nuevos Conocimientos

Lo que le enseñaron en la capacitación lo trata de aplicar en su negocio. Administración de recursos, distribución del tiempo y materiales, organización de la producción, etc.

En la capacitación CAPS le dieron hasta el último detalle con relación a la Administración de los pequeños negocios, tales como: porqué se fracasa, cómo se desarrolla, cómo se llega a triunfar, relaciones humanas entre los empleados y con los clientes, liderazgo en los negocios, etc. Todo esto le ha sido de mucha utilidad en su propio negocio, ya que trata de aplicarlo a diario.

Los seminarios impartidos a su regreso por CAPS, sobre control de calidad, administración de pequeños negocios, etc. los ha ido agregando a sus conocimientos y aplicando a actividades propias de su ocupación.

Al preguntarle a Marisol si está aplicando un 100% todo lo aprendido en la capacitación CAPS, respondió que posiblemente no pero que la mayoría sí.

### b. Optimización de Recursos

La capacitación CAPS le enseñó optimizar los recursos, especialmente en el área de la confección, desde la compra de materia prima, tipo de materiales a utilizar, costeo directo del producto terminado hasta una mejor comercialización del mismo.

Aprendió cómo comprar materia prima de mejor calidad y cotizar precios; en el área de producción, cuando se está cortando la tela, tratar de no desperdiciar nada, tratar de utilizar hasta el último retazo de tela.

### c. Nuevos Recursos

Durante la capacitación en los Estados Unidos tuvo la oportunidad de conocer la utilización de nuevos materiales y herramientas, los cuales en El Salvador son muy difícil de conseguir, tales como: material en gacela, nuevos tipos de hilos, marcadores y tijeras especiales, figurines de modas, etc.

En el área de confección, decidió capacitar a todo el personal para que usara los diferentes tipos de máquina, de esa forma si alguien falta cualquier persona puede tomar su lugar y así la producción no se detiene.

Para Marisol el fuerte son las ventas, por lo tanto, el área administrativa le sirve para manejar crédito con sus clientes y con sus proveedores, cómo vender más a la gente; en el área de producción, ahorrar materia prima; en el área de las artesanías, tratar de vender por mayor para obtener mayores ganancias; en el área de las finanzas, llevar un buen control de los ingresos o ganancias de cada producto, tratar de no mezclar las ganancias de un producto con el de otro, etc.

## **IV. FUTURO**

### a. Corto Plazo

Este año (1993) Marisol va a participar por primera vez en la Feria Internacional de Panamá, el objetivo primordial es vender al máximo la ropa que produce y los artículos que comercializa, como es el caso de las artesanías. Otro de los objetivos es establecer contactos en el área Centroamericana y así poder exportar su producto y las artesanías.

Para junio (1993) pretende establecer su propia sala de ventas, tipo boutique, donde pueda vender ropa, accesorios para damas y caballeros y artesanías de todo tipo.

Marisol se encuentra estudiando dos carreras de educación superior al mismo tiempo, por lo tanto, su educación juega un papel muy importante en su vida. A finales de este año (1993) piensa terminar con buenas notas su 2º año de Ingeniería en la

Confección y al mismo tiempo cursar más materias de la otra carrera que estudia que es Administración de Empresas.

Al terminar sus estudios este año va a viajar a los Estados Unidos para establecer contactos e importar artesanías al por mayor, asimismo conseguir contratos para maquilar ropa en El Salvador.

#### b. Mediano Plazo

A mediano plazo, piensa ayudar a sus hermanos menores a que sigan adelante, ayudarles en sus estudios y orientarlos en el campo de las ventas, ya que a todos ellos les gusta ese campo.

Marisol quisiera ayudar a sus compañeras de beca y otras amistades a que se superen, orientarlas en sus negocios sin necesidades de darles dinero, apoyarse siempre mutuamente.

Ella tiene planificado buscar asistencia a entidades internacionales para establecer talleres vocacionales y ayudar a personas con discapacidades físicas donde puedan aprender mecánica, confección, etc. y en un futuro puedan abrir su propio negocio y no ser dependientes de otros.

#### c. Largo Plazo

En el futuro, Marisol quiere superarse profesionalmente, llegar a ser Ingeniero Industrial en la Confección y Licenciada en Administración de Empresas, aplicar ambas carreras para fundar su propia fábrica, establecer contactos internacionalmente y exportar su producto.

Marisol expresa que le gustaría "...Llegar a realizar lo que yo quiero ser, no me importa quien se me ponga en frente o cuales son los obstáculos que se me van a poner, sino que yo tengo que seguir, seguir y seguir..."

#### d. Medios o Pasos para alcanzar Metas

Marisol asegura que la mejor forma de alcanzar sus metas es por medio de la planificación de tiempos. Ella considera que el tiempo es algo muy importante, ha aprendido a valorizarlo y como administrarlo, y en base a eso hacer su planificación a corto, mediano y largo plazo.

Otra forma de alcanzar sus metas es aprendiendo de las experiencias de otras personas, aprender de los fracasos y triunfos, no criticar sino que aprender de los demás.

#### e. Obstáculos

Marisol cree que obstáculos hay muchos, a veces las mismas personas que le rodean pueden ser un obstáculo, ya que puede surgir la envidia o el egoísmo, pero eso no le preocupa. Los obstáculos son para vencerlos, ella considera que va a llegar hasta donde quiere llegar, el único obstáculo que puede encontrar es la muerte.

#### f. Impacto del Programa de Seguimiento en su Futuro

Marisol manifiesta que el Programa de Seguimiento CAPS ha influenciado mucho en la forma que ella ve el futuro ahora. Ser miembro de la Asociación de Ex-Becarios CAPS (ASECAPS) le ha servido para manejar proyectos de las áreas rurales y especialmente para personas necesitadas. También en el área de Proyección Social del Programa de Seguimiento ha conocido muchas de las necesidades que existen en nuestro país, que antes desconocía y buscar la mejor forma de ayudarles. Ha aprendido de que a las personas no solo se les ayuda dándoles dinero o comida, sino también enseñarles a trabajar para que después ellos se puedan desenvolver.

#### g. Apoyo del Programa de Seguimiento para sus futuros planes

Marisol considera que es muy importante que el Programa de Seguimiento sepa e investigue las necesidades que el Grupo de Micro-empresarias necesita, no tiene que ser apoyo financiero sino más que todo apoyo logístico, que les brinden más capacitación como seminarios o talleres sencillos y enfocados en un sólo tema.

#### h. Visión del Futuro

El sueño de Marisol es llegar a tener una empresa o industria en la cual no se le pida tanto requisito a las personas que quieren trabajar, sino que contar con el deseo que ellas poseen para trabajar, no importando el sexo, nacionalidad o raza.

Lo importante para ella es ofrecer trabajo a quien desee trabajar.

#### i. Recomendaciones

Marisol aconseja que para seguir adelante no hay que ver los fracasos del pasado, sino que aplicar lo bueno y lo que les puede servir en el futuro. Y cuando alguien les pida ayuda, darla sin importar el rango, ayudar con voluntad.

En el campo profesional, ella manifiesta que hay que esforzarse mucho por lo que quieren llegar a ser, hay que empezar

poco a poco. Marisol cree que los sueños al fin y al cabo se pueden llegar a realizar. Puntualiza que hay que tener seguridad en uno mismo, saber valorarse y tenerse mucha confianza.

#### **V. COMENTARIOS**

- El Equipo de Análisis al iniciar este proyecto no esperaba encontrar aspectos tan importantes en la vida de Marisol Monge que se podrían considerar de éxito.
- Los aspectos presentados en este documento son en base a lo expresado verbalmente por la ex-becaria y lo observado por el Equipo de Análisis durante la visita que se le hizo en su casa.

06/28/93

PROGRAMA DE BECAS CAPS  
DEVELOPMENT ASSOCIATES, INC.  
Equipo de Análisis

REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE ÉXITO

Becario: Josefina Herrera de Tovar

Programa: Administración Pública

## EQUIPO DE ANALISIS

### REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE EXITO

**OBJETIVO:** El objetivo de este Reporte Narrativo es documentar un caso de éxito de una ex-becaria para promocionar el proyecto CAPS y usar los datos generados como modelo para otros becarios interesados en los parámetros asociados con casos de éxito.

**INTRODUCCION:** A continuación se presentan los aspectos más relevantes generados durante la entrevista sostenida con la ex-becaria Josefina Herrera de Tovar.

Este reporte incluye logros obtenidos, obstáculos encontrados, vínculo entre la capacitación CAPS y el éxito alcanzado, metas a corto, mediano y largo plazo, etc. Lo cual se puede tomar en cuenta en las varias actividades del Programa de Seguimiento, programación de nuevas capacitaciones y otros.

La grabación de la entrevista se realizó en dos locaciones: Oficina Regional CAPS de Occidente y en su lugar de trabajo, Unidad de Salud de Apaneca, Departamento de Ahuachapán.

#### **I. DATOS GENERALES:**

NOMBRE EX-BECARIA:	Josefina Herrera de Tovar
CAPACITACION:	Administración Pública
TIPO DE BECA:	Corto Plazo - 6 Semanas
LUGAR DE CAPACITACION:	Albuquerque, New Mexico
FECHA DE CAPACITACION:	Ago. - Sept./1986
NUMERO DE BECARIOS:	20
INSTITUCION NOMINADORA:	Dirección Regional del Ministerio de Salud Pública de Santa Ana

## II. CAMBIOS, TRANSICION, MOVIMIENTO EN DIRECCION POSITIVA

### A. Cambios

La Sra. de Tovar manifiesta cambios muy importantes en su vida desde su regreso al país después de la capacitación CAPS. Uno de los cambios más importantes que ella considera es la forma en que ella valora su país. Puede ver con mayor claridad las necesidades que éste enfrenta y considera que ha adquirido mayor confianza en ella misma.

En relación al puesto que desempeña, no ha experimentado ascenso alguno, ya que tiene 20 años de trabajar como secretaria en el mismo lugar, que es la Unidad de Salud de Apaneca. Sin embargo, ha podido manejar de manera indirecta al personal de la Unidad de Salud para que le colaboren en los proyectos que ha realizado. La capacitación sobre liderazgo recibida tanto en los Estados Unidos como en los seminarios CAPS en El Salvador es lo que ella cree aplicar a diario en su trabajo y en su comunidad en general.

### B. Obstáculos

A su regreso la Sra. de Tovar esperaba trabajar directamente en el área en la cual fue capacitada, pero no contaba con personal a su cargo ni con los medios necesarios para poder realizar los proyectos que traía en mente. El proyecto de Control de Morbilidad (estadística de enfermedades más comunes) y Mortalidad (estadística de muertes y sus causas) se encontraba tirado y olvidado en la Dirección General de Salud y nadie lo quería retomar.

En el desarrollo de sus proyectos, el mayor obstáculo fue convencer al Jefe del Registro Civil para que le colaborara a controlar y mantener el Censo de Nacimientos y de defunción al día y de cómo coordinar el trabajo en equipo; después de convencerlo el censo fue desarrollándose poco a poco. Luego llegó un nuevo Jefe del Registro Civil a la Alcaldía; se puso en contacto con él de inmediato y gustosamente ofreció su colaboración.

### C. Inicio y Desarrollo de los Proyectos

La Sra. de Tovar no diseñó el Proyecto de Morbilidad y Mortalidad, sino que lo retomó, "le dió vida" según sus propias palabras. Empezó a recolectar datos, primero sobre los niños que habían nacido a partir de 1986, que es cuando regresó de su capacitación. A estos niños le dió seguimiento llevando un control de sus enfermedades, defunciones y vacunas recibidas. La recolección, organización y coordinación de datos para los tres proyectos le llevó casi 3 años.

El proyecto de vacunación fue el que le llevó más tiempo ya que tuvo que actualizar uno por uno los expedientes de la Unidad de Salud, y lo coordinó con las compañeras de trabajo. En la Alcaldía Municipal de Apaneca no pueden registrar o extender partidas de nacimiento si la persona interesada no lleva una autorización de la Secretaría de la Unidad de Salud. Esto le facilita a la Sra. de Tovar y a la Unidad de Salud especialmente a controlar a los recién nacidos a que sean vacunados en su el tiempo apropiado.

El Proyecto de Morbilidad lo actualiza de los registros de la Consulta Diaria que el personal técnico realiza y la Sra. de Tovar lo recolecta para hacer evaluaciones cada trimestre.

Para tener acutalizado el Proyecto de Mortalidad logró que el Jefe de Registro Civil de la Alcaldía Municipal de Apaneca no registre a personas fallecidas o extienda partidas de defunción si el doliente no lleva una autorización de la Unidad de Salud, firmada por la Sra. de Tovar.

#### D. Logros

Los logros más significativos alcanzados en estos proyectos son:

- Vacunación: Todos los niños que nacieron en 1986 hasta la fecha están protegidos, o sea que están con sus vacunas completas. Además, este registro muestra los niños que están pendiente de sus vacunas y niños que no se presentan a su respectivo control.
- Morbilidad: Le permite ver al personal técnico de la Unidad de Salud de qué se está enfermando la población del Municipio de Apaneca y así realizar campañas de prevención.
- Mortalidad: Muestra en cada análisis que lleva a cabo la Sra. de Tovar las causas de muerte de la población del Municipio de Apaneca y así el personal técnico de la Unidad de Salud puede realizar campañas de educación para la salud y de prevensión de enfermedades mortales.

En 1992, la Unidad de Salud recibió un Diploma de Reconocimiento de parte del Ministerio de Salud Pública por haber logrado el 80% de vacunación en el Municipio de Apaneca.

#### E. Beneficiarios Directos e Indirectos

Los Beneficiarios Indirectos de estos tres proyectos ha sido la comunidad entera de Apaneca, una población de casi

99,500 habitantes. Y los beneficiarios directos, según sus registros, son casi 8,000 personas. Además, sus registros han servido a la Universidad de El Salvador tanto como a las universidades privadas del país, ya que llegan a solicitar datos que solamente la Unidad de Salud los tiene y que les sirve para sus diferentes proyectos.

La directora de la Unidad de Salud, Srita. Ruth Aracely Sánchez, considera que el trabajo llevado a cabo por la Sra. de Tovar ha beneficiado directamente el trabajo realizado en la Unidad de Salud. A partir de estos proyectos todos los empleados de la Unidad desarrollan su trabajo en una forma más sistemática y de esta manera pueden atender a sus pacientes de una forma más eficiente.

#### F. Exito

La Sra. de Tovar considera que ha tenido éxito en la labor desarrollada, especialmente en el proyecto de vacunación ya que ha visto que la población se ha concientizado para que sus hijos sean vacunados. A pesar de que los logros alcanzados se deben a la iniciativa y al esfuerzo decidido de la Sra. de Tovar, ella considera que éstos se han logrado en equipo con el personal de la Unidad de Salud.

#### G. Beneficios de la Capacitación CAPS

La Sra. de Tovar siente que la Capacitación CAPS le ha enseñado a desarrollar su trabajo en una forma más técnica y que su capacidad de análisis ha aumentado. Siente que CAPS le ha fomentado el deseo de compartir sus conocimientos y de practicar el voluntariado.

Además, aprendió a cómo relacionarse con los organismos interdepartamentales para lograr su cooperación. Conoció el significado de liderazgo y como poder llegar a ser un líder en su comunidad.

Con respecto a la cultura Americana, comprendió por qué los Estados Unidos es un país desarrollado, ya que, según lo manifiesta, pudo observar que el pueblo Americano sí trabaja con mucho empeño.

### **III. USO APROPIADO DE RECURSOS**

#### A. Aplicación de los Nuevos Conocimientos

Lo que más ha utilizado de la capacitación que recibió en los Estados Unidos para el desarrollo de sus proyectos es cómo recopilar datos, como contactar a las personas de las instituciones y saber concientizar en forma indirecta a la

población en general. En adición, quizá lo más importante es que utiliza todas las habilidades de liderazgo que aprendió para saber tratar a la gente y que ésta no se siente utilizada.

#### B. Optimización de los Recursos

La Sra. de Tovar contaba ya con la mayor parte de los recursos utilizados para la realización de sus proyectos, simplemente tuvo que poner toda su voluntad e idearse la forma de utilizarlos de la mejor manera. Con relación a los recursos humanos, solamente les informó a las personas indicadas de sus inquietudes y necesidades para que le colaboraran y estas personas lo hicieron.

#### C. Apoyo del Programa de Seguimiento CAPS

A pesar de que el Programa de Seguimiento siempre le ha brindado colaboración para sus actividades y/o proyectos, la Sra. de Tovar no ha podido aprovechar completamente este recurso. Ella manifiesta que es por falta de tiempo y por descuidada, pero asegura que desde ahora ya no va a desaprovechar esas oportunidades, ya que le dará mayor firmeza y consistencia al trabajo que está realizando.

Pero por otro lado, ha asistido a todas las capacitaciones que el Programa de Seguimiento ha ofrecido a nivel Departamental, Regional y Nacional, en donde se ha sentido muy motivada.

### **IV. FUTURO**

#### A. Corto Plazo

Para 1994, la Sra. de Tovar desea llevar a cabo, junto con la Directora de la Unidad de Salud y Directores de centros educativos del municipio, una campaña anti-drogas y de concientización para recuperar los valores morales.

Al mismo tiempo, iniciará un nuevo censo de defunción de personas discapacitadas y de los que cometen suicidio. Y espera que para 1995 todos los niños que fueron vacunados en 1991 estén inmunizados.

#### B. Mediano Plazo

A pesar de que sólo le quedan 7 ó 8 años para jubilarse, la Sra. de Tovar espera seguir trabajando con mucho entusiasmo y voluntad que a ella le caracteriza en cualquier actividad en donde se le permita contribuir con sus conocimientos y

experiencia adquirida.

#### C. Medios o Pasos para alcanzar Metas

Una de las actividades que la Sra. de Tovar realizará a corto, mediano y largo plazo es capacitar al personal de la Unidad de Salud de Apaneca, para que el día que ella se jubile todo su esfuerzo y trabajo quede como una norma que distinga el trabajo de la Unidad de Salud con otras instituciones de la misma índole.

#### D. Obstáculos

El mayor de los obstáculos que la Sra. de Tovar ve para poder alcanzar sus metas es que el personal nuevo de la Unidad de Salud no tienen vocación y voluntad para desempeñar su trabajo de la mejor manera. Ella considera que para dedicarse a otras áreas dentro de su institución necesita el nombramiento de una persona que desempeñe las funciones de asistente o secretaria dentro de su departamento, ya que actualmente es solamente ella la persona encargada y responsable del Departamento de Secretaría.

#### E. Visión del Futuro

Su mayor anhelo es ver al Municipio de Apaneca saludable y conciente de que la educación e higiene son dos cosas que van a la par. Asimismo desea que su institución le brinde más apoyo, que le de más recursos humanos para desempeñar a cabalidad sus funciones.

#### F. Recomendaciones

La Sra. de Tovar recomienda muy especialmente a los ex-becarios a que practiquen el voluntariado en sus lugares de trabajo y comunidades, que se autovalorizen y que se motiven a involucrarse más en proyectos que beneficien a la humanidad.

### V. CONCLUSIONES

- Según lo narrado en este reporte, el Equipo de Análisis considera que la Sra. de Tovar es un caso de éxito, producto del Programa CAPS.
- Los aspectos presentados en este documento son en base a lo expresado verbalmente por la ex-becaria y lo observado por el Equipo de Análisis durante la visita que se le hizo en su lugar de trabajo.

- El Programa de Seguimiento, por medio de sus seminarios, ha desempeñado un papel importante en el fortalecimiento y consolidación de los conocimientos impartidos en la capacitación en los Estados Unidos. Además ha servido como instrumento indirecto para que la Sra. de Tovar se motive y que realice su trabajo con mayor empeño y dedicación.

PROGRAMA DE BECAS CAPS  
DEVELOPMENT ASSOCIATES, INC.  
Equipo de Análisis

REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE ÉXITO  
ASECHA:Asociación Ecológica de Chalatenango  
Programa: Promotores del Medio Ambiente

San Salvador, 7 de Octubre de 1994.

## INDICE

	<u>Págs.</u>
- <b>Objetivo</b>	1
- <b>Introducción</b>	1
<b>PARTE I</b>	
- <b>I. DATOS GENERALES DE LA ASOCIACION</b>	3
- <b>II. ANTECEDENTES</b>	3
A. Inicio	3
B. Obstáculos	3
C. Promoción de la Asociación	4
- <b>III. CAMBIOS, TRANSICION, MOVIMIENTO EN DIRECCION POSITIVA</b>	4
A. Inicio y Desarrollo de los Proyectos	4
B. Logros	5
C. Obstáculos	6
D. Beneficiarios Directos e Indirectos	6
E. Exito	6
F. Beneficios de la Capacitación CAPS	6
- <b>IV. USO APROPIADO DE RECURSOS</b>	7
A. Aplicación de los Nuevos Conocimientos	7
B. Optimización de los Recursos	7
C. Participación de la Mujer	7
D. Apoyo del Programa de Seguimiento	8
- <b>V. FUTURO</b>	8
A. Corto Plazo	8
B. Mediano Plazo	9
C. Largo Plazo	9
D. Medios o Pasos para alcanzar Metas	9
E. Obstáculos	9
F. Visión del Futuro	10
G. Impacto del Programa de Seguimiento en el Futuro de ASECHA	10
H. Recomendaciones	10

## **PARTE II**

- <b>I. DATOS GENERALES DE EX-BECARIOS</b>	11
- <b>II. CAMBIOS PERSONALES, TRANSICION, MOVIMIENTO EN DIRECCION POSITIVA</b>	13
A. Cambios	13
B. Exito	13
C. Aplicación de Conocimientos Adquiridos en la Capacitación CAPS	13
D. Obstáculos	14
- <b>III. FUTURO</b>	14
A. Corto, Mediano y Largo Plazo	14
B. Impacto del Programa de Seguimiento CAPS en su Futuro	14
C. Visión del Futuro	15
- <b>V. COMENTARIOS DEL EQUIPO DE ANALISIS</b>	15
- <b>VI. FOTOS</b>	16

## EQUIPO DE ANALISIS

### REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE EXITO

**OBJETIVO:** *El objetivo de este Reporte Narrativo es documentar un caso de éxito de un grupo de ex-becarios para promocionar el proyecto de becas CAPS y usar los datos generados como modelo para otros becarios interesados en los parámetros asociados con casos de éxito.*

**INTRODUCCION:** *Unas de las razones por las cuales el tema del desarrollo es tan urgente, son las amenazas globales que amedrentan la paz, la estabilidad y el bienestar de la humanidad.*

*Una de éstas es la Degradación Ambiental que amenaza con envenenar y empobrecer las sociedades y que puede llegar a explotar a nivel global.*

*Aún cuando la problemática ambiental tiene implicaciones a nivel mundial, el primer paso para la búsqueda de soluciones comienza a nivel local y, sin duda alguna, la educación con sentido ambientalista, es uno de los medios más eficaces para erradicar aquellas prácticas y costumbres de la sociedad que contribuyen a dichos problemas o impiden solucionarlos.*

*Razón por la cual, se nos presenta como una Historia de Exito el esfuerzo de un grupo de ex-becarios CAPS, pues como efecto multiplicador de la misma, han emprendido la tarea de llevar a la comunidad de Chalatenango una Educación con sentido conservacionista, expresado en su lema: "Hagamos Educación Ecológica."*

*A continuación se presenta este documento con los aspectos más relevantes de la Asociación Ecológica de Chalatenango (ASECHA) generados en las entrevistas sostenidas con los 4 ex-becarios CAPS fundadores de la Asociación, el Alcalde de la ciudad de Chalatenango - señor Carlos Guillermo Romero -, agricultores como José Samuel Hernández y Ernesto López Chinchilla y el Director de una escuela aledaña a Chalatenango, señor Rigoberto Antonio López López quienes están involucradas con la labor que los ex-becarios desempeñan en su trabajo.*

*Este reporte se divide en dos partes, la primera parte trata sobre la Asociación en sí y la segunda narra aspectos generales de cada uno de los ex-becarios involucrados en el proyecto.*

*Además, el reporte incluye logros obtenidos, obstáculos encontrados, vínculo entre la capacitación CAPS y el éxito alcanzado, metas a corto, mediano y largo plazo, etc., tanto de la Asociación como de los propios ex-becarios. Lo cual se puede tomar en cuenta en las diferentes actividades del Programa de Seguimiento, programación de nuevas capacitaciones y otros.*

*La grabación de la entrevista se realizó en la ciudad de Chalatenango y sus alrededores.*

**Foto N° 1, Ciudad de Chalatenango y sus alrededores.**

## **PARTE I**

### **I. DATOS GENERALES DE LA ASOCIACION:**

ASECHA: Chalatenango	Asociación Ecológica de
FECHA DE FUNDACION:	Octubre de 1992.
PERSONERIA JURIDICA:	25 de Marzo de 1994.
NUMERO DE MIEMBROS:	30
COBERTURA:	Todo el Depto. de Chalatenango

### **II. ANTECEDENTES**

#### **A. Inicio**

La idea de formar una asociación ecológica nació en los Estados Unidos, cuando tres de sus miembros fundadores se encontraban participando en un Programa de Promotores del Medio Ambiente. Los ex-becarios fueron motivados por la capacitación CAPS que estaban recibiendo, ya que visualizaron el problema ambiental tanto a nivel mundial como en nuestro país.

A su regreso, con el apoyo financiero de PRODERE, llevaron a cabo una capacitación sobre Educación Ambiental, invitando a gerentes o jefes de instituciones gubernamentales y no gubernamentales de la ciudad de Chalatenango. Sus objetivos eran, además de educar a los asistentes sobre Medio Ambiente, realizar un diagnóstico general y hacer que sus objetivos trazados en los Estados Unidos trascendieran.

La Asociación comenzó funcionando como un Comité Ecológico Provisional que velara por el rescate del Medio Ambiente y contrarrestar el deterioro ambiental existente en el Departamento de Chalatenango.

#### **B. Obstáculos**

Uno de los primeros obstáculos que tuvieron al inicio fue que a pesar de haber invitado a jefes o gerentes de varias instituciones a la primera capacitación éstos no se presentaron, sino que enviaron a sus representantes. Esto obstaculizó la formación inmediata del Comité Ecológico.

Otro obstáculo ha sido la falta de recursos financieros, lo cual afecta la motivación de los miembros para poder llevar

a cabo los proyectos. Los recursos financieros de la Asociación se originan básicamente con la cuota que pagan los miembros.

También, en sus lugares de trabajo han habido cambios de Jefes y éstos desconocen el trabajo que desarrollan y no les brindan el suficiente apoyo para sus proyectos.

### C. Promoción de la Asociación

Para iniciar el reconocimiento de ASECHA enviaron cartas de presentación a nivel inter-institucional de la ciudad de Chalatenango, como también solicitando la colaboración directa de los Centros de Estudio, Centros Comerciales y Autoridades Locales y Departamentales.

Utilizaron y continúan utilizando la radio como medio de comunicación masiva: Radio Chalatenango, Radio Farabundo y la Radio Sumpul. Estas radios le transmiten de 15 a 20 cuñas radiales con énfasis en la Protección del Medio Ambiente.

Realizaron un desfile por toda la ciudad de Chalatenango cuando llevaron a cabo una campaña de limpieza coordinada con la Oficina de Saneamiento del Hospital "Luis Edmundo Vásquez", la Alcaldía Municipal y muchas otras instituciones.

## **III. CAMBIOS, TRANSICION, MOVIMIENTO EN DIRECCION POSITIVA**

### A. Inicio y Desarrollo de los Proyectos

Después de haber conformado el Comité Provisional, sintieron que la función de éste era muy limitada. Por lo tanto, por iniciativa de muchos socios acordaron en una Asamblea General convertirse en Asociación, para lo cual recibieron el apoyo de SEMA y del Sr. Victorino Pineda, abogado de PRODERE. Además, contaron con la colaboración de un ex-becario CAPS quien les agilizó los trámites en el Ministerio del Interior. La Junta Directiva está formada por:

Presidente: José Emilio Erazo (ex-becario CAPS)  
Tesorero: José Eliseo Melara (ex-becario CAPS)  
Secretaria: Martha Matilde Funes (secretaria MAG-CENTA)  
Vocales: Balmore Torres  
          María Morena Tovar

La Asociación está conformada por 30 miembros, pero todo el accionar lo establece la Junta Directiva. La Junta se reúne constantemente y ya ha desarrollado su Plan de Acción para 1994, en base al cual se rigen y emprenden sus acciones.

Hasta la fecha han llevado a cabo los siguientes proyectos:

- Colocación de contenedores de basura en diferentes puntos de la ciudad.
- Charlas de concientización sobre el Medio Ambiente a la comunidad y escuelas.
- Campañas de Reforestación en diferentes puntos aledaños a la ciudad de Chalatenango, con la colaboración de las escuelas, Alcaldía, Policía Nacional Civil, Destacamento Militar N° 1 y personas voluntarias.
- Campañas de Limpieza.

## B. Logros

Los logros más significativos alcanzados en estos proyectos son:

- Con los contenedores de basura han logrado que la comunidad deposite la basura en su lugar y que no la deposite en quebradas que atraviesan la ciudad evitando así la contaminación de los nacimientos de agua. A consecuencia de ver este esfuerzo, la organización internacional Plan de Padrinos ha construido un crematorio para incinerar la basura que se deposita en los barriles. (Ver fotos 2 y 3). También consiguieron que BAYER les donara 12 barriles, los cuales con la colaboración del Alcalde, señor Carlos Guillermo Romero, los colocarán en lugares estratégicos de la ciudad para que el camión de aseo recoja la basura depositada en ellos. (Ver fotos 4 y 5)
- Con las campañas de reforestación han reforestado alrededor de 4 manzanas del Turicentro de Aguafría, situado en el corazón de la ciudad de Chalatenango (Ver fotos 6, 7 y 8) y utilizando la técnica de agroforestería han reforestado otras zonas aledañas en donde antes eran barrancos o potreros. (Ver fotos 9, 10, 11 y 12) Los agricultores dueños de estas zonas, han sido muy colaboradores y han aprendido a fertilizar sus tierras con abono orgánico. (Ver fotos 13 y 14) Los arbolitos que utilizan para reforestar los obtienen ellos mismos, ya que han creado viveros en diferentes lugares de Chalatenango. (Ver fotos 15 y 16)
- Las charlas de Educación Ambiental en escuelas e instituciones han hecho que la comunidad se concientice respecto al Medio Ambiente y además les ha permitido darse a conocer en el departamento de Chalatenango como los Pioneros sobre Educación Ambiental.
- El logro más importante para la Asociación es haber logrado, a través de SEMA, la acreditación de ASECHA

como una Organización No Gubernamental. Lo cual les va a permitir en el futuro ejecutar y desarrollar proyectos apoyados financieramente por SEMA.

### C. Obstáculos

Los miembros de ASECHA han tenido muchas barreras que sobrepasar, pero éstas no han detenido el ritmo de sus actividades. Una de ellas es que dos de sus miembros fundadores no han podido asistir últimamente a las reuniones de la Directiva o de planificación, debido a que han tenido que atender asuntos personales y de estudio. Pero en su trabajo combinan los objetivos de la asociación y de esta forma tratan de colaborar.

### D. Beneficiarios Directos e Indirectos

Los Beneficiarios Indirectos de estos tres proyectos ha sido la comunidad entera de la ciudad de Chalatenango y sus alrededores, una población de casi 60,000 habitantes. Y los beneficiarios directos 500 aproximadamente.

### E. Exito

Los ex-becarios consideran que ASECHA ha tenido éxito en la labor que desarrolla, ya que todos los proyectos que han desarrollado los han llevado a cabo con la colaboración de la población, ya que ésta se ha conscientizado mucho en lo que respecta al Medio Ambiente.

### F. Beneficios de la Capacitación CAPS

Los ex-becarios fundadores de ASECHA consideran que sin la capacitación CAPS que ellos recibieron no hubieran podido fundar la asociación ni tampoco desarrollarla hasta donde se encuentra actualmente, con su personería jurídica, miembros activos, proyectos desarrollados y por desarrollarse, etc.

Cuando se les preguntó que cómo podían medir el efecto de la Capacitación CAPS en el desarrollo de su asociación contestaron sin titubear que en un 100%, y que por lo tanto están muy agradecidos tanto de la capacitación que recibieron en los Estados Unidos como del apoyo recibido del Programa de Seguimiento en El Salvador.

## **IV. USO APROPIADO DE RECURSOS**

### A. Aplicación de los Nuevos Conocimientos

Lo que más han utilizado de la capacitación que recibieron

en los Estados Unidos para el desenvolvimiento de la asociación es la visión que obtuvieron en cuanto al deterioro de los Recursos Naturales a nivel mundial, Agricultura Sostenible, Agricultura Orgánica, pero más que todo el Impacto de la Relación del Hombre con la Naturaleza.

### B. Optimización de los Recursos

El principal recurso con que cuenta ASECHA es el humano, son 30 miembros activos, la mayoría de ellos viven en la ciudad de Chalatenango y otros municipios como Nueva Concepción, Azacualpa, Concepción Quezaltepeque y San Miguel de Mercedes, ellos trabajan en instituciones de la ciudad y fuera de ella. Uno de los objetivos de la Asociación es capacitar a sus miembros técnicamente en lo que respecta a la conservación del Medio Ambiente. Hasta el momento, los becarios fundadores han transmitido los conocimientos adquiridos en la beca CAPS en forma informal. Aunque algunos de los miembros poseen conocimientos generales sobre el Medio Ambiente porque han trabajado en Instituciones del Ministerio de Agricultura.

Para llevar a cabo sus campañas de limpieza y reforestación siembre han tenido la colaboración directa de las autoridades locales y de los Centros Educativos de la ciudad. Han canalizado donaciones de algunos centros comerciales y de algunos viveros comunales.

Con respecto a sus miembros, ellos apoyan la Asociación desde sus lugares de trabajo. Si ellos ven que es factible llevar a cabo un proyecto en ese lugar se le dan recomendaciones de parte de la Asociación. Por ejemplo, en Concepción Quezaltepeque, un socio que a través de su iniciativa y del apoyo de la Asociación, está llevando a cabo un proyecto de reforestación de una manzana en esa zona. Por lo tanto, cada miembro se convierte en Promotor Ambientalista por el simple hecho de tener carisma ambientalista.

### C. Participación de la Mujer

Según los miembros fundadores de ASECHA, la mujer desarrolla un papel muy importante en la sociedad Salvadoreña, en el caso particular de lo que es el trabajo sobre medio ambiente, ellos consideran que tanto mujeres como hombres tienen el mismo grado de responsabilidad y que ambos deben de participar, colaborar e integrarse en un trabajo conjunto para resolver el problema ambiental, ya que éste no sólo afecta a determinada persona o individuo, sino que es problema de todos. Los miembros de la Asociación consideran que la mujer tiene un papel muy importante en lo que respecta a la educación sobre medio ambiente. Todas las mujeres que deseen colaborar o

integrarse como miembros en la Asociación son bienvenidas. Los miembros fundadores de ASECHA se sienten muy contentos y satisfechos con la participación de la mujer en el quehacer ecológico.

#### D. Apoyo del Programa de Seguimiento CAPS

El Programa de Seguimiento ha sido clave importante para el desarrollo de la Asociación. La ayuda ha sido directa, estrecha, e inmediata. En las actividades de efecto multiplicador que la Asociación ha llevado a cabo, siempre han recibido apoyo logístico por parte del Centro de Recursos CAPS de la zona Central. Por otro lado, los seminarios ofrecidos por el Programa de Seguimiento a nivel departamental y regional han sido muy efectivos para el desarrollo de los ex-becarios fundadores de ASECHA.

### **V. FUTURO**

#### A. Corto Plazo

Una de las metas a Corto Plazo de ASECHA es incrementar su membresía y dar cumplimiento a los objetivos propuestos, que son: proteger y conservar los recursos naturales del Medio Ambiente, seguir implementando viveros para apoyar los proyectos de reforestación en áreas que realmente lo necesiten.

Hasta la fecha se encuentra en proceso de aprobación el proyecto "Recuperación y Protección de los Recursos Naturales del Turicentro de Aguafría", este proyecto lo han presentado a FONAES (Fondo Iniciativas para las Américas), el cual consiste en reforestar 3 manzanas de tierra en el mencionado turicentro a un costo de ¢ 128,747.05. Asimismo, han hecho gestiones para que la organización no-gubernamental PRODEPAZ (Asociación para el Desarrollo y la Paz) le brinde asesoría para el fortalecimiento de ASECHA.

#### B. Mediano Plazo

Implementar un plan de Educación Ambiental en los Centros Educativos de la ciudad de Chalatenango. Esta actividad ya fue iniciada en forma informal, pero esperan llevarla a cabo formalmente, siempre y cuando cuenten con los recursos financieros suficientes para realizarla.

#### C. Largo Plazo

Desarrollar un parque forestal en una área que está baldía. Lo llevarían a cabo con el apoyo de SEMA y del Alcalde Municipal de Chalatenango como un proyecto de desarrollo

comunal. Sería un Parquesito Forestal con diferentes especies de pinos y plantas exóticas, éstas llevarían su nombre científico y común. Este parque se convertiría en un lugar turístico donde las personas que lo visitaran se educarían con respecto a la Protección del Medio Ambiente

#### D. Medios o Pasos para alcanzar Metas

La principal actividad que ASECHA piensa llevar a cabo para lograr su Metas y Objetivos es establecer lazos de comunicación necesarios y directos con instituciones gubernamentales y no gubernamentales de esta forma obtener el apoyo directo de las comunidades y de los miembros que conforman la Asociación.

Por otro lado, los miembros fundadores de ASECHA saben que sin los recursos económicos necesarios no podrán realizar sus metas propuestas. Pero por ser una Asociación que cuenta con Personería Jurídica pueden optar a fondos que maneja SEMA o cualquier otra institución donante.

#### E. Obstáculos

El mayor obstáculo que los miembros fundadores de ASECHA visualizan para alcanzar sus metas es que la mayoría de los miembros de la Asociación no están capacitados técnicamente con respecto a la protección del Medio Ambiente. Otro obstáculo es que no cuentan con local propio ni equipo necesario para el desarrollo de sus actividades o proyectos. Pero como dice uno de sus miembros fundadores, "Hemos dado pasos bastante lentos, pero sí bastante exitosos, sin muchos fondos, pero con las donaciones y con la voluntad de todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, los obstáculos los podemos ir sobrellevando de acuerdo al apoyo que vayamos teniendo de cualquier institución u organismo.

#### F. Visión del Futuro

La visión de ASECHA con respecto al futuro es ambisiosa: lograr que toda la población de Chalatenango se eduque y adquiera consciencia Ecológica. Pero están seguros de que podrán lograrlo.

#### G. Impacto del Programa de Seguimiento en el Futuro de ASECHA

Los ex-becarios fundadores de ASECHA manifestaron que el Programa de Seguimiento CAPS les ha permitido, como pioneros de la Asociación, obtener conocimientos para poder manejar la Asociación y multiplicar estos conocimientos a los demás miembros. Por lo tanto, necesitarán que el

Programa de Seguimiento les continúe apoyando y les brinde material logístico. También creen que el Programa de Seguimiento CAPS podría ayudarles para que SEMA les tome en cuenta como una organización ecológica formal y así poder realizar actividades que contrarresten el problema ambiental.

#### H. Recomendaciones

Los miembros de ASECHA opinan que no es tarea fácil formar una Asociación, pero que por medio de ideas, criterios, trabajando en forma conjunta y uniendo esfuerzos se pueden lograr las metas y objetivos propuestos, se establece consenso el cual contribuye al desarrollo de proyectos.

Invitan a niños, jóvenes y adultos que tengan deseos, voluntad y carisma ecológico de todo el departamento y de todo el país a que juntos protejan el Medio Ambiente por medio de actividades o proyectos.

## PARTE II

### I. DATOS GENERALES DE EX-BECARIOS

1. NOMBRE: José Emilio Erazo  
PROGRAMA: Promotores del Medio Ambiente  
TIPO DE BECA: Corto Plazo  
LUGAR DE ENTRENAMIENTO: Jackson, Mississippi  
FECHA DE CAPACITACION: Junio - Agosto/1992  
LUGAR DE TRABAJO: Agencia de Extensión Agrícola del MAG-CENTA, Chalatenango.
  
2. NOMBRE: José Eliseo Melara  
PROGRAMA: Promotores del Medio Ambiente  
TIPO DE BECA: Corto Plazo  
LUGAR DE ENTRENAMIENTO: Corvalis, Oregon  
FECHA DE CAPACITACION: Septiembre - Octubre/1992  
LUGAR DE TRABAJO: ISTU - Turicentro "Agua Fría", Chalatenango.
  
3. NOMBRE: Félix Deras  
PROGRAMA: Promotores del Medio Ambiente  
TIPO DE BECA: Corto Plazo  
LUGAR DE ENTRENAMIENTO: Jackson, Mississippi  
FECHA DE CAPACITACION: Junio - Agosto/1992  
LUGAR DE TRABAJO: Agencia de Extensión Agrícola del MAG-CENTA, Chalatenango.

4. NOMBRE: Luis Armando Ibañez  
PROGRAMA: Promotores del Medio Ambiente  
TIPO DE BECA: Corto Plazo  
LUGAR DE ENTRENAMIENTO: Jackson, Mississippi  
FECHA DE CAPACITACION: Junio - Agosto/1992  
LUGAR DE TRABAJO: Agencia de Extensión Agrícola del MAG-CENTA, Chalatenango.

**Foto N° 17**, Ex-becarios José Emilio Erazo y José Eliseo Melara narrando las Actividades de ASECHA a Carlos B. Herrera (DA/AT), en el Turicentro "Aguafría" en la ciudad de Chalatenango.

## **II. CAMBIOS PERSONALES, TRANSICION, MOVIMIENTO EN DIRECCION POSITIVA**

### **A. Cambios**

Los ex-becarios manifestaron que existe una gran diferencia entre lo que hacían antes y lo que hacen ahora porque sus conocimientos sobre el Medio Ambiente y el desenvolvimiento en su trabajo y familia han mejorado. Los Técnicos Agrónomos no han tenido ningún tipo de ascenso, pero sí han experimentado aumento de responsabilidades en su trabajo.

Con respecto a Eliseo, a su regreso de la capacitación continuó por 8 meses en el mismo puesto, el Departamento de Hidrología del ISTU. Luego, al ser evaluado por sus jefes y demostrar que poseía cualidades de liderazgo y manejo de personal, lo trasladaron como Administrador del Turicentro de Agua Fría en Chalatenango, donde tiene a su cargo 22 personas.

Todos manifestaron que su manera de planificar el trabajo ha cambiado a partir de la capacitación que recibieron. Ahora pueden elaborar y ejecutar proyectos, actividad que antes no sabían como hacerlo.

### **B. Exito**

Se siente satisfechos con el trabajo que desarrollan, en el caso de los Técnicos Agrónomos, ellos se desenvuelven con la familia rural, especialmente con los agricultores. Opinan de que del trabajo de los agricultores depende mucho nuestras vidas.

Todos opinan que aunque se sienten satisfechos con la labor que desarrollan en su trabajo como en el trabajo voluntario, no esperan quedarse hasta ahí, siempre tienen el anhelo de superarse y alcanzar otras metas.

### **C. Aplicación de Conocimientos Adquiridos en la Capacitación CAPS**

A los Técnicos Agrónomos el trabajo con MAG-CENTA les permite transmitir en todo momento el mensaje ambiental a los agricultores, los concientizan para que no quemen los rastrojos, que no usen o que disminuyan el uso de venenos que actualmente están contaminando y haciendo un gran daño al país. MAG-CENTA ha dividido el Depto. de Chalatenango por zonas, de las cuales los 3 ex-becarios tienen a cargo una zona cada uno. En estas zonas trabajan con agricultores dueños de fincas las cuales las nombran "Fincas Modelos" donde capacitan a los agricultores con Tecnología Apropiada, como el uso de herbicidas menos tóxicos, evitar la tala irracional de árboles, resguardar las riberas de los ríos y practican la agroforestería.

Con respecto a *Eliseo*, lo que más ha utilizado en su trabajo es el manejo de los recursos humanos por medio de aptitudes y conocimientos entre las personas que tiene a su cargo. Les asigna las tareas convenientes a cada uno de acuerdo a su aptitud. Sobre la utilización de los Recursos Naturales, también ha puesto en práctica nuevos conocimientos.

Los cuatro ex-becarios manifestaron que lo aprendido en la capacitación lo han utilizado en un 100%.

#### D. Obstáculos

El mayor obstáculo que los técnicos agrícolas visualizan para poder desempeñar mejor su trabajo en MAG-CENTA es la falta de educación en nuestra sociedad, especialmente en el Depto. de Chalatenango, ya que esto hace que sus esfuerzos se triplifiquen y a veces pierdan tiempo educando a la comunidad. También opinan que los agricultores desean ver los beneficios de la protección del medio ambiente a corto plazo, lo cual no es posible y eso es muy difícil de hacerles entender.

### **III. FUTURO**

#### A. Corto, Mediano y Largo Plazo

Opinaron que tienen proyectado abarcar la mayor cantidad posible de familias rurales para darles el mensaje de protección del Medio Ambiente y motivarlas a hacer diferentes actividades. Darle un buen mantenimiento a los pocos recursos, bienes y servicios con que cuentan.

A largo plazo, *Eliseo* opina que quisiera realizar un Parque Natural en el Turicentro de Agua Fría, donde la gente pueda venir y tener contacto directo con la naturaleza.

#### B. Impacto del Programa de Seguimiento CAPS en su futuro

El Programa de Seguimiento siempre les ha brindado nuevos conocimientos y voluntad que les ha ayudado a obtener una mejor visión del mañana.

Los ex-becarios se sienten profundamente agradecidos con el Programa CAPS en general, por la colaboración, el esfuerzo y empeño demostrado. Uno de los ex-becarios manifestó que con el Programa CAPS ha adquirido mayor conciencia en cuanto a querer contribuir y ayudar a los demás.

#### C. Visión del Futuro

Ellos se ven como personas más útil a la sociedad,

especialmente a los que dependen de ellos. Tienen la seguridad de que por lo menos en 10 años habrán mejorado sus conocimientos y servicios comunitarios. Luis opinó que el futuro no es solo nacer, vivir por un corto plazo y luego morir, sino que es algo más, una esperanza de una vida sentida en una tierra convertida en un paraíso, pero no por un milagro, sino con la ayuda de la humanidad, educándonos para vivir en esta tierra de una manera adecuada.

#### **IV. COMENTARIOS DEL EQUIPO DE ANALISIS**

- Según lo narrado en este reporte, el Equipo de Análisis considera que la Asociación Ecológica de Chalatenango (ASECHA) va por buen camino. Tienen base sólida, lo cual les permitirá en un futuro cercano activar todos sus proyectos y llevarlos a buen término.
- Los cuatro ex-becarios practican el voluntariado como algo normal en sus vidas. Para ellos es muy simple y sencillo participar en actividades voluntarias en su comunidad.
- El Programa de Seguimiento ha sido clave para el desarrollo de la asociación.
- Es importante destacar que los ex-becarios están realmente muy conscientes de la problemática del Medio Ambiente y eso los hace trabajar con ahínco para la asociación.
- Para el Equipo de Análisis este Reporte Narrativo de una Asociación creada por ex-becarios ha sido su primera experiencia, es posible que en el presente documento se hayan omitido criterios que en el futuro sean importantes para ser considerados como criterios básicos de selección de asociaciones.
- Los aspectos presentados en este documento son en base a lo observado por el Equipo de Análisis y lo expresado verbalmente por los cuatro ex-becarios, el Alcalde de Chalatenango, dos agricultores y el director de una escuela rural durante la visita que se les hizo.

10/05/94

*PROGRAMA DE BECAS CAPS  
DEVELOPMENT ASSOCIATES, INC.  
Equipo de Análisis*

*REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE ÉXITO*

*Becario: Esdras Enoc Martínez Orellana*

*Programa: Promotores de Medio Ambiente*

*San Salvador, 14 de febrero de 1995*

INDICE

	<i>Pag.</i>
<i>Objetivo.....</i>	<i>1</i>
<i>Introducción.....</i>	<i>1</i>
<i>I. DATOS GENERALES.....</i>	<i>2</i>
<i>II. ANTECEDENTES.....</i>	<i>2</i>
<i>III. CAMBIOS, TRANSICION, MOVIMIENTO EN DIRECCION POSITIVA... </i>	<i>4</i>
<i>IV. USO APROPIADO DE RECURSOS.....</i>	<i>9</i>
<i>V. FUTURO.....</i>	<i>12</i>
<i>Fotos.....</i>	<i>14</i>

## **REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE ÉXITO**

**Objetivo** : *El objetivo de este reporte narrativo es documentar un caso de éxito de un becario CAPS para promocionar el Programa de Becas y usar los datos generados como modelo para otros becarios interesados en los parámetros asociados con casos de éxito.*

**Introducción** : *El presente reporte narra los hechos más relevantes presentados al Equipo de Análisis / D.A. en la entrevista con el becario Esdras Enoc Martínez Orellana, durante la visita efectuada a su lugar de trabajo, la Escuela Vocacional Agrícola (E.V.A.), en Villa El Carmen, La Unión.*

*El documento incluye datos generales del becario y algunos antecedentes de su capacitación CAPS.*

*Luego se describen los cambios suscitados a raíz de la capacitación y se narra la transición que el becario experimentó con su consecuente movimiento en dirección positiva. En esta parte se incluyen los logros, los beneficiarios, el papel de la mujer, el apoyo recibido y el rol de la capacitación CAPS.*

*Además, se describen situaciones que evidencian un uso apropiado de recursos por parte del becario. Finalmente, se comparten los planes laborales y personales del becario.*

## *I. DATOS GENERALES*

*Nombre del Becario : Esdras Enoc Martínez Orellana*  
*Lugar de Nacimiento : Torola, Morazán*  
*Programa de Capacitación : Promotores de Medio Ambiente*  
*Tipo de Beca : Corto Plazo (9 semanas)*  
*Lugar de Capacitación : Oregon State University*  
*Fecha de Capacitación : septiembre a noviembre, 1991*  
*Número de Becarios : 25*  
*Lugar de Trabajo : Escuela Vocacional Agrícola*  
*Villa El Carmen, La Unión*  
*Cargo : Director*

## *II. ANTECEDENTES*

*Uno de los proyectos de Visión Mundial en El Salvador era la creación de una escuela vocacional agrícola que capacitara a agricultores salvadoreños en tecnología apropiada. Para dirigir la realización de este proyecto, era necesaria una persona quien, además de poseer el conocimiento técnico requerido, fuera un líder con una marcada actitud de servicio a la comunidad.*

*Esdras trabajaba para Visión Mundial y por sus cualidades, fue llamado a participar en uno de los Programas de Becas CAPS, el de Promotores de Medio Ambiente, con el compromiso de que al regresar de la capacitación asumiera la dirección de la proyectada escuela.*

*El propósito de Esdras, entonces, era enriquecer sus conocimientos y experiencia para a su regreso, cumplir con el objetivo principal de la Escuela de capacitar a los agricultores en conocimientos de agricultura sostenible, con el fin de promover el desarrollo socio-económico y espiritual de la familia rural. Él estaría a cargo de la preparación de facilitadores agrícolas y líderes comunales para la creación de mecanismos locales capaces de canalizar ideas y otros recursos a la población beneficiaria, dentro de un proceso controlado y ejecutado por ellos mismos.*

*Se esperaba que Esdras llevara a cabo acciones para cumplir los objetivos específicos de la E.V.A.; es decir, que en primer*

lugar, mediante el uso de prácticas pedagógicas de tecnología apropiada, fomentara y promoviera en los beneficiarios, la conservación y restauración de los recursos naturales; segundo, que fortaleciera el sistema de capacitación desarrollando un programa de asistencia técnico-administrativa con planes técnicamente elaborados para optimizar los resultados de la producción en pequeños agricultores; y finalmente, que fortaleciera en los beneficiarios la actitud de auto-análisis con el fin de que generaran cambios, así como también, valorizaran y desarrollaran su potencial.

El reto que se le presentaba a Esdras, por tanto, era cómo alcanzar estos objetivos.

### III. CAMBIOS, TRANSICION, MOVIMIENTO EN DIRECCION POSITIVA

El primer paso fue planificar la capacitación para los agricultores. Con el apoyo de instituciones externas, se diseñó un sistema modular en ocho áreas consideradas básicas: Recursos Naturales, Granos Básicos, Cultivos Perennes, Desarrollo de la Comunidad, Bovinos, Avicultura, Especies Menores y Plantas Medicinales. El becario logró insertar todos los conocimientos de la capacitación CAPS en las diferentes áreas del sistema modular, de tal manera que el estudiante pudiera aprovechar esos conocimientos. Con ello, comenzaba su efecto multiplicador CAPS.

La primera prueba fue llevar a cabo la capacitación de 50 agricultores. Además, debía orientar al Comité de Apoyo a la Escuela, el cual se había formado con miembros de la comunidad para ayudar al desarrollo de la Escuela, en cuanto a cómo mejorar la utilización de los recursos, tanto naturales como con los que contaba la Escuela: humanos, materiales y económicos.

El único obstáculo que Esdras encontró al tratar de llevar a cabo sus planes fue la resistencia al cambio. Pero manifestó su opinión de que ésta se vence con paciencia y conscientizando a las personas de los beneficios de lo que se está haciendo.

Él mismo experimentó grandes cambios. Antes de la capacitación Esdras tenía hasta cierto punto una rutina pero expresó que la capacitación vino a darle a esto un cambio de 180°. Al asumir la dirección de la E.V.A., comenzó a tener relación con otros organismos e instituciones, salió de su anterior aislado lugar de trabajo, para vivir en un lugar que le permitía una mayor apertura y oportunidad tanto profesional como personal. Se estableció una marcada diferencia en sus actividades pues comenzó a efectuar un trabajo directamente con los agricultores y amas de casa. Este contacto con las personas que llegan a la Escuela a capacitarse, generó en él un nivel mayor de liderazgo.

Así, procedió a enseñar al agricultor nuevas técnicas de cómo conservar el suelo, intentando que el agricultor adquiriera conciencia de que se puede trabajar la tierra y protegerla a la vez. Además, concientizó a los capacitandos de que los

conocimientos adquiridos debían transmitirlos a otras personas para hacer transferencia de tecnología. Para lograr este efecto multiplicador, incluyó en el programa técnicas y dinámicas que les permitieran penetrar con los demás y facilitarles el proceso de aprendizaje.

Tanto en Esdras como en otros miembros de la comunidad de Villa El Carmen existía la inquietud de satisfacer una necesidad educativa de la comunidad: capacitar no sólo a agricultores en tecnología apropiada, sino también a personas a un nivel más elevado para un mejor desarrollo de la zona. De esta inquietud nació, durante una reunión con el Comité de Apoyo de la E.V.A., la idea de formar un Bachillerato Agrícola. Al hacer las primeras gestiones en la Regional de Educación, fueron informados de que no se podía crear únicamente un Bachillerato Agrícola para la zona; se tenía que formar un Instituto Nacional en el que se impartieran los bachilleratos tradicionales y los vocacionales. Esdras, liderando al Comité de Apoyo, impulsó a todos a aceptar el reto, y fue así como el Ministerio de Educación aprobó el funcionamiento de el Instituto Nacional de Villa El Carmen, que inició sus labores en febrero de 1994. El Instituto ofrece dos opciones vocacionales: Bachillerato Agrícola y en Alta Costura, los cuales están anexos a la E.V.A., absorbiendo ésta la parte práctica y las materias vocacionales.

Después de haber comenzado únicamente con ideas y proyectos, Esdras siente que ha alcanzado logros significativos, a base de mucho trabajo, esfuerzo y sacrificio. Estos logros han generado satisfacción en él, y son el agente motivador que lo impulsa a seguir adelante y cada vez de mejor manera.

A diciembre de 1994, unas 3,000 personas habían sido beneficiadas directamente a través de Esdras y los instructores de la Escuela. "Hemos compartido los conocimientos ya que todos aprendemos de todos," expresó el becario. En forma indirecta se podría hablar de unos 50,000 beneficiarios ya que las personas que han estado en la E.V.A. han ejercido el efecto multiplicador esperado.

Además, enfatizó que cuando se refería al agricultor ciertamente incluía a la mujer, quien también ha sido capacitada en el uso de tecnología apropiada. Tres mujeres han salido como facilitadoras agrícolas capacitadas específicamente en el área agrícola y en el Bachillerato Agrícola hay dos señoritas que están estudiando la especialidad.

Muchas personas e instituciones han contribuido con el trabajo de Esdras. Durante un año y medio tuvo el apoyo directo del becario Ernesto Henríquez Campos, del Grupo de Promotores de Medio Ambiente, quien estuvo como instructor de campo en la Escuela. También otros becarios le han apoyado indirectamente, dándole sugerencias, observaciones y recomendaciones. Visión Mundial le ha ayudado económica y técnicamente para poder desempeñar y llevar a cabo sus proyectos. PRODERE le ha apoyado económica y técnicamente con capacitaciones en liderazgo, planificación, organización, y control, para poder llevar a fin los proyectos que ha echado a andar. Además, el becario manifestó

que el Centro de Recursos de Oriente ha contribuido mucho para el desarrollo de su trabajo mediante apoyo para establecer contacto con otras instituciones, facilitación de información, apoyo logístico y materiales.

Esdras piensa que la capacitación CAPS ha sido un elemento determinante que le ha permitido lograr muchos resultados en el trabajo de capacitación que realiza en la E.V.A. y en otros proyectos que se están desarrollando: líderes en salud, medicina alternativa, talleres vocacionales y el Bachillerato Agrícola. En este último, él está impartiendo la materia de Ecología, la cual está totalmente relacionada con la capacitación que recibió en Oregon. Esdras está convencido de que la capacitación CAPS le benefició con un mayor conocimiento del trabajo que iba a desarrollar. Asimismo, el hecho de conocer una nueva cultura, un estilo de vida diferente, y compararlo mediante un análisis crítico, le ayudó a tener cambios significativos. Él toma como punto de referencia la capacitación CAPS: "Si esta capacitación no se hubiera dado, yo no estuviera en este lugar. Estaría en otro campo, y talvés este Centro existiría en condiciones diferentes a las que tenemos ahora. Puedo decir que todo lo que tenemos y todo lo que somos se debe a la capacitación CAPS," manifestó agradecido.

Esdras considera significativa su mejoría en nivel de conocimientos, ya que la capacitación además de aportar nuevos conocimientos y retroalimentar los que ya tenía, le ha motivado personalmente a investigar más, a obtener conocimientos adicionales a los de la capacitación. Así, ha asistido a más capacitaciones sobre todo aspecto relacionado con el quehacer de su trabajo, ya sea en el campo del medio ambiente, como en el de organización y liderazgo. Por tanto, la capacitación CAPS ha sido un incentivo que le motivó a crecer más profesionalmente para servir a la gente, "esa gente que tanto nos necesita y apoya," según sus palabras.

Al preguntarle si se consideraba un éxito en su campo, dijo que cuando se ha logrado algo, una meta, un objetivo propuesto, hay éxito y el éxito genera satisfacción, elemento clave en la vida profesional y personal. Su respuesta afirmativa, entonces, obedecía a la satisfacción que experimenta por el trabajo realizado, trabajo que se ha hecho por mucho tiempo, con el apoyo de otras personas e instituciones, con esfuerzo, dedicación, sacrificio, motivación, y la cualidad más esencial: la voluntad.

#### IV. USO APROPIADO DE RECURSOS

Esdras recuerda que eligieron Villa El Carmen como ubicación de la E.V.A. porque las características que presenta el lugar servirían para fundamentar la credibilidad en las actividades de E.V.A. Es decir, allí las condiciones de la naturaleza son totalmente un obstáculo para obtener buenos resultados. Primero, la E.V.A. está ubicada a una altura de 100 metros sobre el nivel del mar, con un clima caluroso, con una precipitación pluvial muy limitada y no uniforme. Además, las características del suelo no

son favorables: es bastante pesado, con alto contenido de minerales y no es óptimo para el cultivo. Así, si en condiciones tan difíciles se obtenían buenos resultados, la efectividad de las actividades expuestas en la capacitación de la Escuela sería evidente. La E.V.A. sería un ejemplo de una eficiente utilización de recursos.

Actualmente, dentro de la Escuela existe un predio de 6 manzanas completamente cultivado con diferentes plantas forestales y frutales. También cuentan con una zona que sirve como campo experimental para la capacitación de los agricultores. Fue así como el 30 de junio de 1993, la Secretaría Ejecutiva del Medio Ambiente (SEMA) otorgó a la E.V.A., el Gran Premio del Medio Ambiente en la categoría Proyectos y Obras Ambientales, como un reconocimiento al efecto de la Escuela en el medio ambiente de Villa El Carmen.

Nuestro becario ha utilizado lo que aprendió en la capacitación CAPS para saber aprovechar los recursos humanos, materiales y económicos de la E.V.A. En cuanto al recurso humano, hay tres personas que colaboran con Esdras en el trabajo que se desarrolla en la Escuela: dos técnicos agrícolas laboran como instructores de campo y un administrador lleva la contabilidad. También se aprovecha la mano de obra en el mantenimiento de la Escuela. En cuanto a recursos materiales, Esdras procura la utilización de recursos locales, que estén a la mano, a fin de hacer un número mayor de actividades a un bajo costo. Los recursos económicos son usados de acuerdo a las necesidades de la Escuela y de las personas que están en capacitación.

Además de la capacitación a agricultores en tecnología apropiada, en la E.V.A. se desarrollan capacitaciones de líderes en salud, medicina alternativa y talleres vocacionales de alta costura, soldadura eléctrica y carpintería. El propósito es que la comunidad reciba una capacitación integral pues el becario expresó que consideran que la persona humana necesita tener conocimientos generales de varias disciplinas para desenvolverse exitosamente en su vida cotidiana y así beneficiar a su familia y a la sociedad.

Existe apertura para que mujeres puedan asistir al centro y capacitarse en las áreas que desee. No obstante, en el área agrícola, la participación de la mujer es mínima debido a los patrones culturales, comentó el becario, pues si bien es cierto que la escuela es abierta, el medio donde la mujer se desenvuelve es un tanto reducido y no recibe estímulo de su esposo o familia, para asistir y aprender este tipo de trabajo. Dentro del área de alta costura, por otro lado, la mayor parte de alumnos son mujeres por ser la actividad más acorde a su estilo de vida, por los patrones culturales. El becario enfatiza que la escuela está abierta para que la mujer pueda participar activamente y así jugar un papel importante en su comunidad.

En cuanto a la utilización de recursos en los Bachilleratos

Agrícola y en Alta Costura, con Esdras son 7 los técnicos involucrados. El becario estableció contacto con la gerencia de instituciones para que facilitaran trabajadores voluntarios que aportaran horas clase. Así, dos personas del CENTA y una del ISTA dedican parte de su tiempo de labores para trabajar en el Bachillerato. Esdras mantiene una estrecha relación entre la E.V.A. y el Instituto Nacional; se reúnen para planificar y organizar las actividades y para evaluar los avances, determinando posibles mejoras. Fue de este modo que finalizaron el primer año con buenos resultados para los 12 estudiantes de Bachillerato Agrícola. Para 1995 se esperaba un mínimo de 30 alumnos para el primer año.

Con todo, nuestro becario evidencia un uso apropiado de los recursos a su alcance, incluyendo aquéllos proporcionados por el Centro de Recursos de Oriente. En cuanto a las formas cómo el Programa de Seguimiento CAPS le ha ayudado en la realización de su trabajo, Esdras enumera: seguimiento técnico a través de seminarios, bibliografía y visitas de apoyo mutuas.

#### V. FUTURO

En su trabajo, Esdras tiene muchos planes en cuanto a capacitación. Desea mejorar el componente integral, brindando capacitación en otras disciplinas. Tiene un proyecto específico que es la capacitación durante dos años de 50 agricultores de la zona oriental, con una inversión de hasta ¢200 mil colones, y con el que se espera beneficiar a unas 800 personas. También espera consolidar el Bachillerato Agrícola dentro de la Escuela como parte fundamental de ésta.

Por otro lado, ha proyectado la compra de 53 manzanas de terreno donde se crearía un pulmón ambiental, reforestado con plantas productivas y beneficiando así a la población con más agua y un mejor clima.

Esdras espera que la E.V.A. llegue a ser autosostenible; que dependa primordialmente de la producción de la Escuela y de las capacitaciones brindadas, aún cuando la coordinación con otras instituciones en el aspecto técnico seguirá siendo indispensable. Desea que la E.V.A. llegue a ser el centro de capacitación y orientación para agricultores que el país necesita.

Dentro de sus planes personales está el de graduarse de Licenciatura en Trabajo Social y pensar en otras perspectivas de trabajo, dentro o fuera de la E.V.A. Para alcanzar ésta y otras metas considera que lo principal es una buena planificación de los pasos a dar y una adecuada organización. Su futuro ideal es cada día proponerse nuevas metas, alcanzarlas y crecer intelectual, material y espiritualmente.

Al preguntarle si ha habido algún impacto de la capacitación CAPS o el trabajo de la Oficina de Seguimiento, en su manera de mirar el futuro, Esdras aseveró que el hecho de haber recibido una capacitación y de tener siempre contacto con el Centro de Recursos le ha dado una nueva visión, nuevas proyecciones, nuevas

expectativas para el futuro. En forma paulatina, expresó, madurarán las ideas y se concretarán en verdaderos proyectos, en los cuales considera que el Programa de Seguimiento CAPS podría brindarle apoyo mediante capacitaciones y ayuda técnica o material.

Finalmente, Esdras insta a los compañeros becarios a que siempre exista en todos motivación y más que todo voluntad para continuar poniendo en práctica los conocimientos aprendidos. "No podemos olvidar el beneficio que obtuvimos un día", manifestó, y expresó su convicción de que existe un compromiso moral de todos como becarios, tanto con CAPS como con la sociedad en general.

*Instalaciones de la E.V.A. Al frente se encuentran los dormitorios de los alumnos. Atrás, las oficinas administrativas.*

*Resultados tan positivos en suelos no favorables demuestran la efectividad de las actividades expuestas, bajo la dirección de Esdras, en las capacitaciones de la E.V.A.*

*Una parte del campo experimental para la capacitación de los agricultores: papayos cultivados utilizando fertilizantes orgánicos y plaguicidas naturales.*

*Alumnos de la E.V.A. realizan prácticas agrícolas: trazan curvas a nivel para evitar la erosión de los suelos y para aumentar la absorción de agua.*

*Gran Premio del Medio Ambiente, en la categoría de Proyectos y Obras Ambientales, otorgado por la Secretaría Ejecutiva del Medio Ambiente (SEMA) a la E.V.A., el 30 de junio de 1993.*

*Alumnos del Taller Vocacional de Alta Costura.*

*Esdras (der.) y Lino Flores Tobar, facilitador agrícola egresado de la E.V.A. y ahora instructor de Plantas Medicinales, muestran medicina hecha por alumnos a base de plantas naturales. El producto es vendido a un precio accesible a la comunidad.*

*Zacate australiano sembrado por alumnos como barrera natural para evitar la erosión.*

*Tanque de captación de aguas lluvias para recolectar agua durante el invierno y que se utiliza para prácticas de riego.*

*Esdras acompañado de el instructor del Taller Vocacional de Alta Costura, José Eusebio Trejo Gómez (centro) y de uno de los alumnos del taller.*

*PROGRAMA DE BECAS CAPS  
DEVELOPMENT ASSOCIATES, INC.  
Equipo de Análisis*

*REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE ÉXITO*

*Becaria: Adela Ortez del Cid*

*Programa: Alcaldes Municipales I*

INDICE

	Pág.
Objetivo.....	2
Introducción.....	2
I. DATOS GENERALES.....	3
II. ANTECEDENTES.....	3
III. CAMBIOS, TRANSICION, MOVIMIENTO EN DIRECCION POSITIVA...5	
IV. LOGROS Y BENEFICIOS.....	10
V. USO APROPIADO DE RECURSOS.....	12
VI. FUTURO.....	14
Fotos.....	17

## REPORTE NARRATIVO DE UNA HISTORIA DE ÉXITO

**Objetivo** : El objetivo de este reporte narrativo es documentar un caso de éxito de una becaria CAPS para promocionar el Programa de Becas y usar los datos generados como modelo para otros becarios interesados en los parámetros asociados con casos de éxito.

**Introducción** : El presente reporte narra los hechos más relevantes presentados al Equipo de Análisis / D.A. en la entrevista con la becaria Adela Ortez del Cid, actual alcaldesa del Municipio de Cacaopera, Departamento de Morazán. La entrevista se llevó a cabo en las oficinas de la Alcaldía Municipal, la Escuela Naciones Unidas y el Hogar Materno Comunitario Sagrado Corazón de María, todos en Cacaopera.

El documento incluye datos generales de la becaria y algunos antecedentes de su capacitación CAPS.

Luego se describen los cambios suscitados a raíz de la capacitación; se narra la transición que la becaria experimentó y el consecuente movimiento en dirección positiva.

Se han incluido también los logros y beneficios más significativos, como alcaldesa, mujer, madre y becaria.

Además, se describen situaciones que evidencian un uso apropiado de recursos por parte de la becaria. Finalmente, se comparten los planes laborales y personales de la becaria.

## **I. DATOS GENERALES**

Nombre del Becario : Adela Ortez del Cid  
Lugar de Nacimiento : Moncagua, San Miguel  
Programa de Capacitación : Alcaldes Municipales I  
Tipo de Beca : Corto Plazo (6 semanas)  
Fecha de Capacitación : septiembre a noviembre, 1991  
Número de Becarios : 23  
Lugar de Trabajo : Alcaldía Municipal  
Cacaopera, Morazán  
Cargo : Alcaldesa Municipal

## **II. ANTECEDENTES**

*Esta vez nuestra historia comienza un día de noviembre en una calle polvosa que desde la carretera de San Francisco Gotera conduce al pueblo de Cacaopera. Unos ojos contemplan el añorado paisaje, una vista extraordinaria, "peliculesca, a lo Clint Eastwood" como una forastera embelesada lo describió. El camino ha sido arrancado de la subyacente piedra, y más allá, numerosas plantas de maguey, que en sus hileras podrían parecer diminutas piñas al forastero no familiarizado, tapizan el terreno.*

*Rumbo al municipio que lidera va Adela, quien se ha despedido de los compañeros con quienes había compartido las últimas seis semanas, veintiún alcaldes y una alcaldesa, la única compañera del grupo. Mientras ve los árboles de mango pasar a la orilla del camino, Adela posiblemente da gracias a Dios por todo el aprecio y apoyo que en estos colegas encontró durante la especial experiencia que los llevó a Texas, a Washington, a Miami, lugares tan diferentes a lo que ahora ven sus ojos... tan distantes...*

*Sí, Adela regresa a Cacaopera, pero algo ha nacido dentro de ella: un "algo" que deja atrás a aquella alcaldesa marginada como alguna vez se sintió... o como alguna vez ella misma se hizo sentir; una motivación que la impulsa a hacer planes para poner en marcha algunos de los conocimientos obtenidos en la capacitación.*

*Después de haber visitado condados donde la alcaldía es la responsable de prestar todos los servicios básicos y de dar seguridad al municipio, Adela hubiese querido poner en práctica*

todo lo aprendido, pero estaba consciente que el factor económico lo impediría. Y es que legal y teóricamente el municipio era autónomo, pero esta facultad estaba severamente limitada por la disponibilidad real de recursos. Ella, al igual que otros alcaldes del país, se enfrentaban a varios retos: aliviar las carencias económico-sociales, conducir con eficiencia y eficacia la gestión municipal, y generar y hacer posible la participación pluralista y democrática de la comunidad.

Afortunadamente, atendiendo a sus funciones legalmente definidas y a consecuencia del proceso de descentralización, ya se había empezado a conceder una gran importancia a las municipalidades. Por ello, Adela sabía que se esperaba que ella contribuyera al desarrollo integral de su comunidad en un nuevo rol, ya no de líder débil bajo el control y financiamiento del gobierno nacional sino con habilidades especiales y una conducta favorable al consenso y la armonización de intereses.

### **III. CAMBIOS, TRANSICION, MOVIMIENTOS EN DIRECCION POSITIVA**

Su primer paso fue involucrar más al Concejo Municipal, haciendo conciencia en ellos de la importancia de la participación y del servicio a los demás.

Luego comenzaron a trabajar en la formación de asociaciones de desarrollo comunal (ADESCOs) en los diferentes cantones y caseríos, donde explicaban a la gente que las asociaciones eran para contribuir al desarrollo de sus comunidades; es decir, que estaban trabajando y tratando de darle solución a sus propios problemas.

Fue así como Adela dirigió la realización de muchos proyectos mancomunados comunidad-alcaldía, donde la primera aportó la mano de obra y el gobierno local, los materiales.

Reconstrucción y dotación de mobiliario y material didáctico a escuelas, provisión de equipo a la Unidad de Salud, campañas de reforestación y limpieza a nivel urbano, reparación de carreteras, mejoramiento y ampliación de caminos vecinales, alumbrado público, mejoras a la Casa Comunal, vivienda y agua son algunos de los proyectos que Adela realizó. Por ejemplo, un proyecto consistió en la construcción de una escuela en un caserío del Cantón Calavera. Actualmente la escuela cuenta con 2 maestros más, permitiendo así estudiar hasta el quinto grado.

Los inconvenientes no se hicieron esperar. En ese mismo cantón, Adela había formado una asociación de desarrollo comunal (ADESCO). En una ocasión, miembros de una cooperativa amenazaron a varias personas que se dirigían a una reunión organizada por la alcaldesa, impidiendo que asistieran. En ésta se tomaban acuerdos para empedrar un camino vecinal de 200 metros que conducía a la escuela y a la ermita del cantón.

Cuando la alcaldía envió el cemento y herramientas, el trabajo se inició ante el descontento de los cooperativistas, quienes

intentaron disuadir a los trabajadores de continuar, alegando que la alcaldesa se había quedado con el dinero. A sugerencia de la misma Adela, consultaron a la Secretaría de Reconstrucción Nacional (SRN) y constataron que no le habían entregado nada a la alcaldesa de Cacaopera para un proyecto de empedrado en ese cantón. Posteriormente, ella misma instó a los pobladores a que, en vez de enojarse, incentivaran a los cooperativistas para que se unieran a los esfuerzos, lo cual se logró, estando ahora arreglados el camino en cuestión y otro tramo más.

Bajo la dirección de Adela, la Alcaldía jugó un papel protagónico en el establecimiento y en posteriores esfuerzos para que el Hogar Materno Comunitario "Sagrado Corazón de María" del Instituto de Protección al Menor, se mantuviera en funcionamiento, preparando a niños de la zona para ingresar al kinder o a la escuela y prestando un servicio invaluable a personas que no podían trabajar por cuidar a sus hijos. La Alcaldía ha delegado la responsabilidad de dicho hogar a una ADESCO, promoviendo así la participación comunitaria. Ellos están ahora trabajando por el Hogar, conscientes de la importancia de su labor comunitaria. Por su parte, Adela comentó que los niños son el futuro de la comunidad y que a lo mejor uno de ellos será alguna vez alcalde o alcaldesa de Cacaopera.

La becaria realizó proyectos a nivel urbano pero el trabajo proyectó más al área rural, habiendo un par de anécdotas que narrar. Para llegar al sitio donde se construyó la escuela del Cantón Calavera, por ejemplo, es necesario caminar durante 4 horas por cerros y veredas, trayecto después del cual, según expresó la becaria, "uno sale ahogándose". Y lo dice por experiencia propia. En otra ocasión, en visita de inspección a la escuela de un cantón en pleno invierno, una quebrada estuvo a punto de arrastrarla y regresó llena de lodo. Adela lo describe todo como un sacrificio grande, pero hecho de todo corazón, y añade que ella está precisamente para tratar de servirle en lo que pueda a su comunidad.

La becaria explicó que ciertos proyectos especiales como agua potable, construcción de puentes e introducción de energía eléctrica, no los lleva a cabo por administración sino por medio de contratos en los cuales establece al contratista una condición: que la mano de obra sea de la comunidad. Es decir, el contratista provee supervisores expertos pero los auxiliares deben ser contratados en la localidad. Ella argumenta que esta medida se desprende del objetivo mismo de un proyecto: beneficiar a la comunidad. De hecho, el tema de la capacitación CAPS de mayor interés para ella había sido la participación ciudadana, por lo que no vacila en destacar la importancia de hacer sentir a una comunidad lo necesario que es el trabajar de la mano con el alcalde en los esfuerzos de desarrollo de la misma.

Durante su capacitación CAPS en los E.U.A., Adela había observado cómo se daba participación a la comunidad en las sesiones de concejo municipal, llamadas por ello, abiertas. En relación con ello se dio un cambio en Adela. La becaria expresó cómo al llegar al puesto para el que un partido la había propuesto, ella sentía

que estaba en deuda con éste. Pero después de la capacitación concluyó que ella había sido electa por un partido pero para servirle a su pueblo y que antes que la política, está el servicio a su comunidad. Fue esta nueva perspectiva la que la ayudó a ser abierta, a escuchar y apoyar a todos. Ahora Adela promueve la igualdad de derechos de todos los municipios, no sólo los del partido en el poder.

En la becaria se dio otro cambio muy significativo, que también atribuye a la capacitación y que le ha ayudado de sobremanera. A ella no le gustaba preguntar cuando tenía dudas porque pensaba que se le iba a tomar por ignorante, por temor a lo que podrían decir los demás. Después de la capacitación, venció ese obstáculo y comenzó a trabajar, una persona más suelta para hablar y realizar gestiones con diversas instituciones. Ha establecido contacto con la Secretaría de Reconstrucción Nacional (SRN), el Fondo de Inversión Social (FIS), el Ministerio de Educación y la Dirección General de Caminos; con esta última ha realizado proyectos en los que la Alcaldía ha dado el combustible y Caminos la maquinaria. Para Adela, los días de no preguntar ante una duda han quedado atrás para siempre.

También su trabajo de planeación mejoró. La alcaldesa mantiene una comunicación permanente con el concejo, en el cual, una vez trazadas las metas, determinan qué van a hacer para lograrlas. La convicción de que todo lo que se propongan lo van a lograr, es un elemento que les ha ayudado mucho en su trabajo.

Adela no vacila en decir que se siente realizada como mujer y funcionaria. Además de alcaldesa, es coordinadora del Sistema de Promoción de los Derechos Humanos en Cacaopera; directora de la Corporación de Municipalidades de El Salvador (COMURES); Presidenta de la Sociedad de Padres de Familia de la escuela; miembro del Comité de Apoyo al Hogar Materno Infantil; y está propuesta para Presidenta del Concejo Departamental de Alcaldes (CDA) de Morazán, en el cual es una de las cuatro mujeres miembros. Con una de sus concejales y otros líderes de cantones, conforma el Comité de Desarrollo Municipal. Con todo, la becaria es un modelo del papel que una mujer puede jugar en una comunidad: colaboradora, líder y guía.

Precisamente la mujer es otro foco de atención de la alcaldesa. Ha formado comités y ha organizado capacitaciones; unas en corte y confección y otras, para dar a conocer el Código de la Familia. Además ha trabajado estrechamente con la mujer, especialmente con la de la zona rural, pues desea que se sienta apoyada en el desempeño de su papel de esposa, madre y colaboradora en la comunidad.

A la pregunta de que si para desarrollar su gestión como alcaldesa había en algún momento sido un obstáculo el ser mujer, respondió que el único había sido el traslado de un lugar a otro, por el peligro de la delincuencia; que había tenido que superar su temor al tener que desplazarse a cantones lejanos. No obstante, al realizar visitas para la reconstrucción de escuelas

en cantones donde la gente comenzaba a repoblar tierras, recibió expresiones de gratitud de pobladores halagados por una primera visita de un alcalde. Esto la animó a seguir llegando a ver de cerca las necesidades de las comunidades y reafirmó su gran espíritu de servicio a los demás.

#### **IV. LOGROS Y BENEFICIOS**

La población entera de Cacaopera, que asciende a 15 mil habitantes, ha sido beneficiada con todos los proyectos y actividades realizadas.

Un logro importante ha sido la integración de personas de diferentes partidos; éstos han trabajado de la mano con Adela, sin rencores partidarios, y juntos han recibido capacitaciones en las que se les ha hecho conciencia de que el verdadero desarrollo de una comunidad no es para un cierto sector.

Otro logro muy significativo ha sido el desarrollo del papel de la mujer en Cacaopera. Y es un logro muy elocuente. En el concejo municipal los concejales propietarios y síndico son mujeres. Adela comentó que a juicio de representantes de la Secretaría de Reconstrucción Nacional, el de Cacaopera es el único concejo municipal que no ha tenido problemas.

A nivel familiar, el actuar de Adela ha tenido mucho que ver en el desarrollo de liderazgo en su hija, quien ha sido presidenta de su clase desde 4º grado. La becaria siguió de cerca las recientes elecciones de gobierno estudiantil en las que su hija, única contendiente femenina de los tres partidos, hizo campaña política, participó en mítines, y finalmente tomó posesión en un acto especial de la escuela. Adela ha logrado incentivar a la joven y a sus hijos varones a mantener un liderazgo con participación, comunicación y por supuesto, servicio a los demás, concientizándolos de las grandes necesidades de la comunidad.

En otro campo, Adela ha enriquecido al Programa de Seguimiento CAPS con su participación en la coordinación de la Reunión Anual de Oriente, por lo cual se le entregó un diploma que orgullosamente muestra en una de las paredes de la Alcaldía.

La becaria describe la consecución de su éxito como haber estado dormida y, con la capacitación, haberse despertado de un sueño para ver lo que tenía que hacer. "Gracias a Dios," dijo, "todo nos ha salido bien". Y es que por los logros realizados, Adela se considera un éxito en su campo.

#### **V. USO APROPIADO DE RECURSOS**

Para dar un mejor servicio, Adela recaba información en los cabildos abiertos. Luego se reúne con el concejo y elaboran una lista de todos los proyectos solicitados. Juntos determinan la cobertura y beneficio de cada proyecto y priorizan las

necesidades del municipio de acuerdo al número de personas, caseríos o cantones que se van a beneficiar. Mientras más cantones o caseríos de un mismo cantón, más prioritario es considerado el proyecto. La becaria ejemplificó lo anterior con la construcción de una escuela, en la que el concejo da prioridad a un lugar al que asistirá un mayor número de niños.

Las concejales de Cacaopera desempeñan cargos en diversas áreas: la Primer Regidor es secretaria en el Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (CENTA), la Segundo Regidor es la Directora de la Casa de la Cultura, la Síndico es enfermera de la Unidad de Salud. Esto ayuda a tener apoyo y participación de diversas instituciones en las actividades que coordinan con la Alcaldía. Los proyectos de reforestación, por ejemplo, que desde 1991 se realizan anualmente, se coordinan con técnicos del CENTA. Son ellos quienes concientizan y dan capacitación en las zonas rurales, acerca del cuidado de los árboles de las áreas reforestadas.

Además de Adela, la comunidad cuenta con una becaria más en Cacaopera, una maestra especialista del medio ambiente, con quien la alcaldesa ha planificado la participación de los alumnos en las campañas de reforestación.

Adela también cuenta con el apoyo de los cacaoperenses residentes en Los Angeles, California, quienes con el deseo de tomar parte en la reconstrucción de El Salvador, han colaborado en diversos proyectos a través de un comité: pintura de la iglesia colonial y la clínica, donación de juguetes y de una ambulancia, carteles de bienvenida al pueblo, y adoquinado de la Escuela Naciones Unidas.

En cuanto al recurso económico, en los proyectos en los que queda un excedente de dinero, éste se reporta y se llega a un acuerdo municipal sobre una ampliación del mismo proyecto. Por ejemplo, el excedente de un proyecto de electrificación rural se utiliza para comprar más postes, más cables y se amplía la cobertura del tendido, todo siempre con la participación de la comunidad.

Adela destaca la relación que el Programa de Seguimiento ha tenido con su éxito. Manifiesta que éste le ha ayudado muchísimo a establecer contacto con diversas instituciones. De hecho, la becaria participó en una capacitación organizada por el Centro de Recursos de Oriente en la que técnicos del FIS explicaron los procedimientos administrativos necesarios para la obtención de financiamiento de proyectos.

Debido al empuje que la orientación de CAPS le ha proporcionado, Adela lamenta el bajo número de becarios que asisten a las reuniones. Expresa que uno de sus objetivos será el motivar a sus compañeros alcaldes a que no sólo se hagan presente a las reuniones sino que también trabajen de cerca con el Programa de Seguimiento, ya que ella valora mucho su ayuda para realizar y dar a feliz término los proyectos.

## **VI. FUTURO**

Adela, ex-voluntaria de la Cruz Roja, actualmente desempeñando múltiples cargos, uno podría preguntarse ¿qué más se puede hacer? Pues Adela tiene muchos planes.

A corto plazo, uno de los proyectos de la becaria es la construcción de un parque. En adición a los parques naturales, los niños y la juventud de Cacaopera se beneficiarán con un parque con juegos mecánicos. Para ello, Adela ya gestionó la colaboración de la Secretaría Nacional de la Familia (SNF) y, debido a que como municipalidad no se cuenta con un terreno, la SNF negociará con el Banco de Fomento Agropecuario, la donación o comodato por 90 años de un terreno que pertenece a este último.

Para algunos proyectos, Adela ya gestionó algún apoyo. Uno de ellos es la reparación de la carretera de Cacaopera a Joateca, para el cual el Programa para el Desarrollo y la Reconstrucción (PRODERE) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) proveerán combustible. Con esa vía de acceso habilitada, se podrá dar paso al proyecto de construcción de 600 viviendas en el Cantón Agua Blanca, para desmovilizados del FMLN. Además, en respuesta a solicitud de Adela, el Ministerio de Defensa financiará la construcción de un puente entre Meanguera y Osicala.

Uno de los proyectos prioritarios a mediano plazo que Adela tiene es la construcción de un puente sobre el Río Torola. Ha solicitado a la SRN, al Ministerio de Defensa y al Presidente de la República, la construcción del puente, cuyo costo asciende a 7 millones de colones. Los beneficiarios de este proyecto son el Municipio de Joateca, tres cantones de Cacaopera y la comunidad en general, pues el puente posibilitaría el acceso a una zona de gran potencial turístico: existen pozas muy lindas y según estudios, el Río Torola es el río menos contaminado del país.

Entre los planes de la alcaldesa está el continuar brindando apoyo a las nuevas escuelas y también existen proyectos de electrificación en cantones de la zona rural.

En cuanto a su labor como becaria CAPS, Adela va a tratar de reunir a un grupo de becarios del departamento de Morazán para formar un comité que trabaje con alcaldes que no tuvieron la oportunidad de una beca de capacitación. El objetivo sería informar sobre las actividades realizadas, compartir los conocimientos y apoyar a los compañeros, para lo que solicitarán la ayuda del Programa de Seguimiento. "Quisiera pedirles a todos los compañeros y ... a los que van a salir, que al regresar se incorporen al Programa de Seguimiento, ya que ... van a venir con un conocimiento fresco que pueden compartir con los demás compañeros," expresó la alcaldesa.

La becaria admite que en el futuro sin duda habrá obstáculos, quizá el factor económico el más fuerte, pero logrando la integración y la ayuda de todos, los obstáculos se vencerán y se alcanzarán las metas.

*En general, Adela tiene la meta de mantenerse integrada a la comunidad y tratar de colaborar con lo mucho que hay por hacer, no sólo como alcaldesa sino como una persona que creció y vive en Cacaopera. Para ello, planea seguir capacitándose, con especial interés, en los programas a favor de la mujer y del niño.*

*Ahora bien, su intención es recibir las capacitaciones y transmitir las. "Quedarnos con lo que nos enseñan de nada sirve", asevera, y considera que es el efecto multiplicador el que beneficia a las comunidades. Por tanto, la becaria visualiza la participación y la comunicación como elementos vitales para el futuro.*

*Al centro, la alcaldesa Adela Ortez del Cid acompañada de Erika Romero, contadora (izq.), y Gladys Azucena Ortez Villatoro, secretaria auxiliar. Alcaldía Municipal de Cacaopera, Morazán.*

*Con el apoyo de la Alcaldía, el Hogar Materno Comunitario "Sagrado Corazón de María" alberga a unos 25 niños y es ahora la responsabilidad de la ADESCO "Cristo el Salvador" del Barrio San José. En la foto, Adela con colaboradoras y niños del hogar.*

*Iglesia Colonial de Cacaoopera. La pintura del templo ha sido uno de los aportes de la comunidad cacaooperense residente en los E.U., la cual se mantiene en constante contacto con la alcaldesa.*

*Adela supervisa el adoquinado de la Escuela Naciones Unidas de Cacaoopera, fundada hace 49 años y única escuela a nivel centroamericano con el nombre de esa organización.*

*Alumnos de la Escuela Naciones Unidas, colaborando en los trabajos realizados en la institución. La becaria se ha esforzado por lograr la participación de todos los miembros de la comunidad.*

*El adoquinado de la Escuela se ha llevado a cabo por fases. Carlos R. Herrera (centro), representante del comité de residentes en E.U., visita Cacaopera.*

*La becaria promueve la formación de asociaciones de desarrollo comunal, conocidas como ADESCOs. En la foto, Adela se dirige a los asistentes a una reunión explicativa.*

*El proceso de formación de una ADESCO incluye el explicar a las personas del cantón, las funciones y beneficios de la misma. En la foto, asistentes a reunión, en la Casa Comunal de Cacaopera.*

*PROGRAMA DE BECAS CAPS  
DEVELOPMENT ASSOCIATES, INC.  
Equipo de Análisis*

*REPORTE DE CASOS DE EXITO  
EN BASE A  
VISITAS DE VERIFICACION*

*San Salvador, 7 de julio de 1995*

INDICE

Pág.

**PATTY PROMESA ..... 1**

*La trayectoria de Dalia Patricia brindará pautas a otros becarios con iniciativa y espíritu de servicio, de cómo acercarse a una comunidad y lograr que sus miembros se involucren en el mejoramiento de la misma.*

**RECREACION EN ZONA EX-CONFLICTIVA ..... 3**

*La trayectoria de Rufino denota un desplazamiento cualitativo muy grande, de un punto de partida hacia otro mayor. Es un ejemplo y una motivación para todas las personas que se sienten inmovilizadas por los estragos que la guerra causó en sus vidas.*

**ENERGIAS SIN RESERVAS ..... 5**

*Con una sonrisa, Rosita responde a la pregunta de qué hubiera sido diferente sin la capacitación CAPS: "voluntad habría, pero harían falta las estrategias para concretar logros."*

**NO ES LEJOS... ES CAPS ..... 7**

*Las acciones concretas de Nubia Maritza han tenido un elocuente impacto no sólo en los compañeros de trabajo de la escuela que dirige, sino en la comunidad entera que recibió sus ideas con entusiasmo y alegría.*

## **PATTY PROMESA**

A pocos metros de la residencia de la becaria **Dalia Patricia Escobar de Bonilla**, en la Carretera a Acajutla, se encuentra un asentamiento de repatriados originarios de diversos lugares del país que con la ayuda y empuje de Dalia Patricia se han convertido en una comunidad (350 habitantes) que trabaja por su propio bienestar y a la que la becaria anima y ayuda a seguir buscando soluciones a sus problemas.

Una vez vencido el recelo del "¿Qué interés puede tener ella si no es una de nosotros?", comentario de desdén que sólo persiste en un reducido sector de la comunidad, Dalia Patricia motivó a un grupo de la comunidad a que se organizara como directiva comunal. La becaria ya ha iniciado capacitación para estos líderes, que cuentan con personería jurídica, con el apoyo del Centro de Recursos de Sonsonate.

La perspicaz becaria del Programa **Líderes Locales I** aclaró la situación de cobros a los miembros de la comunidad en concepto de pago de terreno y vivienda. Es decir, al indagarse que las parcelas y casas provenían de una donación canadiense, logró una reducción de más del 70% del monto de la deuda de cada uno de los 40 hogares. El agradecimiento sincero que brota de las sencillas palabras de algunas beneficiarias son la retribución a las indagaciones desinteresadas de Dalia Patricia.

Con su iniciativa y apoyo se ha creado un hogar materno-comunitario en el que colaboran miembros de la comunidad y se brinda atención a los niños: alimentación, actividades educativas y juegos. "Niña Patty! Niña Patty!" a todo volumen fue la elocuente evidencia de su infantil agradecimiento, cuando junto con la becaria entramos al salón, en cuyas paredes de ladrillo divisamos un rótulo que leía "CAPS está con nosotros".

Dalia Patricia fomenta actividades ambientalistas: sale a buscar semillas con los jóvenes de la comunidad, las siembran en bolsas y los niños también participan en el riego de las plantitas; organiza asimismo campañas de limpieza los fines de semana.

En el área de salud, la becaria gestionó una fumigación exhaustiva de parte del Ministerio de Salud y una desinfección de pozos comunales. Recientemente consiguió algún medicamento y gestionó capacitación para que una miembro de la comunidad se desempeñe como "líder en salud". Además, está realizando averiguaciones para que se lleve a cabo un análisis del agua del área.

Dalia Patricia estimula las habilidades artísticas de los

*adolescentes, orientándolos a que las utilicen para beneficio de la comunidad a través de presentaciones para recaudación de fondos.*

*Estas ideas se remontan a su propia experiencia en el Grupo Juvenil Promesa de Sonzacate, del cual surge el pseudónimo de nuestra becaria.*

*Patty Promesa, continuando con su juvenil trayectoria de entusiasmo y entrega, está deseosa de continuar sirviendo de enlace para que jóvenes y adultos de la comunidad reciban charlas diversas a través del Centro de Recursos (educación sexual, rellenos sanitarios y otros). Pero éste es sólo uno de los planes de la becaria para quienes cariñosamente llama, "mi gente".*

***Dalia Patricia, colaboradoras de la comunidad y niños del hogar materno-comunitario.***

### RECREACION EN ZONA EX-CONFLICTIVA

**Rufino Canales** tiene 23 años. A los ocho ya era parte del FMLN, llevando recados, entre otros. Cuando estuvo "listo", entró a las Fuerzas Especiales.

"Yo no peleaba así [a la luz del día]. [Los horarios de nosotros eran] de las ocho de la noche hasta horas de la madrugada. Andábamos siempre descalzos. Era duro porque aquí se pone helado. No llevábamos nada puesto más que una calzoneta. Ibamos directo, según nos avisaran. En todos esos años no pensaba en mis padres. Bueno, sabía que estaban seguros - allá abajo."

Rufino sonríe levemente y se acomoda lo mejor que puede. Parece estar acostumbrado a la falta de su brazo derecho.

"Cuando sufrí la lesión tenía 18 años. Me sentí mal. Pedí permiso para ir a estar un tiempo con mis papás. Entonces se me encomendó hablarles a algunos para que fueran... necesitaban gente, pero ya nadie quería ir..."

Terminada esta etapa de la vida de Rufino Canales, y como parte de una iniciativa para apoyar la transición de la guerra a la paz, el muchacho fue nominado para el Programa CAPS para **Personas que Trabajan con Discapacitados Físicos II** por la Asociación Salvadoreña de Lisiados y Discapacitados de Guerra (ASALDIG). Manifiesta que la beca le ayudó mucho en el aspecto psicológico. Se sintió "diferente... mejor".

A su regreso, consiguió trabajó con la Fundación 16 de Enero (F16) en un proyecto de salud mental. Junto con dos becarias de esa área, colaboró en el diagnóstico de traumas post-guerra de muchachos de 16 a 20 años. Durante la semana, trabajaba con dos grupos, utilizando técnicas como la expresión a través de dibujos y diálogos para obtener impresiones de los muchachos. El sábado facilitaba actividades recreativas. Rufino responde tímidamente que el empleo se lo dieron porque sabían de la capacitación CAPS que había recibido.

Durante la capacitación, aunque no como área de énfasis, Rufino conoció técnicas de recreación. Aquí yace la esencia de su éxito. El becario ha organizado un equipo de fútbol con jóvenes de la Comunidad Segundo Montes. La Alcaldía de Jocoaitique da mantenimiento a la cancha donde juegan los 15 jóvenes, todos entre 15 y 20 años y a quienes la F16 ha colaborado con materiales y uniformes. "Atlético Juvenil" pertenece a una categoría federada y es el equipo de la comunidad: todos se congregan y comparten la emoción del sano entretenimiento.

*El becario considera que es más sano que los muchachos estén involucrados en actividades deportivas y no que busquen otras cosas, talvez malas. Se siente bien... y útil. Trata de ayudar a las personas con problemas a veces similares a los que él atravesó. A los jóvenes les gusta platicar con él. Le hablan de sus cosas y Rufino se da cuenta que después de sus palabras, las personas se sienten mejor.*

*Rufino tiene planes. Está gestionando la contratación de un entrenador para el equipo de fútbol. También está organizando un equipo de sóftbol con las muchachas. Su sueño es formar un Centro Juvenil donde cada quien llegue a jugar según su inclinación; que haya mesas para los que quieran jugar ajedrez, etc.*

*Este año, Rufino ha sido favorecido con una beca de estudios, patrocinada por ASALDIG, para efectuar estudios de Primer Año de Bachillerato. La mesada que reciben los beneficiarios de la beca le permitió dejar de trabajar, aunque él propuso laborar medio tiempo pero no fue posible.*

*Bien hubiera yo querido seguir platicando más con este joven, quien con sonrisas vagas había comenzado a contestar mis preguntas. Pero no quise cansarle: tenía que reunirse en la cancha con los muchachos.*

### **ENERGIAS SIN RESERVAS**

Era de esperarse que alguien quien ya antes de la beca era una persona con iniciativa y orientada a la acción, respondiese a las expectativas que CAPS tiene de sus líderes capacitados. Pues la energía con la que **Rosita de Amaya** ha llevado a cabo sus actividades superó esas expectativas.

Se puso manos a la obra casi de inmediato, dando charlas sobre temas como la Paternidad Responsable y la Ley de Sociedad de Padres de Familia. De hecho, la becaria, directora de la Escuela del Cantón El Aceituno de Yoloaiquín, Morazán, ha organizado desde entonces 2 seminarios de toda una tarde por año para padres y otro tanto igual para sus maestros, involucrando a profesionales en su labor de integración escuela/comunidad.

Rosita tuvo que enfrentar la resistencia del personal de la escuela a la cadena de actividades que generó su regreso de la capacitación CAPS para **Líderes en Educación Primaria I**; al parecer, el ritmo de acción de nuestra fuente de energía superaba lo que ellos visualizaban poder hacer. Pero alrededor de 18 proyectos con financiamiento primordialmente de la comunidad, atestiguan que ellos han sido parte de la transformación de lo que fue una escuelita a orilla de calle con solamente un bordo inclinado de peligrosa división con la carretera adyacente.

La comunidad ha aportado mano de obra, materiales y constante apoyo a las iniciativas de la directora, quien les ha transmitido motivación y energía para participar en numerosos cursos de capacitación y en actividades de recaudación de fondos como rifas y fiestas.

Muchos podrían pensar que Rosita ya está por agotar sus reservas de dinamismo. Después de todo, son tantos los logros. Pero la chispa de sus ojos al responder decididamente, "mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje" como lo próximo a emprender, nos hace sospechar que viene una descarga más... de energías sin reservas.

#### **Proyectos**

Ampliación de la Escuela.  
 Reconstrucción del techo.  
 Agua y bebederos.  
 Encementado y cerco.  
 Bodega.  
 Recaudación de fondos mediante fiestas y rifas.  
 Cafetín.  
 Cocina.  
 Terracería.  
 7° grado.

*Autorización de 2 maestros más.  
Corredor techado.  
Escuela de Adultos.  
Proyecto de Salud Dental através de Ministerio de Salud.  
Curso de sanidad animal.  
Curso de corte y confección.  
Curso de albañilería.  
Curso sastre pantalonero.  
Libreras en dirección.*

***Rosita de Amaya contándonos su trayectoria como becaria CAPS.***

### **NO ES LEJOS... ES CAPS**

Cuando dejamos la pavimentada que conduce a Santa Rosa de Lima, Dagoberto nos dijo señalando al horizonte: "A aquellos cerros es que vamos". Le sonreímos.

Después de 1½ horas de ascenso, habiendo dejado atrás los pueblos de Anamorós, Nueva Esparta y Polorós, y al ver el paisaje que se extendía a la derecha, comprendimos que aquello no había sido una broma.

Pero mi sorpresa fue mayor al salir del carro y sentir el agradable ambiente fresco que nos rodeaba frente a la E.R.M.U. Cantón Las Marías. Pero si estamos en La Unión, pensé. A escasos 10 kms de la vecina Honduras y cerca de los conflictivos bolsones, habíamos llegado por fin a la escuela catalogada con el óptimo nivel de calidad por el supervisor distrital, quien la considera como la más actualizada y activa de su zona.

**Nubia Maritza Jiménez de Sorto**, directora becaria, se acercaba presurosa a abrirnos el portón. Entonces me di cuenta que las sorpresas continuaban:

Ya desde que había divisado la escuela a través de la malla ciclón que la rodea, me había yo percatado de la bonita ambientación y abundante material didáctico en las aulas y pasillos; pero al pasar al interior de la dirección, no pude disimular el placer que causó en mí ver material tan colorido y ameno, intercalado con el organigrama de la escuela y algunos rótulos con pensamientos positivos y palabras de inspiración.

Había un reluciente tarjetero de pared CASA/ESCUELA en el que rotulitos de cartón indicaban la asistencia de los profesores. Un brillante pastel de cumpleaños era portador de velitas que citaban las fechas de cumpleaños de los maestros. Dos graciosas orugas en cuyos troncos se desplegaban los horarios de clases de los diversos grados se extendían en la pared derecha. En fin, parte del mismo material que cada maestro tiene en su aula para sus alumnos, Nubia Maritza lo aplica a los 9 maestros que tiene a su cargo. Predicando a éstos con el ejemplo de tal manera, no es de extrañar que la directora manifieste que el apoyo de sus compañeros es la clave base de su éxito.

Una de las paredes exhibía las fotos de las diversas promociones de ex-alumnos de la E.R.M.U. Cantón Las Marías y en el escritorio, al lado de dos banderitas, una de los E.U. y otra de El Salvador, la becaria tiene una foto de su grupo CAPS: **Líderes en Educación Primaria III**.

Después de capacitar a los entonces 8 maestros de la Escuela, la becaria llevó a cabo su plan de acción de efecto multiplicador en las áreas de liderazgo, nuevas metodologías e involucramiento de padres de familia, a nivel departamental. Ella y otras 2 becarias CAPS de La Unión, capacitaron a 200 maestros de los cuatro distritos de La Unión: Polorós, Nueva Esparta, San Alejo y El Carmen. Siempre tuvieron el apoyo del supervisor: convocatorias, a veces transporte y promoción de sus actividades con otros maestros.

El primer proyecto ejecutado fue la ampliación de la escuela, gestión que Nubia Maritza había iniciado antes de la beca. Se construyeron 5 aulas, la dirección con su bodega y la cancha de básquetbol con porterías para fútbol. Además, la recién capacitada directora organizó la recolección de material y bibliografía que está hoy a disposición de los alumnos.

La becaria se coordinó con los padres de familia en una iniciativa muy singular. Refiriéndose a la clausura del mes cívico que a nivel distrital se lleva a cabo en Nueva Esparta, Nubia Maritza narra: "El año pasado quedamos bien atrás y ni oíamos a la banda." Siendo ésa la única banda de la zona, a ella se le ocurrió solicitar ayuda a ex-alumnos de la Escuela residentes en los Estados Unidos. La respuesta fue total: enviaron cartas con dinero, fotos y agradecimiento por ser tomados en cuenta.

Los instrumentos para la Banda de Paz son ahora una realidad, así como clases de flauta, melódica, etc. los fines de semana. Los 30 integrantes de la Banda de Paz (3° a 9° grados) se preparan para sustituir un Himno Nacional grabado y amenizar ellos mismos el 15 de septiembre y ... ser la 2ª banda en la clausura! El éxito de la estrategia ha motivado a otras escuelas de la zona a seguirla para así formar sus bandas también.

Actualmente, más de 400 alumnos desde parvularia a 9° grado participan en las Elecciones Anuales de Gobierno Estudiantil. Las directivas de grado eligen directivas de partidos, quienes hacen campaña electoral y un Tribunal Electoral Estudiantil carnetiza a los alumnos, quienes en el proceso se familiarizan con términos como democracia, papeleta de votación y voto secreto.

Otra actividad anual promovida por Nubia Maritza es la exposición de trabajos de los alumnos (y maestros), la cual culmina con el Acto del Día del Padre. Después de admirar las vistosas manualidades, supimos que a fines de junio se trasladan los trabajos a la exposición distrital de la feria artesanal que se lleva a cabo en Nueva Esparta. Esto constituye un gran estímulo para el alumnado.

El impacto de la capacitación CAPS es evidente. El maestro ha interiorizado la metodología y por ende, la enseñanza en la escuela ha mejorado, comparte la directora.

Hay otros ingredientes que complementan el cuadro exitoso de Las Marías. Los maestros son todos ex-alumnos de la misma escuela. Cada uno, al inicio del año, formula su plan. Por ejemplo, concursos de ortografía, oratoria, o el caso de un proyecto de reforestación donde cada niño "apadrina" el árbol que sembró, para brindarle protección y cuidado constante. Eso explicó los arbolitos que, protegidos con palitos de bambú, tapizaban los patios de la escuela. Por otro lado, la profesora de inglés está asistiendo a capacitación de refuerzo en el idioma, coordinada por becarios CAPS de inglés, en Santa Rosa de Lima.

La participación de padres y comunidad es otro factor muy importante. Antes la Sociedad de Padres de Familia atendía cuando se le llamaba; ahora, están atentos a las actividades permanentemente. Precisamente la comitiva 5 padres de familia con la que la directora se presentó a las autoridades del MDE, resultó en un pronto nombramiento del maestro que le hacía falta para cubrir 4° grado.

Desde su regreso, la becaria había involucrado a los padres familia de manera que éstos dieran apoyo a la clase de su hijo en material, ideas, etc. Pero fuimos testigos de que ahora el padre de familia es parte cotidiana de la escuela: saludamos a un papá de parvularia que estaba barriendo la zona asignada a su hijo y a unas mamás que habían preparado y servido el refrigerio de ese día.

Nubia Maritza organiza reuniones mensuales con maestros y padres de familia y ha organizado una Escuela para Padres, mediante la cual el padre asiste, en calidad de observador, a la clase de su hijo una vez al mes. Durante la visita, el profesor le informa del progreso de su hijo.

Las actividades comunitarias son parte de la agenda de Nubia Maritza. A través del Centro de Recursos de Oriente y un becario de Clubes de Servicio, gestionó que el Club de Leones donara lentes para un alumno de escasos recursos. Además, la becaria pertenece a la ADESCO, la cual concretó su personería jurídica para gestionar un proyecto de agua potable.

Por si fuera poco, Nubia Maritza esta gestionando dos aulas más, una cocina más amplia, servicios y el cercado de atrás de la Escuela. Los proyectos incluyen una campana, enriquecer la biblioteca y crear un Bachillerato.

Nubia Maritza recibe visitas de otras escuelas que han sabido de las innovaciones y mejoras de la E.R.M.U. Cantón Las Marías. La directora se alegra cuando, sin haberse identificado como becaria CAPS, los visitantes dicen: "Vé, esta escuela es CAPS". Al contar esto, Nubia Maritza agrega sonriendo: "Si yo soy CAPS, toda mi escuela es CAPS".

*Al despedirnos, no cesaron los comentarios de "Gracias. Sus visitas estimulan. Entusiasman. Gracias por la oportunidad. Nos sentimos comprometidos." Una sensación especial me decía que beneficiados, con tanta energía positiva, nos íbamos también nosotros.*

***Nubia Maritza nos acompaña en el recorrido a la E.R.M.U. Cantón Las Marías.***