

**UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA
SEDE CUENCA**

**CARRERA DE GESTION PARA EL DESARROLLO LOCAL
SOSTENIBLE**

Producto de Grado previo a la
obtención del título de: Licenciado en
Gestión para el Desarrollo Local
Sostenible.

TEMA:

“Diagnóstico del Impacto de los programas de capacitación ejecutados por
el Centro de Formación Ciudadana de la Prefectura del Azuay durante los
años 2011 – 2012, en la población meta: actores sociales de la Provincia del
Azuay”.

AUTOR:

CARLOS MANUEL MORALES CARPIO

DIRECTOR:

LCDO. XAVIER MERCHÁN ARÍZAGA MSC.

CUENCA - ECUADOR

2013

CERTIFICADO

Certifico que el presente proyecto de grado ha sido dirigido y revisado e su ejecución de manera minuciosa, por lo que cumple con todos los requisitos exigidos para su aprobación.



.....

Lcdo. Xavier Merchán Arízaga Msc
DIRECTOR DE TESIS

Lcdo.

Xavier Merchán Arízaga Msc

DIRECTOR DEL PRODUCTO DE GRADO

DECLARATORIA

Los Conceptos desarrollados, conclusiones y recomendaciones aplicados del presente trabajo, son exclusivos de responsabilidad del autor y autorizo a la Universidad Politécnica Salesiana el uso del mismo con fines académicos.

Cuenca, 02 de diciembre de 2013



Carlos Manuel Morales Carpio

C.I. 0102280666

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios y luego a mi familia: a mi esposa y mis hijas. A Dios por darme fortaleza y levantarme en los momentos más difíciles. A mi familia por la tranquilidad que me han brindado y por la paciencia que me han tenido cuando no hemos podido compartir en muchas ocasiones los tiempos libres, debido a la ocupación en las tareas y el estudio que demandaba la Carrera.

El presente trabajo, es fruto de la constancia y la perseverancia, demostración de que cuando uno se propone metas firmes, con esfuerzo y dedicación, sin importar edad ni tiempo, se lo consigue; más bien, la madurez es una fortaleza que contribuye a ponerle mayor responsabilidad y asimilar los conocimientos con reflexión crítica.

Que este producto, sea la huella de un camino trazado y el símbolo de la persistencia para que cuando mis hijas de pronto se encuentren en un momento agobiado, encuentren la motivación para seguir adelante hacia la meta que se hayan trazado, hacia la consecución de sus objetivos.

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar sentado un profundo agradecimiento a quienes me han brindado su apoyo para culminación de los estudios académicos y la realización del presente trabajo; acciones con las cuales, me permiten alcanzar la Licenciatura en Gestión para el Desarrollo Local Sostenible, Carrera que me llena de orgullo y satisfacción porque los conceptos adquiridos son muy enriquecedores.

En primer lugar, quiero dejar sentado un agradecimiento a la Prefectura del Azuay; puesto que, mediante su iniciativa en capacitar al personal técnico, a través de un Convenio con la UPS, ha brindado su apoyo para el financiamiento de una parte del costo de esta Carrera.

Agradezco de igual forma a la Universidad Politécnica Salesiana, por su aporte también en este Convenio y por habernos abierto sus puertas y brindado sus espacios donde hemos compartido los años de estudio, dando así la oportunidad de acceder a la preparación y alcanzar una Profesión Académica.

En el plano personal agradezco a dos personas: el Ing. José María Egas y el Lcdo. Jorge Altamirano. A José María por su persuasión a que ingresara en la Carrera. A Jorgito, por su motivación y confianza que en el momento oportuno me supo brindar cuando tomaba la decisión de abandonar la Carrera.

También un agradecimiento a todos los señores Profesores, que con sus conocimientos impartidos, su amistad y su confianza supieron insertar los insumos y contenidos pedagógicos que hoy son una gran herramienta en nuestra vida profesional.

Por último, un agradecimiento enorme para mí estimado Director de esta Tesis, el Lcdo. Xavier Merchán Arízaga, en primer lugar por su amistad, luego su asesoramiento y la dirección brindada para la realización de este trabajo.

INDICE

INTRODUCCION	1
---------------------------	----------

CAPITULO I

CREACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN CIUDADANA.

1.1. Constitución del Centro de Formación Ciudadana	3
1.1.1. Antecedentes.....	3
1.1.2. Marco Legal.....	3
1.2. Conformación del Centro de Formación Ciudadana	5
1.2.1. Aspectos generales	5
1.2.2. Objetivos del Centro de Formación ciudadana	6
1.2.2.1. Objetivos Generales.....	6
1.2.2.2. Objetivos Específicos	6
1.2.3. Finalidad.	7
1.2.4. Acciones	8
1.2.4.1. Fase preparatoria.....	8
1.2.4.2. Fase de aplicación.....	10
1.3. Dimensiones del Centro de Formación Ciudadana	11
1.3.1. Dimensión Política	12
1.3.2. Dimensión Ética	12
1.3.3. Dimensión Pedagógica	13
1.4. Ejes de la Formación.....	14

CAPITULO II

LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN EJECUTADOS DURANTE LOS AÑOS 2011 Y 2012.

2.1. Planes y Proyectos	16
2.1.1. Planes y Proyectos 2011	18
2.1.2. Planes y Proyectos 2012	23
2.2. Metodologías aplicadas	35
2.3. Recursos	36
2.3.1. Recursos Financieros	37
2.3.2. Recursos Pedagógicos	37
2.3.3. Recursos Materiales	37
2.3.4. Talento Humano	37
2.4. Tiempos	38
2.5. Resultados de los procesos ejecutados	38

CAPITULO III

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

3.1. Entrevistas y Encuestas	42
3.2. Diseño de la Investigación	44
3.2.1 Concepto de investigación	45
3.2.2 Tipos de investigación	45
3.2.3 Marco metodológico	45
3.2.4 Diseño del cuestionario	47
3.3. Validación del Cuestionario	55
3.4. Aplicación de la Encuesta	56
3.5. Resultados de la Encuesta	58
3.5.1. Datos de los participantes	58
3.5.2. Datos de la aplicación de la encuesta	61

CAPITULO IV

ANÁLISIS DEL IMPACTO.

4.1. Hipótesis planteada	85
---------------------------------------	-----------

4.2. Variables e indicadores.....	85
4.3. Determinación y análisis del impacto en cada uno de los parámetros	86
4.3.1. Los actores sociales participantes.....	86
4.3.2. Interés de los participantes en los programas de capacitación	88
4.3.3. Las expectativas del participante	93
4.3.4. Motivación y entusiasmo de los participantes	95
4.3.5. Nivel de Satisfacción de los participantes	99
4.3.6. Logros personales de los participantes	101
4.3.7. Los aportes sociales que se han realizado.....	104
4.3.8. Grado de incidencia o resultado de los aportes realizados	107
4.4. Análisis general del impacto que han tenido los procesos de Formación	
Ciudadana.....	108
4.4.1. En los participantes.....	108
4.4.2. En las Organizaciones Sociales	109
4.4.3. En las Instituciones Públicas	110
4.4.4. En el Contexto Social	111
CONCLUSIONES.....	112
RECOMENDACIONES.....	114
BIBLIOGRAFIA.....	115

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objetivo principal, realizar un diagnóstico del impacto de los programas de capacitación ejecutados por el Centro de Formación Ciudadana de la Prefectura del Azuay durante los años 2011 – 2012, en la población meta: actores sociales de la Provincia del Azuay, con el propósito de conocer la ejecución de este Proyecto de Formación Ciudadana que ha llevado a cabo esta Institución y determinar el nivel de incidencia en la población participante y su entorno social; así como también, conocer el grado de interés de los actores sociales en participar de estos programas que le ayudan a mejorar sus conocimientos y mejora la capacidad de gestión.

La realización de este trabajo ha sido muy valioso y enriquecedor; puesto que, se ha podido conocer cómo ha iniciado este proyecto que es muy interesante y novedoso; y, el impacto que ha generado tanto en los actores sociales participantes y su repercusión en las organizaciones sociales, organizaciones comunitarias y barriales, Instituciones Públicas y el mejoramiento de la gestión que contribuye al desarrollo de la Provincia del Azuay.

Con el desarrollo de cada capítulo determinamos los objetivos específicos planteados y que nos permite concluir en el interés general que nos hemos propuesto.

El Primer Capítulo se refiere a la creación y constitución del Centro de Formación ciudadana de la Prefectura del Azuay. Para ello se realizó un estudio acerca de cuáles han sido sus objetivos, la base legal que permite su naturaleza y la forma como se estructura este Centro de una manera inédita en la Provincia.

El Segundo Capítulo, contiene un resumen de todos los programas que se han ejecutado durante el año 2011 y 2012, dirigido a varios sectores ciudadanos, entre los cuales están los actores sociales de la provincia del Azuay.

El Tercer Capítulo, contiene el diagnóstico efectuado sobre los procesos de capacitación, para lo cual se realizó una encuesta a 98 actores sociales que han sido parte de los procesos de capacitación, mediante un cuestionario que fue diseñado para el efecto. Sus resultados, nos han permitido identificar el nivel de impacto que han generado los procesos.

En el cuarto capítulo, se procede a realizar un análisis del impacto causado y se determina su nivel de incidencia tanto en los propios actores sociales capacitados como también en las organizaciones a las cuales pertenecen, su repercusión en las Instituciones que se relacionan con su gestión y por último su impacto global en el contexto social.

La información recopilada y los indicadores obtenidos de las encuestas son fiables; sin embargo, los resultados generales si bien son muy alentadores, pero tienen sus limitaciones puesto que el porcentaje de encuestados representa apenas un 10% de todos los actores sociales capacitados, sector al cual hemos identificado y señalado para la realización del presente trabajo.

CAPITULO I

CREACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN CIUDADANA.

1.1. Constitución del Centro de Formación Ciudadana.

1.1.1. Antecedentes.

El Plan Quinquenal de la Prefectura del Azuay (2010-2014), contempla como uno de sus ejes la Ampliación de la Democracia y como una de las estrategias de este eje se plantea el “*Impulso de la formación y el ejercicio de la ciudadanía*” (PREFECTURA DEL AZUAY, 2009, pág. 41). En el marco de esta estrategia, se contemplan varios programas y/o proyectos encaminados al tema de la formación ciudadana, dirigido a varios sectores sociales de la provincia. De todos ellos, el que más interesa para nuestro trabajo de investigación es el Proyecto de Formación de Actores Sociales; donde se incluyen, líderes y lideresas de organizaciones, sociales, asociaciones, comités de desarrollo comunitarios y barriales, etc.

“En agosto del año 2009 se constituye en el Gobierno Provincial del Azuay (GPA) el *Centro de Formación Ciudadana* (CFC), como un experiencia sin duda inédita y singular en la historia del Gobierno Provincial del Azuay”. (SALAMEA CÓRDOBA, 2011, pág. 1)

1.1.2. Marco legal.

El Centro de Formación Ciudadana de la Prefectura del Azuay se constituye “...en el marco legal que le da la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Participación Ciudadana y la resolución de la Cámara Provincial, en el que se define que la participación ciudadana no es posible sin un proceso formativo que permita a los ciudadanos y ciudadanas contar con herramientas necesarias para incidir con criterios,

opiniones, saberes, sentires en la construcción de una verdadera democracia con VOZ, VOTO Y GOBIERNO” (PREFECTURA DEL AZUAY, 2010, pág. 3).

El folleto del Centro de Formación Ciudadana (PREFECTURA DEL AZUAY, 2010, pág. 4), especifica también que este marco constitucional, legal y reglamentario en el cual se ampara la creación del Centro de Formación Ciudadana, es el siguiente

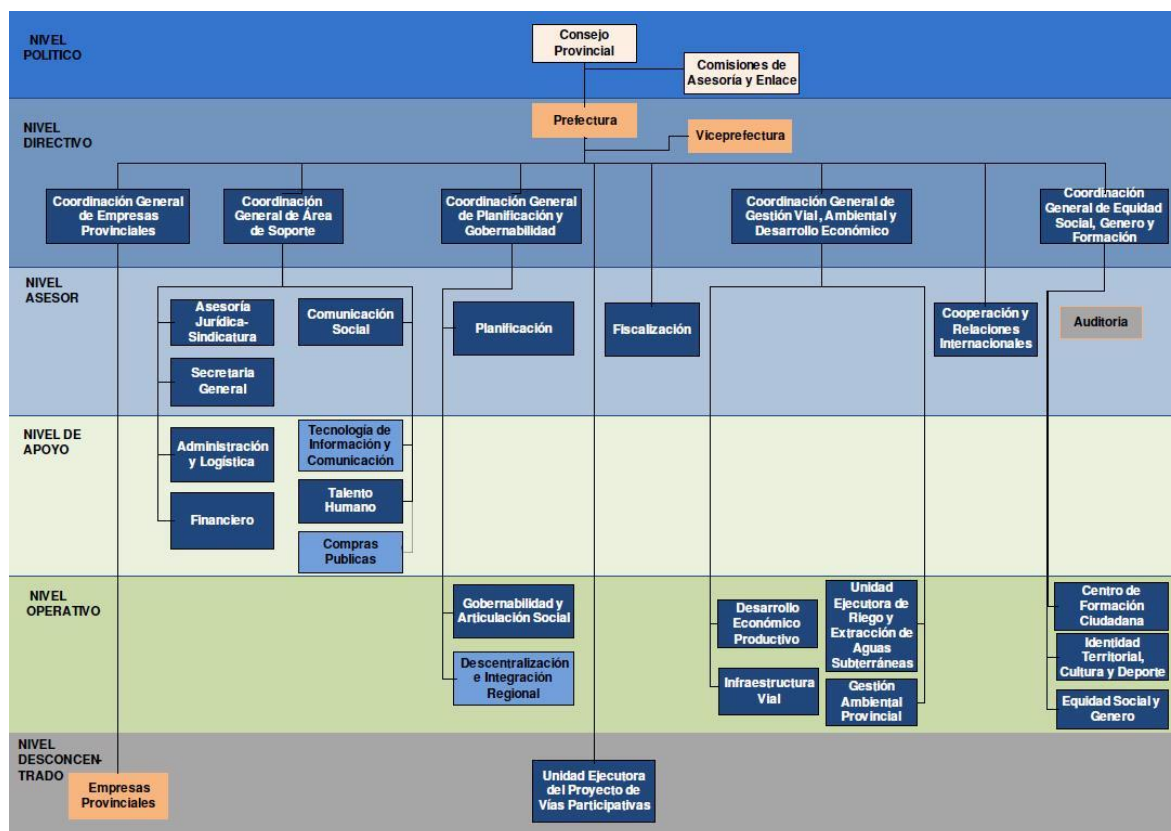
- El capítulo 5 de la Constitución de la República del Ecuador, referente a los derechos de participación, en sus artículos 61, 95, 100, 101 y 102 promueve la participación en sus diferentes niveles.
- La Ley Orgánica de Participación Ciudadana, que en su artículo 39, hace referencia a la formación ciudadana y difusión de los deberes y derechos señalando que: Las funciones y entidades del Estado (...) promoverán procesos de formación ciudadana y campañas de difusión sobre el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en la Constitución y la Ley...
- En base a la Ley Orgánica del Régimen Provincial, la H. Cámara Provincial, en sesión del 29 de junio de 2009, aprobó el Reglamento de la Estructura Funcional del Gobierno Provincial del Azuay, que entre otros contempla dentro de la estructura organizacional institucional, las funciones del Centro de Formación ciudadana.

Se puede complementar también, que el mismo artículo de la Ley de Participación Ciudadana establece que “se promoverá los fundamentos éticos de la democracia y la institucionalidad del Estado en el marco de la igualdad y no discriminación”. Se menciona además que esta misma Ley señala además en los artículos subsiguientes los mecanismos para la formación ciudadana, así como para la formación de servidoras y servidores públicos y el fomento de la Participación Ciudadana, a través de la formación (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011, pág. 2).

Es notable, que la formación ciudadana potencia las posibilidades para el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones y la participación ciudadana; factor fundamental,

para hacer viable el cogobierno y la real participación, definidos como componentes centrales en la visión político-estratégico de la Prefectura del Azuay.

1.2. Conformación del Centro de Formación Ciudadana.



Estructura organizacional institucional del GPA en el cual consta el CFC. (PREFECTURA DEL AZUAY, 2009).

1.2.1. Aspectos generales.

El Centro de Formación Ciudadana “es un proyecto de la Prefectura del Azuay, que surge de la necesidad de promover procesos de formación social, política y técnica, contribuyendo a la ampliación de la democracia y al ejercicio efectivo de la ciudadanía” (PREFECTURA DEL AZUAY, 2010, pág. 2).

Este proyecto ha sido ejecutado a través de una Dirección que lleva el mismo nombre. A su inicio, el primer director ha sido el Dr. Rosendo Rojas, como asesor pedagógico ha ejercido el cargo el sociólogo Marco Salamea. Sin embargo, a los pocos meses, asumió

la dirección la Lcda. Alexandra Vázquez; quien, luego fue reemplazada por la Lcda. Zaida Crespo.

1.2.2. Objetivos del Centro de Formación Ciudadana.

1.2.2.1. Objetivo General.

El Centro de Formación, nace con un objetivo muy fundamental como es el de “promover procesos de formación que coadyuven a la generación de ciudadanos y ciudadanas bien informados, con nuevos conocimientos, habilidades y actitudes con capacidad de decidir críticamente en el ámbito de su actuación, generar propuestas y contribuir a la ampliación de la democracia” (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011, pág. 3).

1.2.2.2. Objetivos específicos

Considerando que el Proyecto del Centro de Formación Ciudadana tiene como alcance atender a varios sectores sociales de la provincia del Azuay como también a técnicos de los gobiernos municipales y provinciales de la región, entre los objetivos específicos que se plantean están:

1. Dotar de herramientas teórico-prácticas, relacionadas con el conocimiento de la realidad social y de los derechos ciudadanos, a diversos sectores organizados de la provincia del Azuay y vinculados a la gestión del GPA.
2. Fortalecer las capacidades políticas y sociales de los actores políticos y técnicos de los Gobiernos municipales y parroquiales, en función de potenciar su contribución al ejercicio pleno de los derechos ciudadanos.
3. Fortalecer las capacidades sociales, políticas y técnicas de los actores políticos y técnicos del Gobierno Provincial del Azuay, con miras a fortalecer su contribución a un real ejercicio de los derechos ciudadanos en los diversos ámbitos.

4. Colaborar en procesos de formación a funcionarios de los Gobiernos Provinciales del Austro y del Sur, en dirección a compartir experiencias y capacidades desarrolladas por el GPA (VASQUEZ, pág. 1).

1.2.3. Finalidad.

El proyecto se trata de una iniciativa bastante novedosa que tiene como finalidad llevar adelante un proceso que permita elevar el nivel de educación cívica y política de los habitantes de la provincia del Azuay, generando la posibilidad de pasar de meros habitantes a verdaderos ciudadanos; es decir, a ser personas con un conocimiento claro de sus derechos y actuando para el ejercicio pleno de los mismos, con capacidad de organización y de asumir responsabilidades en todos los asuntos de interés público y políticos.

El sociólogo Marco Salamea Córdova, considera que “en la tradicional cultura política ecuatoriana, de carácter clientelar y paternalista, la formación de la ciudadanía nunca ha constituido un objetivo político de los partidos, líderes y autoridades, pues ha resultado más funcional o conveniente tener una ciudadanía poco informada y con gran analfabetismo político, una especie de condición para que el pueblo pueda ser fácilmente manipulado por parte de Gobiernos y políticos y convertido en mero cliente o elector. Esta tradicional cultura política en nuestro país imposibilitaba el desarrollo de una verdadera democracia, en la que la gente tenga capacidad reflexiva, un voto consciente o de opinión, y una participación permanente y activa en los asuntos de la gestión pública” (SALAMEA CÓRDOBA, 2011, pág. 1).

Por otro lado, este proyecto es considerado como una propuesta innovadora y una apuesta democratizadora, ya que es un proyecto nuevo e interesante y una apuesta política que tiene como meta fundamental lograr una mayor democracia en la provincia. En este sentido, “si una democracia auténtica no es posible sin participación ciudadana, esta participación no es posible sin formación ciudadana”, en este principio radica la importancia de la constitución y conformación de este Centro de Formación Ciudadana

en un nivel de gobierno provincial que tiene una cobertura y área de influencia bastante grande.

1.2.4. Acciones.

El Centro de Formación Ciudadana de la Prefectura del Azuay, de acuerdo a lo que hemos indagado, inicia su accionar mediante en dos fases. Una primera fase considerada como de preparación y otra fase netamente de aplicación de los procesos de formación. A continuación, analizamos cada una de estas fases.

1.2.4.1. Fase preparatoria.

En la primera fase de preparatoria, el equipo inicial del Centro de formación ciudadana, ha trabajado y debatido sobre cuatro aspectos básicos: los diversos universos poblacionales a los cuales se va a dirigir los procesos formativos conocidos como los sujetos pedagógicos, los planes de formación específicos para cada sujeto, el modelo educativo y pedagógico a implementarse y, la constitución del equipo de formadores. Estos cuatro aspectos básicos, se resumen en lo siguiente: Beneficiarios, los planes de formación, la metodología, y el equipo de facilitadores.

Los beneficiarios

Considerando que “una de las formas efectivas de hacer posible el desarrollo de la Provincia, es siendo parte de los procesos de formación y de capacitación” (PREFECTURA DEL AZUAY, 2010, pág. 4), en este sentido como beneficiarios de estos procesos, se han identificado a los siguientes actores:

- Autoridades y funcionarios de Gobiernos Municipales.
- Autoridades y funcionarios de Gobiernos Parroquiales.
- Actores sociales: organizaciones comunitarias y barriales, organizaciones ambientales, productores, microempresarios viales, de mujeres, de jóvenes, etc.

- Empleados y trabajadores de la Prefectura del Azuay.
- Actores de los gobiernos provinciales de la Región.

Planes de formación.

El Programa global de Formación Ciudadana del Centro de Formación de la Prefectura del Azuay, ha concretado su accionar, desde su creación hasta finales del 2012, en cuatro subprogramas y/o proyectos específicos (VASQUEZ, pág. 2):

1. Formación ciudadana de actores sociales (organizaciones comunitarias y barriales, ambientales, de productores, microempresarios viales, de mujeres, de jóvenes, etc.).
2. Formación de actores políticos y técnicos de los Gobiernos municipales y parroquiales.
3. Formación de actores políticos y técnicos del Gobierno Provincial del Azuay (GPA).
4. Formación de actores de los Gobiernos Provinciales del austro y del Sur.

Modelo educativo y pedagógico.

“En coherencia con los principios y objetivos del Centro de Formación y considerando a la educación como un acto pedagógico, político y liberador que requiere del diálogo de saberes y la constitución de comunidades de inter-aprendizaje, nuestra opción pedagógica es la *Educación Popular* con una dimensión multidimensional (social, cultural, política, ética)” (VASQUEZ, pág. 2).

Como podemos ver, el modelo educativo y pedagógico se basa en una metodología dialogal, consistente en un proceso de diálogo de saberes, donde se comparte las experticias de la gente, un modelo donde se enseña y se aprende a la vez; es decir, la metodología de trabajo para los procesos de formación es un proceso de mutuo aprendizaje, de intercambio permanente de saberes, donde los facilitadores al igual que

enseñan, aprenden también de las vivencias y experticias de los participantes que exponen en los talleres. A su vez, los participantes no solo que aprenden sino que también enseñan a través de sus prácticas ancestrales de organización y principios fundamentales.

Equipo de formadores.

Para la facilitación de los procesos formativos a los diversos actores sociales de la provincia, se ha constituido un equipo de formadores o facilitadores pertenecientes a las diferentes áreas administrativas y operativas del Gobierno Provincial del Azuay; pero además, se ha complementado con la participación de expertos y especialistas externos (SALAMEA CÓRDOBA, 2011).

Para la conformación de un equipo interno de facilitadores de la Prefectura, se ha procedido a realizar una invitación personal para que sean parte de este equipo, conforme a la profesión, experiencia y cargo que desempeña. Posteriormente se ha trabajado en un proceso de selección y capacitación de los perfiles identificando las potencialidades de cada uno de ellos. De esta manera, el Centro de Formación Ciudadana contó a un inicio con un equipo de “25 facilitadores/as de los diferentes departamentos técnicos del Gobierno Provincial del Azuay, los mismos que se sujetaron también luego a un proceso permanente de reflexión y formación en las dimensiones pedagógica, política y ética” (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011).

1.2.4.2. Fase de aplicación.

En una segunda fase, el Centro de Formación Ciudadana pone en ejecución los programas señalados, implementado de esta manera durante los años 2010, 2011 y 2012 una serie de procesos formativos para diversos tipos de actores, trabajando generalmente bajo la modalidad de escuelas de formación que luego fue ampliando su accionar hacia otros tipos de programas educativos, Logrando acumular así, muchas experiencias

valiosas que han permitido ir enriqueciendo y mejorando su accionar en procura de conseguir una provincia con una ciudadanía más consciente, organizada y participativa.

1.3. Dimensiones del Centro de Formación Ciudadana.

Antes de identificar las dimensiones, que marcan el accionar ideológico del Centro de Formación Ciudadana, señalamos una breve interpretación acerca del término dimensión.

El término dimensión tiene diversos usos de acuerdo al contexto. Para el presente estudio tomaremos en cuenta las siguientes definiciones:

La palabra dimensión se define como *“la propiedad no física de una cosa”* por ejemplo *“la dimensión espiritual del ser humano”*; o, *“la propiedad de una cosa que no es física y que ayuda a definirla”*, por ejemplo, *“la dimensión de la política”* (DICCIONARIO MANUAL DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 2007).

Otra definición considera a la dimensión como algo que *“puede tratarse de una característica, una circunstancia o una fase de una cosa o de un asunto. Por ejemplo: la dimensión política del problema es lo que más me preocupa”* (DEFINICION.DE, 2008-2013).

De acuerdo con estas definiciones, podemos determinar que el término dimensión se refiere a ciertas propiedades que definen el accionar de una organización.

En este sentido, para el Centro de Formación Ciudadana, su ideología filosófica y los principios básicos que norman y guían su accionar se sustentan en varias dimensiones y son las siguientes: una dimensión Política, una dimensión Ética y una dimensión Pedagógica” (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011). Analizamos cada una de ellas.

1.3.1. Dimensión Política.

De acuerdo a los documentos de información sobre el Centro de formación, la dimensión política apunta a la consecución de una “transformación ciudadana” que comprende la posibilidad de un real ejercicio de derechos y responsabilidades. Pero para esto, como se señala en el documento “se requiere de una generación de conciencia crítica, valores, saberes y acciones a partir de la propia problematización de los sujetos sociales”; esto significa, que se requiere que la ciudadanía asuma una responsabilidad de manera crítica pero también propositiva.

Además, el Centro de Formación ha considerado que, “para incidir en la ampliación de la democracia en la provincia, es necesario impulsar procesos de participación y organización ciudadana generados en espacios sostenidos de formación y reflexión”. Pero, además se pone mucho énfasis en que “una verdadera formación ciudadana debe ser liberadora, democratizadora y sustentada en el diálogo de saberes” (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011, pág. 3).

Este criterio es interesante porque la formación política no tiene que ser con fines clientelares ni dogmática en sus principios, sino más bien, enfocada a brindar conocimiento y elementos de juicio que la ciudadanía requiere, pero respetando su la libertad ideológica.

1.3.2. Dimensión Ética.

En el tema de la dimensión ética, El Centro de Formación Ciudadana tiene como principios básicos y hace suyo “La concepción de **Buen Vivir** y los valores con ella relacionados: respeto a la diversidad, equidad, interculturalidad, reciprocidad y solidaridad; diálogo de saberes, valoración de las cosmovisiones ancestrales; ampliación de los derechos de ciudadanos y ciudadanas así como el reconocimiento de los derechos de la naturaleza” (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011, pág. 4).

Como podemos ver, todos estos elementos que son parte de los derechos constitucionales individuales y colectivos, constituyen los pilares de la propuesta curricular del Centro de Formación Ciudadana; esto significa, que la propuesta de formación apunta a tener ciudadanos respetuosos y comprometidos con el desarrollo de la sociedad y su localidad.

1.3.3. Dimensión Pedagógica.

La dimensión pedagógica, tiene que ver con la opción académica y la metodología de estudio que aplica el Centro de Formación Ciudadana. Según los documentos que hemos investigado, sobre la dimensión pedagógica dice lo siguiente “consecuente con los “principios y objetivos del Centro de Formación y considerando a la educación como un acto pedagógico, político y liberador que requiere del diálogo de saberes y la constitución de comunidades de inter-aprendizaje, nuestra opción pedagógica es la *Educación Popular* con una visión multidimensional (social, cultural, política, ética) (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011, pág. 4).

Esta iniciativa u opción pedagógica, como se menciona, tiene la finalidad de “fortalecer el ejercicio del derecho a participar conscientemente en la transformación socio-histórica mediante el desarrollo del pensamiento crítico y de la acción transformadora” (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011, pág. 4).

De acuerdo con estos elementos, podemos estimar que la metodología aplicada por el Centro de Formación Ciudadana es un método dialogal, que consiste en conocer y compartir la realidad concreta de los que participan en los procesos de formación, motivando al participante a exponer su problemática; luego, procediendo a una reflexión tener la capacidad de tomar una actitud propositiva.

Este tipo de metodología es eminentemente horizontal e innovadora que busca asegurar el aprendizaje desde la experiencia, la producción colectiva y la potenciación de actitudes democráticas y participativas.

Complementario a esto, “El Centro de Formación incorpora en sus procesos las nuevas tecnologías de la información y comunicación, así como la actividad teatral, lúdica y de expresión corporal con sentido pedagógico” (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011, pág. 5).

Esto es muy positivo para el proceso de formación y los beneficiarios del proyecto; puesto que, las nuevas tecnologías, de alguna manera, ayudan también a la ciudadanía a conocer y hacer uso de nuevas herramientas de comunicación que les son de mucha utilidad. Además, las actividades lúdicas son muy importantes ya que ayudan a reencontrarse como personas, a fortalecer el diálogo y a convivir en una sociedad real.

1.4. Ejes de Formación:

Todos los procesos y planes de Formación del Centro para el cumplimiento de sus objetivos se han estructurado sobre la base de varios ejes que direccionan los procesos de la Formación para la tan anhelada construcción de ciudadanía. (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011, pág. 8). Estos ejes son los siguientes:

- Eje político.
- Eje sociocultural.
- Eje económico.
- Eje ambiental.
- Eje de gestión.

Con cada eje de la formación, se definen los temas muy bien definidos para la construcción de las respectivas mallas curriculares que serán aplicadas con los talleres de acuerdo al contexto y los grupos de actores sociales beneficiarios de los procesos. En la siguiente matriz, sintetizamos los principales temas que corresponde a cada eje de formación.

EJES DE FORMACION	TEMAS
EJE POLITICO	1. Buen vivir y Derechos en la Constitución.
	2. Gobernabilidad y Buen Gobierno.
	3. Co-gobierno y Participación Ciudadana.
	4. Control Ciudadano e Incidencia en Políticas Públicas.
EJE SOCIOCULTURAL	5. Diversidades Sociales, Culturales e Inequidades.
	6. Equidad de Género
	7. Interculturalidad y Derechos.
EJE ECONOMICO	8. Economía Social y Solidaria.
EJE AMBIENTAL	9. Derechos de la Naturaleza y Gestión Ambiental.
EJE DE GESTION	10. Planificación y Gestión Territorial 1
	11. Planificación y Gestión territorial 2
	12-13-14 Evaluación, Gestión, Seguimiento y Evaluación de Proyectos.
	15. Herramientas Prácticas.

Cuadro elaborado por el Autor.

Datos tomados del documento (CENTRO DE FORMACION CIUDADANA, 2010-2011, pág. 7)

CAPITULO II

LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN EJECUTADOS DURANTE LOS AÑOS 2011 Y 2012

De acuerdo a lo señalado en el capítulo anterior, una de las estrategias del eje de la ampliación de la democracia ha sido el de *impulsar procesos de formación para el ejercicio de la ciudadanía*. Esta estrategia, para su efectiva consecución, se propone varios programas y/o proyectos encaminados todos al tema de la formación ciudadana.

Para cada programa y/o proyecto y según el tipo de beneficiario se han identificado diferentes sectores: comunitarios, barriales y sociales (organizaciones sociales); sectores en los cuales, se ha intervenido con procesos de capacitación. Es así que, cada una de estas intervenciones se identifica como planes o procesos, que tienen como una de sus actividades la elaboración de un plan puntual y una malla específica de capacitación.

2.1. Planes y proyectos.

De acuerdo al Plan Quinquenal 2010-2014 (PREFECTURA DEL AZUAY, 2009), los programas que contempla la estrategia de “Impulsar la formación y el ejercicio de la Ciudadanía” se plantean la consecución de varios Programas y Proyectos como son:

- La Formación ciudadana a través del acceso a internet.
- Educación de Adultos.
- Desarrollo integral infantil, familiar y comunitario.
- Profesionalización docente.
- Formación de actores ciudadanos.
- Formación de actores políticos y técnicos del Gobierno Provincial del Azuay.
- Formación de actores políticos y técnicos de los gobiernos municipales y parroquiales.

Pero los Programas y/o Proyectos más específicos de Formación que se han puesto mayor énfasis y que han sido ejecutados durante todos estos años son los siguientes: (PREFECTURA DEL AZUAY, 2011, págs. 61-62)

- Formación ciudadana de actores sociales de la diversidad de organizaciones de la provincia.
- Formación de actores políticos y técnicos de los gobiernos municipales y parroquiales.
- Formación de actores políticos y técnicos del Gobierno Provincial del Azuay.
- Formación de actores de los Gobiernos Provinciales del austro y del Sur.

También, desde año 2011 se ha impulsado el Programa “El Azuay que yo quiero” considerando que una de las prioridades de la gestión del Gobierno Provincial del Azuay ha sido promover en la provincia un mejoramiento integral de la calidad de vida de sus habitantes, sin lo cual, según se menciona, no es posible hablar de un verdadero desarrollo o buen vivir

Este programa articulado con el programa de bailoterapia, han tenido como objetivo, fortalecer los lazos de convivencia y de buena vecindad entre los habitantes de los barrios y comunidades, potenciar la identidad de estos y sus organizaciones sociales y fomentar las actividades culturales y recreativas orientadas a promover un mejor desarrollo personal y una mejor interacción comunicativa entre los ciudadanos y ciudadanas.

Como parte de este programa se han impulsado actividades como: Mi barrio lee, el cine vuelve al barrio, conformación de grupos de teatro comunitario, talleres de seguridad alimentaria y nutrición, participación y liderazgo, fortalecimiento organizacional, desarrollo personal y auto-cuidado, equidad social y de género y otros que han permitido la construcción de una ciudadanía activa. (PREFECTURA DEL AZUAY, 2011, pág. 70).

A continuación señalamos los principales proyectos planes y procesos que se han desarrollado durante los años 2011 y 2012 dirigido a diferentes tipos de actores sociales de la provincia del Azuay.

2.1.1 Planes y proyectos 2011

Conforme a los informes de gestión (CORDERO, 2011, pág. 6), durante el año 2011, se han desarrollado los siguientes procesos:

A. Proyecto de formación ciudadana a través del acceso a internet.

En el marco de este proyecto, se ha desarrollado el Plan de Formación ciudadana temas como: Nuevas Tecnologías (fodetel, infocentros), Diversidades Humanas e Inequidades, Motivación a la lectura, Seguridad Alimentaria, Buen vivir y derechos, Relaciones personales y armoniosas, Hipoterapia, etc. talleres en los cuales, han participado maestros/as, padres y madres de familia, niños/niñas de algunas escuelas.

B. Proyecto de formación de actores ciudadanos.

Son varios los grupos de actores sociales que se han beneficiado de estos procesos, entre los cuales, señalamos los siguientes:

- a. Proceso de *formación con la Federación de Barrios de Cuenca*, desarrollado con una participación de 72 personas en los temas del buen vivir y derechos; equidad social y de género; liderazgo y trabajo en equipo; comunicación con el otro; democracia y participación ciudadana, cogobierno; sistema participativo del Azuay; elaboración y gestión de proyectos 1 y 2. El proceso formativo ha sido denominado “*Fortaleciendo la Formación e Integración Barrial*”.
- b. Proceso de capacitación a los usuarios del sistema de agua potable de la Comunidad de Aguas Blancas de la parroquia Chican-Paute, en temas sobre la

administración y manejo del sistema de agua, con la participación de 84 personas.

- c. Encuentros formativos con jóvenes de los cantones de Gualaceo, Chordeleg, Sigüig, Paute, San Fernando, Santa Isabel. La temática del encuentro estuvo relacionada con la participación juvenil, la equidad social y de género, diversidades humanas e inequidades, liderazgo y participación, motivación, trabajo en equipo, conviviendo con la tecnología, emprendimiento juvenil, alcoholismo y adicciones y las propuestas de los jóvenes en la construcción de sociedades más justas y humanas.
- d. Proceso formativo con actores sociales de los barrios de la parroquia Totoracocha. Con la participación de aproximadamente 500 personas en varios talleres ejecutados en coordinación con la Casa Parroquial Eclesiástica. Entre los temas que se trabajaron cuentan los siguientes: buen vivir y derechos en la Constitución; equidad social y género; diversidades humanas, agenda de las mujeres en el Azuay, organización social y liderazgo.
- e. Proceso de formación ciudadana dirigido al grupo juvenil de la parroquia San Pablo, en el cual participaron 30 jóvenes en los temas de: Equidad Social y Género diversidades humanas, agenda de las mujeres; organización social y liderazgo; sociedad y problemas juveniles (adicción, sub culturas, pandillas etc.).
- f. Proceso de formación con los barrios tradicionales de cuenca, en los temas buen vivir, los derechos ciudadanos, el tema de liderazgo y el fortalecimiento organizacional, con la participación de 50 dirigentes.
- g. Proceso de formación en la comunidad de Sarayunga, con la participación de varios líderes y lideresas de la zona, quienes se formaron con en los temas: buen vivir y derechos, elaboración y gestión de proyectos 1, 2, 3; diversidades humanas e inequidades y procedimiento parlamentario.
- h. Proceso de formación para los representantes de las juntas de regantes del cantón Cuenca con temas como: buen vivir, derechos de la Constitución, la Ley de aguas. Este evento ha sido la ocasión para socializar con los líderes de las

diferentes organizaciones de los usuarios de riego, la importancia del conocimiento de los derechos del agua.

- i. Proceso de formación a los integrantes de la pre-asociación de productores agropecuarios de Ricaurte. Los temas tratados son: fortalecimiento organizacional; estatutos y marco jurídico; buen vivir y derechos en la Constitución; economía social y solidaria; sistema de riego y herramientas prácticas para una mejor producción.
- j. Proceso de formación y Fortalecimiento Organizacional a parlamentarios veedores y otros representantes de la cuenca del río Santa Bárbara, en el Cantón Gualaceo en el cual se trataron entre otros los siguientes temas: liderazgo político y realidad nacional.
- k. Proceso de formación y Fortalecimiento organizacional con los parlamentarios, veedores, demás representante de la cuenca del Paute, en el Cantón Sevilla de Oro, en el cual, se trataron a más de otros temas los siguientes: liderazgo político y realidad nacional.
- l. Procesos formativos para las comunidades de San Gerardo en Girón con los temas: buen vivir y derechos en la Constitución, equidad social y de género.
- m. Proceso de formación para parlamentarios, veedores y representantes de las asambleas ciudadanas y líderes comunitarios en la provincia, desarrollado en el marco del proyecto “Formación ciudadana a actores sociales”, que consiste en dotar a los actores sociales de la Provincia del Azuay de herramientas teóricas y prácticas relacionadas con el conocimiento de la realidad social y de los derechos ciudadanos, en la perspectiva de potenciar su organización y participación y con esto, hacer posible la ampliación de la democracia.
- n. Procesos de formación a líderes y lideresas *de las comunidades indígenas de Nabón* en temas sobre los derechos colectivos.
- o. Proceso formativo en la comunidad de la Paz con los temas: liderazgo, trabajo en equipo, fortalecimiento organizacional y liderazgo político.
- p. Proceso formativo en la comunidad de Trigopamba con los líderes y lideresas el tema fortalecimiento organizacional y trabajo en equipo.

- q. Proceso formativo a comerciantes de los mercados de Ricaurte, con temas que les permita mejorar su organización, contar con herramientas para mejorar la producción y el servicio de atención al cliente.
- r. Proceso formativo al grupo de mujeres del seguro campesino de la comunidad de Marianza de la parroquia Sayausí, con los temas de: buen vivir y derechos, equidad social y de género, liderazgo y trabajo en equipo, seguridad alimentaria, relaciones interpersonales armoniosas.

C. Proyecto de formación de actores políticos y técnicos del GPA.

En el marco de este proyecto se han desarrollado dos procesos dirigidos uno para los empleados del GPA y otro dirigido a los trabajadores del Sindicato de trabajadores del GPA.

a. Plan de formación para los empleados del GPA, de acuerdo a la siguiente programación:

- Proceso formativo dirigido a los empleados de la Prefectura del Azuay, como un espacio de formación ciudadana con temas como la Gobernabilidad, la Dimensión del Yo, cuyos objetivos fueron el de comprender el yo interno y su avance en dirección al desarrollo de una identidad integral y percibir cómo los pensamientos, sentimientos y actitudes del YO cotidiano afectan las interrelaciones.
- Proceso formativo, dirigido al equipo de promotores del GPA, con temas que les permita contar con herramientas técnicas acorde a sus necesidades.
- Proceso formativo para el equipo de ingenieros de infraestructura vial, en temas de liderazgo efectivo y solución de conflictos en la comunidad.
- Proceso formativo a instructores de la bailoterapia con temas que les permita la formación técnico- político con el propósito de garantizar la calidad y la visión del programa dirigido a la ciudadanía.

b. Plan de formación para los trabajadores del GPA.

- Proceso formativo para el Sindicato de trabajadores, con los siguientes temas: Realidad Nacional; El Movimiento Sindical; Buen Vivir y Derechos Ciudadanos; Legislación laboral; Equidad Social y de Género; Relaciones Interpersonales; Liderazgo Social y Sindical; Alcoholismo y adicciones.
- Proceso formativo para el personal de la empresa Asfaltar con temas sobre la Motivación y Trabajo en Equipo y otros.

D. Proyecto de formación de actores políticos y técnicos de los gobiernos municipales y parroquiales de la provincia.

Mediante este proyecto, se han brindado procesos de formación para funcionarios técnicos de municipios, así como también para miembros y funcionarios de los gobiernos parroquiales de la provincia del Azuay (CORDERO, 2011).

a. Plan de Formación para funcionarios de Municipios de la provincia del Azuay.

- Proceso de capacitación con directores y funcionarios de las Unidades de Gestión Ambiental de los 15 municipios de la provincia con el tema de implementación del subsistema de evaluación de impactos ambientales de la provincia del Azuay y actuación de la comisaría ambiental provincial con la finalidad de Desarrollar las capacidades humanas e institucionales en los diferentes niveles políticos, técnicos y sociales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, para un adecuado ejercicio de gestión ambiental en la provincia del Azuay.
- Proceso formativo para los empleados y trabajadores de los municipios de Sevilla de Oro y el cantón El Pan con los siguientes temas: La ley del COOTAD, Competencias de los GADS, La Gobernabilidad y El Buen Gobierno, Estrategias de Mejoramiento de la Calidad de Servicios y Atención al Cliente.

- Proceso de capacitación con los 15 Municipios de la Provincia en temas de Compras Públicas con el apoyo del INCOP.

b. Plan de formación con las Juntas parroquiales del Azuay.

- Proceso formativo dirigido a las 60 Juntas Parroquiales de la Provincia con el tema de la Implementación del Subsistema de Evaluación de impactos ambientales de la Provincia del Azuay y actuación de la Comisaría Ambiental.
- Procesos de capacitación con la participación de las Juntas Parroquiales del Azuay en temas de Compras Públicas con apoyo del INCOP.

2.1.2. Planes y Proyectos 2012.

De acuerdo a la perspectiva del Centro de Formación Ciudadana de la Prefectura del Azuay, que nace como respuesta a la necesidad de impulsar procesos de capacitación sociopolítica y técnica que contribuya a la ampliación de la democracia y al ejercicio efectivo de la ciudadanía, sus programas de capacitación en el año 2012, continúan siendo una apuesta política interesante e innovadora, cuya finalidad es lograr una mayor democracia en la provincia.

Con este antecedente, durante el año 2012, se ha trabajado varios procesos de formación enmarcados en un proyecto único: *Formación de Actores Ciudadanos* que consta en el plan quinquenal. (PREFECTURA DEL AZUAY, 2009). Dentro de este proyecto, se contemplan varios programas o procesos ejecutados; además, complementario a esto, se han realizado algunas actividades en torno al programa *El Azuay que yo quiero* con el propósito de dar cumplimiento a procesos pendientes del año anterior.

En el marco de este **Proyecto de Formación de Actores Ciudadanos**, se han desarrollado diferentes procesos dirigido a varios actores sociales de la Provincia como

organizaciones comunitarias, barriales y gremiales; asociaciones de pequeños productores y productoras agropecuarias, juntas de regantes; mujeres, jóvenes, etc.

A. Objetivo del Proyecto:

El objetivo fundamental de este proyecto ha sido el de *“dotar a los diversos sectores organizados de la provincia del Azuay, de herramientas teóricas y prácticas, relacionadas con el conocimiento de la realidad social, los derechos ciudadanos, el fortalecimiento de la organización y la gestión en la perspectiva de potenciar su organización y participación, hacer posible la ampliación de la democracia y contribuir al Buen Vivir”* (CRESPO Zaida, 2012, pág. 1).

B. Temas de Formación durante el año 2012.

Para la ejecución de los procesos formativos, se ha planteado una propuesta curricular acorde a las características y particularidades de los actores a los cuales se han intervenido.

La propuesta contiene un conjunto de temas comunes para todos los actores sociales y un conjunto de temas específicos a ser aplicados según las características y necesidades particulares de cada sector organizado.

Con esta modalidad, lo que se ha buscado es responder y atender a los diferentes beneficiarios de las áreas de intervención del Gobierno Provincial; además, desarrollar procesos orientados a vigorizar los liderazgos individuales para consolidar los liderazgos colectivos y de esta forma fortalecer la asociatividad.

C. Temas comunes para todos los actores sociales.

Los temas comunes planteados son:

- Buen Vivir y derechos ciudadanos.

- Democracia y participación ciudadana.
- Equidad social y de género.
- Economía social y solidaria.
- Formulación y gestión de proyectos.
- Autoestima y liderazgo.

D. Temas específicos:

Dentro de los temas específicos de formación, éstos se han elaborado conforme a los sectores a los cuales se ha impulsado procesos de formación ciudadana; los cuales han sido dirigidos a varios actores sociales tales como: *“organizaciones comunitarias y barriales, organizaciones gremiales, pequeños productores/as, microempresarios viales, juntas de regantes, asociaciones de vendedoras/es de los mercados, organizaciones de mujeres, de jóvenes”* y demás actores sociales *“ligados a todos los proyectos de intervención de la Prefectura del Azuay”* (CRESPO Zaida, 2012, págs. 1-2).

Para cada uno de ellos se han elaborado planes de formación con objetivos definidos y determinado temas específicos que han sido trabajados en talleres acorde a la metodología propia del Centro de formación.

E. Planes y programas ejecutados.

Los siguientes, son procesos los proceso de formación que se han impulsado, tendientes a fortalecer la actoría social dirigidos a diversos actores de la población. (CRESPO Zaida, 2012, pág. 2)

F. Proceso de formación con organizaciones de productores/as.

En este caso, se ha impulsado procesos de formación ciudadana en organizaciones de productores/as ligadas a los proyectos de Desarrollo Económico de la Prefectura como

Lact-jubones y Agro-Azuay, que han sido intervenidos en varias parroquias de los diferentes cantones de la provincia.

En el marco de los temas específicos, para este sector se ha definido la siguiente malla curricular relacionada con el quehacer de las organizaciones:

EJES TEMATICOS	SUBTEMA	CONTENIDOS
LIDERAZGO	Desarrollo Personal, Autoestima y sentido de pertenencia.	El desarrollo personal a partir del descubrimiento de mi "propio yo" Desarrollo de destrezas que permita trascender limitaciones personales Mis relaciones con los demás (Vocación del servicio) Conexión con la creatividad e innovación.
	Identidades e Inequidad social y de género	Diversidades sociales e inequidades. La inequidad de género. Derechos de las mujeres. La ley contra la violencia a la mujer Liderazgo femenino y participación en la toma de decisiones.
FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	Fortalecimiento Socio organizativo y liderazgo político	La naturaleza de las organizaciones sociales Francisco Varela "Las organizaciones cambian solo si los seres humanos cambiamos" Cómo es esto? Cómo podemos ser los propios agentes de cambio para mi organización, partiendo del sentido de pertenencia? Significados y clasificación del liderazgo Características del liderazgo integral. Qué es una Organización Económica Campesina (OEC);
	Fortalecimiento y consolidación de la base social de la organización económica comunitaria	Por qué y para qué debe crecer una organización; Qué peligro puede tener el crecimiento de la organización?; Cómo incorporar nuevos socios a la organización. Cómo deben ser los socios que necesita la OEC.
	Estructura, funcionamiento de la OEC. Procedimiento parlamentario	Importancia de Estatutos y Reglamentos Internos. Cómo realizar una asamblea de la Organización: constatación de quorum; elaboración y aprobación de orden del día; elaboración de actas. Formulación de Planificación Estratégica y POA: elementos básicos.

	Construyendo una organización sólida y sostenible: Manejo y resolución de conflictos	La naturaleza del conflicto: el conflicto como situación "que sucede" y que siempre tengo la opción de escoger mi actitud en relación a esa situación. Las alternativas para resolver los conflictos: La posibilidad de ceder para hacer acuerdos. Cómo utilizo los aprendizajes de los talleres anteriores para actuar en situaciones de esta naturaleza.
ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA	Gestión empresarial en una Organización Económica Campesina	¿Qué es la economía popular y solidaria? ¿Cuáles son sus desafíos? Por qué se debe tener la visión empresarial?
	La Contabilidad en la empresa campesina:	Contabilidad básica: Los formularios contables; Registro de ingresos y egresos Manejo de inventarios de materia prima y productos terminados Libro de pedidos; Informes de la situación financiera Costos y gastos; Costos fijos y variables; Costos de la producción y punto de equilibrio; Crédito; Planes de comercialización
	Sistema de Rentas Internas	Pago de Impuestos: Valor Agregado; En qué casos hay que declarar y pagar este impuesto El impuesto a la renta: qué significa; cuándo hay obligación de declaración y pago. Cuándo aplica gastos deducibles, RISE, RUC, RUP
	Regulaciones del IESS	Aspectos generales; afiliación obligatoria; Seguro Social Campesino; Afiliación de las mujeres, derecho a jubilación, prestaciones
	Mercados, comportamiento y comercialización	El mercado, tipos, intermediación y características Determinación de los precios en el mercado. El sondeo rápido de mercado (SRM)
		Como elaborar un Plan de negocios:

Cuadro tomado del informe de (CRESPO Zaida, 2012, pág. 4)

Los territorios y grupos de actores con los cuales se ha intervenido con este proceso de formación y capacitación son los siguientes:

a. Cantón Nabón:

- Proceso de formación con la asociación de productores/as agropecuarios “Sumak Kawsay de Pucallpa, con los temas comunes para todas las organizaciones de actores sociales.
- Proceso de formación para el fortalecimiento organizacional de nueve organizaciones de productores y comerciantes de la Parroquia las Nieves.
- Proceso de formación con la Asociación de productores/as agropecuarios “Unión y Progreso” de La Paz, con temas correspondientes a la malla común, gestión empresarial y capacitación técnica relacionada con la producción ganadera y agrícola.
- Proceso de formación con la Asociación de productores/as ganaderos “Buscando Días Mejores” de El Manzano y “Buen Vivir” de Trigopamba con temas de capacitación básica, gestión empresarial y la capacitación específica en producción agroganadera.
- Proceso formativo con la Asociación de Horchateras de La Paz, en temas de la malla común, gestión empresarial y la capacitación técnica con Desarrollo Económico.

b. Cantón Cuenca:

- Se realizaron procesos formativos en temas comunes con las organizaciones de las Comunidades San Vicente y Pueblo Viejo de la Parroquia Sidcay.
- Proceso de formación en la comunidad de La Dolorosa de la parroquia Octavio Cordero Palacios, con temas de la formación básica.
- Proceso de formación con la Red de productores/as de cacao del Azuay - REDCAZ- en el que se compromete el apoyo para el fortalecimiento de las organizaciones que son parte de esta red; para lo cual, se inició un proceso de formación en la comunidad de Estero Piedras de la parroquia Molleturo, como la primera organización intervenida para luego continuar con las demás organizaciones comunitarias de productores/as de cacao que son parte de la

REDCAZ. En esta comunidad culminó un proceso con los temas de fortalecimiento y la capacitación en computación.

c. Cantón Gualaceo:

- Proceso de formación en San José de Pirca en temas comunes para fortalecimiento.
- En la comunidad de Tunzha, inició el proceso pero no avanzó por inadecuadas relaciones entre la dirigencia y la población.

d. Cantón Sígisig:

- Proceso de formación con la Asociación de Toquilleras de las Cochas, con quienes se desarrollaron talleres de la malla básica y más talleres técnicos sobre terminado y decoración de piezas en paja toquilla.
- Proceso de formación en las comunidades de Ruizho e Ñasari de la parroquia San Bartolomé se desarrolló el proceso de fortalecimiento de acuerdo a la malla curricular básica.

e. Cantón el Pan:

- Proceso de formación con la Asociación de productores/as agropecuarios de las comunidades la Nube, La Merced y San Vicente de la parroquia San Vicente, en temas de fortalecimiento organizacional y gestión empresarial.

G. Proceso de Formación en Gestión Social de Riego.

Otro de los procesos formativos priorizados en el Centro de Formación Ciudadana ha sido, la Gestión Social del Riego toda vez que una de las competencias del Gobierno Provincial es la dotación de sistemas de agua para riego como uno de los puntales para el mejoramiento e impulso de la producción en la Provincia.

Como característica de la intervención, la Prefectura del Azuay en el tema de riego no considera únicamente la construcción de los sistemas de riego sino se centra en el ser humano como el propósito fundamental. Por ello, el Centro de Formación ha formulado una malla que permite el fortalecimiento de los sistemas en términos de fortalecer el liderazgo individual para una mejor consolidación de las organizaciones. Con esta orientación se han desarrollado todos los procesos en varias parroquias de los cantones azuayos.

Los módulos con los cuales se ha intervenido en todos los procesos constan los siguientes:

MODULO 1	CONTENIDOS
1. Buen Vivir, Derechos y Constitución. Los derechos del Agua en el marco constitucional	Nociones del Buen Vivir Disposiciones constitucionales Disposiciones de la Ley de Aguas, COOTAD y Disposiciones de la Ley de Gestión Ambiental.
2. Liderazgo y Procedimiento Parlamentario	Procedimiento parlamentario El Líder (El liderazgo): El Rol de los Dirigentes y sus competencias La Asamblea: Clases de Asambleas, Como dirigir una Asamblea La Convocatoria Las Actas de Asambleas El quórum El orden del día Normas parlamentarias de una asamblea Cómo realizar reuniones productivas Manejo de conflictos
MODULO 2	CONTENIDOS
3. La Ley de Aguas y Reglamento	Fundamentos de la Ley de Aguas Objetivos Lo que regula la Ley de Aguas Concesión de derecho de uso y aprovechamiento del agua Procedimiento y jurisdicción Servidumbres Conservación Contaminación Sanciones Deberes y derechos de los usuarios

4. Manejo Administrativo y Contable de la Junta de Regantes	Importancia del manejo administrativo Documentos contables Recibos, letras de cambio, pagaré, facturas Registros Como llevar los registros Diario de Caja Inducción a la elaboración del Catastro Establecimiento de tarifas, multas y sanciones
MODULO 3	CONTENIDOS
5. Gestión del Sistema de Riego	Fundamento legal: niveles de gestión La dotación: turnos, caudales. El mantenimiento y su organización Canal principal y Canal secundario
6. Las Organizaciones de Usuarios	La organización: Clases de organización, Objetivos de la organización ¿Cómo se forma? Reconocimiento legal Estatuto Reglamento Interno y su alcance Funciones de los miembros del consejo de aguas.
MODULO 4	CONTENIDOS
7. La calidad y la Conservación del Agua	Crítica a la calidad y a la conservación del agua. Lo que la Ley establece Sanciones contempladas en la Ley de Aguas
8. Gestión y Manejo de Recursos Naturales Relacionados con el Agua para Riego	Importancia del manejo ambiental Gestión ambiental Sanciones contempladas en la Ley de Aguas

Cuadro tomado del informe de (CRESPO Zaida, 2012, págs. 8-9-10)

Así mismo, con este programa se ha intervenido en varios cantones del Azuay, los mismos que se detallan a continuación.

a. Cantón Santa Isabel:

- En santa Isabel se ha ejecutado el proceso de formación en Gestión Social del Riego en los Sistemas del canal San Francisco con todos los módulos componentes del programa.
- Se ejecutaron los procesos de formación en los sistemas de riego de Llauzhari, comunidad de Portovelo Grande y en la Parroquia Shaglli con los temas de los módulos del programa.

b. Cantón Sigsig:

- En la parroquia San Bartolomé, se desarrollaron tres procesos de formación con las organizaciones comunitarias de Ruizho, Sorche e Iñasari.

c. Cantón Gualaceo:

- Proceso de formación en las comunidades de San Juanpamba, Vegaspamba, Uzhoc, Llayzhatan, El Progreso, Chichin, El Carmen de la parroquia Jadán.

d. Cantón Paute:

- En el cantón Paute, se desarrolló el proceso de formación en la comunidad de Tutucán; quedando pendiente en las comunidades de El Cabo, Pirincay y Pirincay Alto que son integrantes del Sistema de Riego Chicticay – Paute.

e. Cantón Nabón:

- Proceso de formación con las organizaciones de regantes de las comunidades de La Playa, Huantugloma, Tiopamba, La Ramada, Chunazana Centro en temas de gestión social del riego.
- Proceso de formación con las Juntas de Riego de Yacudel y Charcay con los temas de gestión social de riego.

f. Cantón Pucará:

- Proceso de formación en la comunidad de Puculcay con la temática concerniente a la gestión social de riego para la implementación del proyecto “Mejoramiento de las Condiciones socioeconómicas de los productores de lácteos de Puculcay”.

g. Cantón Girón:

- Proceso de formación con la junta de Riego de la comunidad de Moisés en la parroquia Asunción, con los temas de gestión social de riego.

H. Programa El Azuay que yo quiero.

Como mencionamos anteriormente, en el marco del Proyecto de Formación Ciudadana a actores sociales y con la finalidad de que el programa de bailoterapia tenga una visión integral, más allá del ejercicio físico y la diversión como forma de ocupar el tiempo libre, desde el Centro de Formación Ciudadana se implementó el proyecto *El Azuay que yo quiero*; considerando que “el objetivo del proyecto es el de “dotar a los actores y actoras sociales, de herramientas teóricas y prácticas relacionadas con el conocimiento de la realidad social y de los derechos ciudadanos, en la perspectiva de potenciar su organización y participación y con ello, hacer posible la ampliación de la democracia”. (CRESPO Zaida, 2012, págs. 11-12)

A más de su objetivo principal, este proyecto ha tenido también varios objetivos específicos, los mismos que señalamos a continuación:

- Fortalecer los lazos de convivencia y de buena vecindad entre los habitantes de los barrios y comunidades.
- Potenciar la identidad de estos y sus organizaciones sociales.
- Fomentar las actividades culturales y recreativas, orientadas a promover un mejor desarrollo personal y una mejor interacción comunicativa entre los ciudadanos y ciudadanas.

Para la consecución de estos fines, entre las actividades que se han desarrollado para complementar el ejercicio físico están: Mi barrio lee, el cine vuelve al barrio, Talleres de seguridad alimentaria y nutrición, Desarrollo personal y auto cuidado, Equidad social y de género.

I. Proceso de formación para jóvenes.

Con algunas unidades educativas de Cuenca, se han implementado procesos de capacitación en varios establecimientos dirigidos a la comunidad educativa como son: padres y madres de familia, maestros y maestras, estudiantes del Colegio César Dávila, con temas como: el Buen Vivir, Identidades e inequidades, Equidad de Género.

J. Proceso de formación con asociaciones de mercados:

- a. Con la Asociación Hermano Miguel del mercado El Arenal de la feria libre, se ha trabajado con un buen número de comerciantes en temas relacionados con la gestión empresarial.
- b. En la Parroquia Tarqui, con la Asociación de Comerciantes 27 de Junio, se ha desarrollado un proceso de formación enfocado en el tema de fortalecimiento organizacional y gestión empresarial, con la siguiente temática: Desarrollo personal y autoestima, Socialización de leyes vigentes relacionados con el buen vivir y los derechos colectivos, equidad de género.
- c. Con la Aso. 26 de febrero del mercado de Paute, ha iniciado el proceso pero ha quedado inconcluso debido a conflictos internos de la organización. Los dos únicos temas tratados son los siguientes: Motivación y autoestima, Buen vivir.

K. Proceso de capacitación con adultas mayores.

Como una actividad de apoyo, con los integrantes del Centro Gerontológico de la Parroquia Eclesiástica Reina de la Paz, de la parroquia Totoracocha del cantón Cuenca, se ha ejecutado un proceso de capacitación. Los temas abordados ha sido: El buen vivir, Participación ciudadana, Toma de decisiones, Derechos y deberes ciudadanos, Salud y nutrición.

2.2. Metodologías aplicadas.

“En coherencia con los principios y objetivos del Centro de Formación y considerando a la educación como un acto pedagógico, político y liberador que requiere del diálogo de saberes y la constitución de comunidades de inter-aprendizaje, la opción pedagógica es la *Educación Popular* con una visión multidimensional (social, cultural, política, ética).

Con ello, se busca fortalecer el ejercicio del derecho a participar conscientemente en la transformación socio-histórica mediante el desarrollo de conciencia crítica y acción transformadora. Asumimos, por lo tanto, un método dialógico y que parte de la realidad concreta de los que participan en los procesos de formación, motivando su problematización.

En este marco, se utilizan técnicas crecientemente horizontales que aseguren el aprendizaje experiencial, la producción colectiva y la potenciación de actitudes democráticas y participativas.” (VASQUEZ, pág. 2).

Con este modelo pedagógico o metodológico se propende a la construcción de *sujetos pedagógicos* y no objetos pedagógicos. Esto tiene sentido en razón de que se afirma “*que una verdadera democracia debe promover a los miembros de la sociedad a la condición de participantes activos de la gestión pública; esto es, a la condición de ciudadanos o sujetos políticos*” (SALAMEA CÓRDOBA, 2011, pág. 2).

Dicho esto, una auténtica formación ciudadana que aspire a desarrollar este tipo de sujetos para la democracia, tiene que *rebasar* aquella visión tradicional de la educación en la que las personas actúan únicamente como receptáculos pasivos de conocimientos, como objetos a los que los van “formando” los “instructores”.

“Justamente es esto lo que ha pretendido hacer el CFC, al haber definido un modelo educativo en el que “*considera a la educación como un acto liberador y democratizador, basado en un permanente diálogo de saberes y en la construcción de*

comunidades de inter aprendizaje”, es lo que señala en un documento informativo el sociólogo Marco Salamea.

También considera que, “en el marco de esta definición, han asumido el uso de un método dialogal y participativo, que parta de los saberes de quienes intervienen en los procesos de formación y que al mismo tiempo, tenga como referencia la realidad concreta en la que se desenvuelve la vida de los participantes”. (SALAMEA CÓRDOBA, 2011, pág. 2).

Señala además que, “por este mismo motivo, se ha priorizado el uso de técnicas de formación preferentemente horizontales, que permitan el aprendizaje experiencial y la producción colectiva de conocimientos, sin soslayar la utilización frecuente de las nuevas tecnologías de información y comunicación.” (SALAMEA CÓRDOBA, 2011, pág. 2).

2.3. Recursos.

Entre los recursos que requiere y hace uso el Centro de Formación para el desarrollo de todos los procesos formativos son: recursos financieros, recursos pedagógicos, recursos materiales y recursos de Talentos Humanos. Realizamos una breve información de cada uno de estos.

2.3.1. Recursos financieros.

El recurso financiero anual que requiere el Centro de formación para cubrir la demanda de formación y capacitación en varios Proyectos, es de aproximadamente 150.000 dólares considerando que la ejecución presupuestaria del POA 2011 del Centro de Formación Ciudadana ha alcanzado una inversión de 141.146.65. (GOBIERNO PROVINCIAL DEL AZUAY, 2012).

2.3.2. Recursos pedagógicos.

Con la finalidad de contar con materiales que complementen los procesos formativos, se ha elaborado varias clases de folletos, módulos, guías de estudio y cartillas pedagógicas. Durante el año 2011 y 2012 se han elaborado Cartillas pedagógicas que responden a los temas impartidos por los facilitadores y a las necesidades de los beneficiarios de los procesos de formación. Además, este material pedagógico sirve para la promoción y difusión del Centro de Formación y los programas de la Prefectura del Azuay.

2.3.3. Recursos materiales.

Entre los materiales que más ha utilizado el Centro de Formación están el material didáctico, equipos de oficina, computación y mobiliario para el personal que labora en el Centro, equipos de computación y proyección para los talleres, imagen corporativa, movilización.

2.3.4. Talento Humano.

Para el cumplimiento de todas sus actividades, el Centro de Formación se ha estructurado con el siguiente personal.

- Un Director/a.
- Una asistente administrativa.
- Un coordinador académico
- Un asesor pedagógico.
- 5 técnicos facilitadores de los procesos de formación.
- Un asistente de servicios.

El Asesor pedagógico también asume el rol de facilitador en temas profundos, sobre todo en los temas que tienen relación con el eje político.

Conforme a las necesidades del Centro, los requerimientos y la demanda de servicios en temas específicos, hay procesos que para poderlos llevar a cabo, se contrata facilitadores externos que laboran mediante contrato por el tiempo que dure el proceso.

2.4. Tiempos.

El tiempo planificado de duración de cada proceso de formación es de 4 meses con la intervención un Taller cada 15 días (SALAMEA CORDOVA, 2011, pág. 2). Pero en la mayor de las veces, existen procesos que se realizan en menos tiempo por cuanto hay temas de la malla curricular que ya han recibido en otras oportunidades y no requieren los participantes. En otras veces, los procesos se alargan por cuanto se suscitan interrupciones debido a compromisos de las organizaciones o inconvenientes de movilización del personal técnico; o, compromisos también de la Institución.

2.5. Resultados de los procesos ejecutados.

De todos los procesos ejecutados durante el año 2011 y 2012, existen resultados cuantitativos que son considerados como logros muy satisfactorios y que se encuentran en los informes finales (CORDERO, 2011, págs. 1-2-3-4). Estos resultados son los siguientes:

- 1) La ejecución de procesos de formación a Directivos y Técnicos municipales, con una participación de 168 personas de 15 Municipios de la Provincia del Azuay; 6 Municipios de Cañar (La Troncal, Cañar, Biblián, El Tambo, Suscal, Azogues); 5 Municipios de Morona Santiago (Taisha, Huamboya, Limón Indanza, San Juan Bosco, Sucúa), en una serie de 9 talleres.
- 2) La ejecución durante el año 2011 de varios procesos formativos con la participación de 5.288 actores sociales incluidos niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos (hombres y mujeres), a través del desarrollo de 80 Talleres con una temática diversa.

- 3) La ejecución de varios procesos de formación interna dirigido a 330 Empleados y trabajadores de la Prefectura del Azuay. (Empleados y Sindicato Único de Trabajadores del GPA, instructores de bailo terapia, promotores del área de gobernabilidad).
- 4) Con la distribución de estas cartillas se han beneficiado más de 15.000 actores sociales de la Provincia que han asistido a los diferentes eventos, casas abiertas y programas del Centro de Formación Ciudadana.
- 5) La ejecución de varios procesos de formación para capacitar a 370 Docentes de 67 escuelas beneficiadas con la nueva tecnología (92%).
- 6) La ejecución de procesos de formación en el que se han capacitado aproximadamente unos 1000 actores sociales en 80 talleres desarrollados.
- 7) La ejecución de varios talleres de participación ciudadana con la participación de 403 Estudiantes de 11 colegios.
- 8) La ejecución de varios talleres de Participación Ciudadana para 73 Integrantes de la Federación de Barrios.
- 9) La ejecución de un Plan de capacitación ejecutado, con la participación de los miembros de las 60 Juntas Parroquiales y de los Municipios (285 Hombres y 165 mujeres).
- 10) La elaboración de material muy importante para la formación ciudadana efectuado durante el año 2011:
 - Cartilla N° 1. Seguridad Alimentaria.
 - Cartilla N°2. Buen Vivir, Gobernabilidad y Participación.
 - Cartilla N°3. La Equidad se construye desde espacios cotidianos.
 - Cartilla N°4. La Declaración de los Derechos Humanos.
 - Cartilla N°5.-Cartilla Manual de Uso de Tecnologías. Manual de computación.
 - Cartilla N°6.- Conociendo mi Provincia.
 - Cartilla N° 7.-Mujeres: Trabajo y Desarrollo.

11) La elaboración de otras Cartillas pedagógicas para la formación ciudadana durante el año 2012 (CRESPO Zaida, 2012, págs. 17-18), con los siguientes temas:

1. La Dieta como parte del control de las enfermedades.
2. Tips para el auto cuidado de la piel y masaje anti estrés.
3. Recetario leche de la vaca.
4. Recetas Capulí
5. Economía Social y Solidaria.
6. Seguridad Alimentaria.
7. Gestión Social del Riego.
8. La Pequeña Empresa 1
9. La pequeña Empresa 2
10. Ciudadanía y Derechos en la Constitución.
11. Gobernabilidad y Participación Ciudadana.
12. Autoestima.
13. Identidad de Género y Exclusión.
14. Fortalecimiento Organizativo.
15. Liderazgo.
16. Procedimiento Parlamentario.
17. Formación Política.
18. La Democracia.
19. Teorías del Desarrollo y desarrollo Local.

CAPITULO III

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

Para empezar el presente capítulo es importante realizar una breve descripción del término diagnóstico; pues, es sabido que *“la palabra diagnóstico, es utilizada en diferentes circunstancias, para hacer referencia a la caracterización de una situación mediante el análisis de algunos síntomas”* (AGUILAR & ANDER-Egg, 1999, pág. 13).

Según el diccionario de la real academia española de la lengua, el diagnóstico *“es el arte o acto de conocer la naturaleza de una enfermedad mediante la observación de sus síntomas y signos”*. *“Es la calificación que da el médico a la enfermedad según los signos que advierte”*. Pero también, es considerado como un adjetivo *perteneciente o es relativo a la diagnosis*. La diagnosis, es la *“acción y efecto de diagnosticar”*. A su vez, diagnosticar significa *“recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza”* (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA).

En el campo social, María José Aguilar Idañez y Ezequiel Ander-Egg proponen el siguiente concepto de diagnóstico social *“es un proceso de elaboración y sistematización de información que implica conocer y comprender los problemas y necesidades dentro de un contexto determinado, sus causas y evolución a lo largo del tiempo, así como los factores condicionantes y de riesgo y sus tendencias previsibles; previniendo una discriminación de los mismos según su importancia, de cara al establecimiento de prioridades y estrategias de intervención, de manera que pueda determinarse de antemano su grado de viabilidad y factibilidad, considerando tanto los medios disponibles como las fuerzas y actores sociales involucrados en las mismas”* (AGUILAR & ANDER-Egg, 1999, pág. 32).

Tomando en cuenta estos dos conceptos, podemos determinar que al igual que el médico, el sociólogo, educador o técnico social, al hacer un diagnóstico *“...se apoya en*

un conjunto variado, complejo de conocimientos científicos y de carácter profesional...” (AGUILAR & ANDER-Egg, 1999, pág. 15).

En cuanto a la finalidad de la realización de un diagnóstico, se bien todo diagnóstico “*no se hace sólo para ver qué pasa. Se realiza también para saber qué hacer.*” (AGUILAR & ANDER-Egg, 1999, pág. 29).

Además, todo diagnóstico de alguna manera “*es la radiografía (estructural) sobre la cual se pretende actuar*”, mediante el cual, “*se busca hacer un análisis crítico, estructural e histórico de la realidad social, ver cómo es y porqué es así...*” para con esta información amplia proponer “*las alternativas de solución y los futuros planes y proyectos*” (ARTEAGA BASURTO & GONZALEZ MONTAÑO, 2001, pág. 88).

Visto así, “*el propósito fundamental del diagnóstico es entonces la posibilidad de obtener conocimiento certero para lograr acciones que conduzcan al cambio en función de las necesidades e intereses de los actores sociales*”. (ARTEAGA BASURTO & GONZALEZ MONTAÑO, 2001, pág. 89).

En este sentido, nuestro trabajo, no está encaminado a realizar un diagnóstico para intervenir luego en el territorio, nuestro interés ha sido únicamente la recopilación de datos e información que nos permita medir y determinar el impacto que generó los procesos de capacitación en las organizaciones sociales y la población meta que son los actores sociales que participaron de dichos procesos. Sin embargo, la dimensión que ha alcanzado nuestra investigación si podrá tal vez apuntar a evaluar y proponer, en base de los resultados obtenidos, recomendaciones que pudieren hacerse a futuro para la correcta implementación de nuevos procesos de capacitación y formación.

3.1. Entrevistas y encuestas.

“La encuesta es una técnica de investigación. Para un análisis global de su validez en las investigación mediante encuesta requiere dos aclaraciones: una respecto al

significado atribuido al término encuesta y otra sobre su alcance metodológico.”
(GONZALEZ GOMEZ & PADILLA GARCIA, 1999, pág. 88).

Aiken (1997) citado por Andrés González y José Luis Padilla, *“enumera los contenidos ideales de un cuestionario como un conjunto de preguntas sobre los hechos, opiniones, actitudes u otras características estudiadas; observadas a través de un conjunto diverso de items objetivos o semi-objetivos, respuestas cortas, elección múltiple, tareas de ordenación, preguntas abiertas y cerradas, etc., a todo lo que se podría denominar “inventario”, “test”, “escala”, “encuesta”, “estudio”, etc.”*

Su utilización, es semejante a la realizada mediante la “encuesta por muestreo” para referirse a la recogida sistemática de datos de poblaciones o de muestras poblacionales por medio de entrevistas personales u otros métodos de recogida.

“El Nivel técnico –metodológico es la parte procedimental, aquella en que se realizan las acciones necesarias y se recogen los datos pertinentes para la comprobación de las hipótesis planteadas en el nivel teórico como respuesta al problema que da origen a la investigación. La encuesta en sí, se identifica en gran medida con el nivel técnico. Por tanto debe ser valorada como una técnica de recogida de datos.

Considerando que el objetivo general del proyecto de tesis es *“realizar un diagnóstico del impacto de los programas de capacitación ejecutado por el Centro de Formación Ciudadana de la Prefectura del Azuay durante los años 2011 – 2012, en la población meta: actores sociales de la provincia del Azuay”*; y, el objetivo específico cuarto es *realizar específicamente un diagnóstico, para conocer sus resultados*, el trabajo siguiente consiste en recopilar información y testimonios de un determinado número de actores sociales que participaron de estos procesos de capacitación.

Para proceder a la recopilación de esta información, utilizamos herramientas técnicas como la encuesta y la entrevista; para ello, elaboramos una ficha o cuestionario con

preguntas que vayan encaminadas a identificar el impacto de la formación luego de su proceso aplicado en los actores sociales y su entorno social.

“la utilización de las encuestas como medio de recogida de información es un hecho extendido y aceptado en cualquier región del planeta. No sólo instituciones públicas, grupos de investigación u organizaciones empresariales recurren continuamente a las encuestas para recabar información que les permita tomar buenas decisiones. También la encuesta ha llegado a ser una especie de obligación civilizada, una responsabilidad que adoptan determinados entes para mantener informada a la población”. (CLAVER & MANZANO).

3.2. Diseño de la investigación.

“El diseño de la investigación representa en gran medida, la estructura metodológica que formará y seguirá el proceso de investigación para conducir a la solución de un problema. Por lo tanto, el diseño de una investigación, es de carácter descriptivo...” (GOMEZ BASTAR, 2012, pág. 36).

Este concepto, nos da la pauta y la libertad para hacer el esquema que nos permita actuar de la mejor manera al efectuar su investigación.

Por otro lado, *“el término investigar lleva implícito las nociones de seguir pistas, encontrar, preguntar, sondear, inspeccionar. La tarea de investigar es una actividad sistemática que el hombre cumple con el propósito de incorporar nuevos contenidos sobre una materia; o, simplemente con la finalidad de indagar sobre un tema que desconoce”* (GOMEZ BASTAR, 2012, pág. 8).

Para nuestro trabajo la finalidad es esta última, pues la intención es conocer el nivel de impacto causado en la población y las organizaciones sociales, los procesos de capacitación.

3.2.1. Concepto de investigación.

Tamayo y Tamayo, citado por Sergio Gómez Bastar, define a la investigación como: *“un proceso que mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento”* (GOMEZ BASTAR, 2012, pág. 9).

Como podemos ver, la investigación se fundamenta en un método científico, su objetivo clave es crear conocimiento, para de alguna forma, intentar encontrar soluciones a problemas de diferente tipo sea social, educativo, científico, filosófico, etc.

3.2.2. Tipo de investigación.

Existen diferentes tipos de investigación como la *“histórica, descriptiva, experimental, documental y de campo.”* (GOMEZ BASTAR, 2012, págs. 9-10). Nuestro estudio hace uso de una combinación de varios tipos como la documental, de campo y la descriptiva.

En una primera etapa la investigación se basó en indagar los procesos de capacitación efectuados en los documentos existentes en el Centro de Formación. En este capítulo concerniente a la realización de encuestas, la investigación es de campo; puesto que, el trabajo consiste en indagar la información en los distintos territorios y organizaciones sociales donde están los usuarios de los procesos de capacitación. Por último, cuando sea de procesar, evaluar y tabular la información, el tipo de investigación será descriptiva.

3.2.3. Marco Metodológico.

Al hablar del marco metodológico, es importante tener en cuenta la diferencia entre método y técnica. *“Método significa el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas de antemano aptas para alcanzar el resultado propuesto.”* y técnica, *“...no es el camino, sino el arte o manera de recorrer el camino.”* (ANDER-EGG).

Para encontrar ese camino directo y adecuado en una investigación, es necesario organizar los pasos correspondientes; eso significa, plantear una apropiada metodología a seguir. Esto nos permitirá ordenar y sistematizar adecuadamente el trabajo.

“La metodología también permite revisar, de manera constante los aspectos que no resulten claros, así el investigador deberá regresar en el proceso para deducir mediante este ejercicio, nuevos indicadores o factores que le permitan continuar de manera gradual la investigación...” (GOMEZ BASTAR, 2012, pág. 11).

Con las ideas expuestas, podemos ver que el Marco Metodológico consiste en determinar los métodos y las técnicas a utilizar en el proceso de una investigación y de recopilación de la información que se requiere para el análisis pertinente.

En este sentido, los métodos que se utilizan para el presente estudio son el método inductivo, deductivo, analítico y sintético.

El método inductivo, siendo un *“procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que, a partir de resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten”* (GOMEZ BASTAR, 2012, pág. 14), será el que nos permita indagar mediante las encuestas a cada una de las personas la información individual para luego de su tabulación obtener resultados generales.

El método deductivo, siendo *“el procedimiento racional que va de lo general a lo particular”* nos ayudará a realizar juicios de valor adecuados sobre los resultados que se obtengan de la investigación.

El método analítico, consistente en *“la extracción de las partes de un todo con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado para ver, por ejemplo, las relaciones entre estas”* (GOMEZ BASTAR, 2012, pág. 16), ha sido utilizado durante el proceso de la

tesis, el desarrollo de este capítulo y nos ayudará también en la investigación al análisis de la información recopilada.

El método Sintético, que consiste en “*lograr una síntesis de lo investigado, un proceso de razonamiento que reconstruye un todo considerando lo realizado en el método analítico*” (GOMEZ BASTAR, 2012, pág. 16), nos ayudará a comprender la esencia y la naturaleza del tema y los resultados que queremos obtener.

En cuanto a las técnicas que utilizaremos, como ya vimos en el numeral anterior, de acuerdo al contexto de nuestra investigación vemos en la encuesta y la entrevista la mejor herramienta posible que nos ayude a la consecución de nuestros fines.

Los procesos de formación y capacitación han sido aplicados en muchos lugares distantes de la provincia, con población bastante dispersa, esto dificulta la movilización para la recopilación de la información. Por ello, nuestra metodología de trabajo consiste en aplicar las **encuestas** en los lugares cercanos donde podamos llegar y en población que nos permita su acceso. Para los sectores más lejanos y cuya población sea difícil su ubicación, lo realizamos mediante **entrevista** vía teléfono o email, aplicando las preguntas del cuestionario.

3.2.4. Diseño del cuestionario.

Para llegar a establecer el impacto que haya causado los procesos de capacitación y Formación Ciudadana, luego de haber concluido su ejecución, investigaremos su repercusión en cada uno de los actores sociales participantes y su entorno social.

El resultado final de este diagnóstico será, de acuerdo a lo que se ha planteado como variables en el Diseño de Tesis, comprobar si el ***impacto es positivo y satisfactorio***, o si ***el impacto es negativo y poco satisfactorio***. Para ello, procederemos a medir cada uno de sus indicadores que constan en el mismo diseño. De la primera variable el indicador es la ***mejora en la gestión y participación de los líderes y lideresas***. De la segunda

variable, el indicador es la **desmotivación y ausencia en la participación y gestión de los líderes.**

Las herramientas que nos ayudará a comprobar cada uno de estos indicadores será la encuesta y la entrevista; pero para ello, se requiere de la elaboración de un cuestionario. Para su diseño, nos planteamos las siguientes acciones:

- a) Planteamiento de ciertos factores determinantes para medir la variable *impacto de la formación.*
- b) Elaborar una ficha o cuestionario con interrogantes que respondan a cada factor determinante; cuyas respuestas, nos permitirán obtener resultados cuantitativos para una medición y determinación del impacto.

a) Planteamiento de los factores determinantes de medición.

Para la elaboración de estos factores y las preguntas correspondientes, debemos tener muy en cuenta los objetivos tanto de la Formación Ciudadana en general, como también de cada uno de sus programas de capacitación y del objetivo fundamental de esta investigación. Con esta aclaración, planteamos los siguientes factores determinantes de medición:

1. El actor social participante.

El propósito es conocer quién es el actor social que ha participado de los procesos de formación, de dónde es, a qué organización pertenece, cuál es su edad. Estos datos son muy importantes puesto que pueden influir en cierto modo en el ánimo, el comportamiento y el desempeño de los participantes durante la capacitación; y, por lo tanto repercute también en el impacto de la formación.

2. El interés en el programa de capacitación.

Será importante también conocer cuál ha sido el grado de interés del participante en el programa de capacitación, pueda ser que, no todos hayan tenido la predisposición para capacitarse sino que lo hayan hecho por compromiso de la organización; o tal vez, lo vio como una oportunidad para aprender. Para ello, las preguntas que se plantean apuntan a indagar de cuál es el programa de formación en el cual participó; cómo se enteró de los eventos de capacitación, si participó de forma voluntaria o por exigencia de la organización.

3. Las expectativas del participante.

Es necesario conocer también, cuáles fueron las expectativas del participante luego de haber culminado la capacitación y verificar si es que se cumplieron o no. Estos datos serán importantes para evaluar los procesos y establecer el grado de impacto y su repercusión. Para ello, se plantean preguntas con ciertas alternativas de respuestas relacionadas con su desarrollo personal y el fortalecimiento de la organización.

4. Su motivación y entusiasmo.

Conocer la motivación de los participantes durante su participación en el desarrollo de los talleres ayudará a tener una valoración más real de los procesos de formación. Cuando las personas se sienten motivados por lo que hacen, lo hacen con entusiasmo y por lo tanto los resultados son satisfactorios. Por ello, las preguntas apuntarían a saber sobre si le agradó los programas de formación, pedir una calificación o valoración a elementos como los contenidos, la metodología, la dinámica de los talleres, la claridad de las y los facilitadores; y, los materiales pedagógicos.

5. Satisfacción final.

Culminar algo que nos propusimos es siempre muy satisfactorio. Cuando hay satisfacción, hay agradecimiento y reconocimiento. Por lo tanto, el nivel de satisfacción o insatisfacción que hayan alcanzado los participantes, se reflejará en los resultados a través de sus respuestas e influirá también en el impacto. Para saber cuál fue el grado de satisfacción final, las preguntas apuntan a indagar si culminó o no con éxito el proceso y si se cumplieron o no, en cierto modo, sus expectativas.

6. Logros personales.

Todo proceso de aprendizaje cuando se lo ejerce con responsabilidad y con motivación siempre genera beneficios. Estos beneficios si son satisfactorios contribuirán a concebir un impacto muy positivo mediato y a generar otros impactos sociales mayores. Por ello, las preguntas que planteamos apuntan a indagar acerca de su actitud antes y luego de la capacitación. También, se indagará si los nuevos conocimientos adquiridos en los procesos de formación le han sido de utilidad.

7. Aporte social

Si la capacitación tiene como objetivo formar actores ciudadanos que contribuyan al desarrollo de la provincia, será necesario indagar si se han vinculado a procesos para los cuales se capacitó y cuáles han sido sus mayores aportes hacia la comunidad, la organización social o Institución, a los espacios de participación ciudadana. Estos resultados serán muy importantes ya que podrían aportar con indicadores, que nos ayudarían a determinar el nivel de impacto de los procesos de capacitación.

8. Grado de incidencia.

A más de evaluar los aportes que hayan realizado los participantes, será necesario verificar cuáles han sido sus resultados. Con estos resultados se podrá verificar el impacto alcanzado y su nivel de incidencia en los diferentes espacios que el participante

esté involucrado. Para ello, las preguntas planteadas apuntarán a indagar sobre su incidencia o resultados de dichos aportes.

b) Ficha o cuestionario de preguntas que responden a la medición de cada factor determinante.

La ficha contiene 12 preguntas consideradas de tipo abiertas y cerradas. Las preguntas abiertas contienen alternativas de respuestas para que el encuestado o entrevistado señale la que crea conveniente. Existe la opción “otros” cuya respuesta señalará desde su punto de vista. En el caso de las preguntas cerradas las opciones son “sí” o “no”; sin embargo cuando la respuesta es negativa, hay una sub-pregunta de tipo abierta como por ejemplo “por qué” para que el encuestado responda con su propio criterio.

Todas las preguntas están elaboradas en función de los 8 factores determinantes planteados que apuntan a medir el impacto de la formación. A continuación presentamos el esquema del cuestionario con el cual se aplica la encuesta:

ENCUESTA

Levantamiento de información para diagnosticar el impacto de los programas de capacitación ejecutados por el **Centro de Formación Ciudadana de la Prefectura del Azuay**, durante los años 2011 – 2012 dirigido a actores sociales de la provincia del Azuay.

Nombre del encuestado.....
Rango de Edad: 15-20 21-30 31-60 61-MÁS
Organización.....
Lugar..... Urbano Rural

1. Señale el plan de formación ciudadana en el que participo

a) Plan de Formación para organizaciones de productores /as.....

- b) Proceso de formación en gestión social de riego.....
- c) El Azuay que yo quiero
- d) Formación para organizaciones barriales y asociaciones.....
- e) Capacitación a parlamentarios, veedores y representantes de asambleas.....
- f) Otro (especifique).

2. Señale los medios por el cual se enteró de los proyectos de capacitación.

- a) Medios de comunicación.....
- b) Folletos informativos.....
- c) Por medio de su organización.....
- d) En reuniones de socialización.....
- e) Otro (especifique).....

3. Señale, por qué decidió participar en el proceso de formación

- a) Le gustó los temas del programa de formación.....
- b) Por su aspiración de aprender algo más.....
- c) Por exigencia de la organización.
- d) Por acompañar a alguien (amiga/o, vecina/o, familiar).....
- e) Otro (especifique).....

4. Señale cuáles eran sus expectativas sobre la formación.

- a) Mejorar su nivel de conocimiento.....
- b) La superación personal.....
- c) Capacitarse para apoyar a su organización.....
- d) Cumplir con la exigencia de la organización.....
- e) Otro (especifique).....

5. ¿Le agradó el desarrollo de los talleres?

SI NO

Si la respuesta es no, ¿Por qué?

.....

6. Encierre en un círculo la calificación que daría a los siguientes elementos:

Contenidos	1	2	3	4	5	1 = Malo
Facilitadores/as	1	2	3	4	5	2 = Regular
Dinámicas	1	2	3	4	5	3 = Bueno
Metodología	1	2	3	4	5	4 = Muy Buen
Materiales pedagógicos	1	2	3	4	5	5 = Excelente

7. ¿Culminó el proceso de formación o capacitación en el cual participó?

SI NO

Si la respuesta es sí, ¿Qué le pareció?

Excelente Muy Bueno Bueno Regular Malo

Si la respuesta es no, ¿Por qué?

Se decepcionó No tuvo tiempo Quedó pendiente Otro

(Otro especifique).....

8. ¿Cómo es su actitud actual en comparación a la que era antes de la capacitación en torno al tema recibido?

Peor Igual Mejor Excelente

Porqué.....

.....

9. ¿Le ha sido de gran utilidad lo aprendido en el proceso de formación?

SI NO

Si la respuesta es sí, ¿En qué le ha sido útil?

a) Ha mejorado la autoestima.....

b) Conoce sus derechos ciudadanos.....

c) Ha fortalecido sus capacidades y destrezas.....

d) Ha elevado su nivel de conocimiento.....

e) Posee una personalidad interactiva y actitud positiva.....

f) A emprendido un negocio o perfeccionado el que tenía

Si la respuesta es no, ¿Por qué?

.....

10. ¿Se ha vinculado a procesos para lo cual se capacitó?

SI

NO

Si la respuesta es sí, ¿En dónde?

- a) En el barrio o comunidad.....
 - b) En su organización social.....
 - c) En su entorno laboral.....
 - d) En su propio emprendimiento.....
 - e) En espacios de participación ciudadana.....
- Barrial Comunitario Parroquial Cantonal Provincial

Si la respuesta es no, ¿Por qué?

.....

11. ¿Cuál ha sido su mayor aporte como resultado de la formación?

- a) Actuar con liderazgo en la conducción de la organización.....
- b) Asumir con confianza obligaciones en la organización.....
- c) Aplicar los nuevos conocimientos para el bien común.....
- d) Actuar con responsabilidad y eficacia en todas las actividades.....
- e) Participar activamente en el Parlamento Provincial del Azuay.....
- f) Otro (especifique).....

12. ¿Qué incidencia o resultado ha tenido su aporte?

- a) Existe confianza y apoyo de los integrantes de la organización.....
- b) Hay cordialidad y trabajo en equipo.....
- c) Ahora se toma en cuenta los derechos ciudadanos y la equidad.....
- d) Ha mejorado la gestión y el avance de los procesos.....
- e) Sus propuestas son escuchadas y son parte de las resoluciones.....
- f) Otro (especifique).....

Observaciones.....

.....

FIRMA DEL ENCUESTADO

3.3. Validación del cuestionario

Antes de aplicar las encuestas, procedimos a su validación, considerando que *“todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad. Con la validez, se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir.”* (RUIZ MEDINA, 2011, pág. 182).

Otros autores citados por Manuel Ildelfonso Ruiz, señalan que *“la validez es un sinónimo de confiabilidad. El primero, se refiere al significado de la medida como cierta y precisa. El segundo, se refiere al hecho de lo que se mide actualmente es lo que se quiere medir. Se estima la confiabilidad de un instrumento de medición cuando permite determinar que el mismo, mide lo que se quiere medir y aplicado varias veces, indique el mismo resultado”*.

Baechle y Earle (2007) citado de igual forma por Manuel Ildelfonso Ruiz, considera que *“la validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. Al referirse a la validez relativa a un criterio definen a éste como la medida en que los resultados de la prueba se asocian con alguna otra medida de la misma aptitud. Al definir el término fiabilidad, los autores argumentan que es la medida del grado de consistencia o repetitividad de una prueba. Una prueba tiene que ser fiable para ser válida, porque los resultados muy variables tienen muy poco significado.”*

Como vemos el término validación es aplicado a aquellos procesos que buscan determinar si la herramienta es correcta o no respecto al fenómeno que se quiere estudiar. La idea es construir un modelo que sea de gran utilidad para el interesado y que sus resultados tengan un nivel aceptable de credibilidad.

El diseño del cuestionario con las correspondientes preguntas, una vez estructurado, se procedió a su validación. Para ello, colaboraron dos profesores de la Universidad Politécnica Salesiana, con quienes nos reunimos en varias ocasiones y realizamos una revisión total del cuestionario, se hicieron observaciones de forma y de fondo, lo cual procedimos a realizar los cambios pertinentes tanto en los contenidos, la intención de las preguntas, así como su estructura. Una vez, realizado las correcciones se dio una revisión final y dando su validación a través de un certificado.

3.4. Aplicación de la encuesta.

Considerando que el objetivo principal de la presente tesis consiste en realizar un “*diagnóstico del impacto de los programas de capacitación ejecutado por el Centro de Formación Ciudadana de la Prefectura del Azuay durante los años 2011 – 2012, en la población meta: actores sociales de la provincia del Azuay*”, delimitamos el campo de acción identificando a los actores sociales que participaron en los procesos de formación, varios líderes y lideresas de la provincia.

Como pudimos ver anteriormente, el programa global de formación ciudadana, había concretado su accionar en cuatro subprogramas y/o proyectos específicos que son:

- Formación ciudadana a través del acceso a internet.
- Formación ciudadana de actores sociales de la diversidad de organizaciones de la provincia.
- Formación de actores políticos y técnicos de los gobiernos municipales y parroquiales.
- Formación de actores políticos y técnicos del Gobierno Provincial del Azuay.

Nuestro tema de estudio entonces, de acuerdo al tema de la Tesis, se centra en el segundo subprograma o proyecto: el de *formación ciudadana de actores sociales de la diversidad de organizaciones de la provincia*. Investigamos los procesos trabajados con diferentes actores sociales como son: organizaciones comunitarias y barriales,

organizaciones de productoras/es, organizaciones de bailo terapia, sistemas de riego, asociaciones de vendedoras/es de los mercados, dirigentes parlamentarios etc. Con estos grupos, se habían ejecutado los siguientes procesos:

- a. Plan de Formación para organizaciones de productores /as.
- b. Proceso de formación en gestión social de riego.
- c. Formación para organizaciones barriales y asociaciones.
- d. Capacitación a parlamentarios, veedores y representantes de asambleas.

Consolidamos un listado de aproximadamente 900 actores sociales que se habían capacitado en todos estos procesos; al menos, considerando procesos concretos con una malla específica y una planificación adecuada. Existían otras intervenciones pero, consistían en talleres puntuales de capacitación de uno o dos eventos. En este tipo de talleres participaban también muchas más personas que si bien pertenecían a las organizaciones pero no han sido parte de la dirigencia.

Para la aplicación de la encuesta, identificamos más a los actores sociales que tuvieron procesos de capacitación más extensos y completos; los cuales, tendrían elementos de juicio más probos que contribuirían positivamente a nuestra investigación.

Los inconvenientes que se suscitaron, fue la dificultad para localizar a los participantes de estos procesos, se intentó por varios medios pero resultó infructuoso debido a lejanía, la dificultad de movilización y no conocer sus direcciones exactas. Además, siempre cuando los visitábamos no se encontraban en sus casas ni en sus organizaciones. Frente a esto, procedimos a localizar a los actores sociales mediante llamadas telefónicas; para lo cual, programamos una cita a una determinada hora, por lo regular en la noche y realizamos la entrevista mediante comunicación telefónica.

De esta manera, logramos encuestar a 98 personas: 54 hombres y 44 mujeres, de diferentes edades y de diferentes territorios. Este número, representa más del 10%, del total de actores identificados, que es una muestra aceptable.

3.5. Resultados de la encuesta.

3.5.1. Datos de los participantes:

Los datos de los participantes, lo hemos clasificado en tres componentes: rango de edad, la identidad de género, y el sector territorial al cual pertenece.

A. Rango generacional

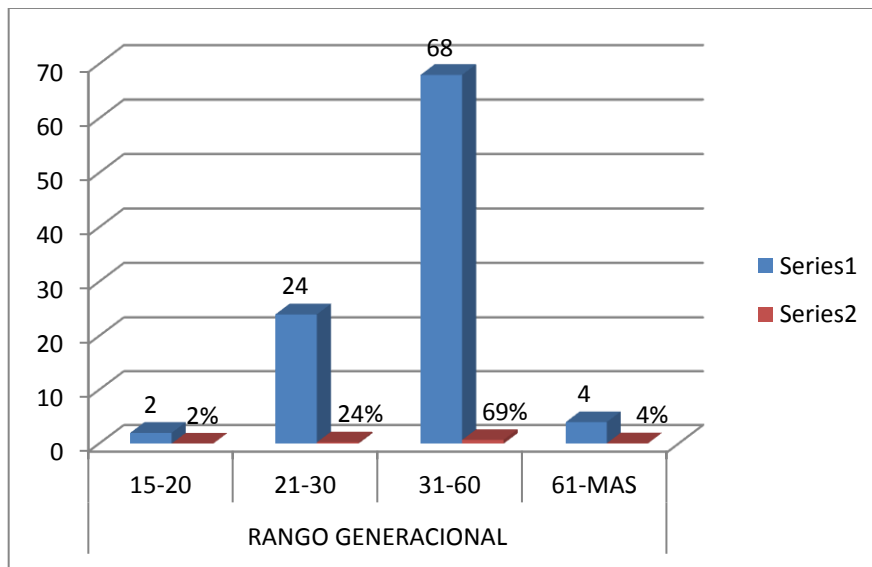


Gráfico I

Elaborado por el Autor

En resumen, los resultados sobre la edad de los participantes son siguientes:

- 1) El 69% de los encuestados están en un rango de edad de 31 a 60 años.
- 2) El 24% están en el rango de 21 a 30 años.
- 3) En menor grado tenemos la presencia de adultos mayores en un 4% y de los adolescentes en un 2%.

- **Interpretación de estos resultados**

El contar con un alto porcentaje de personas adultas en los procesos de capacitación, es un resultado positivo y satisfactorio debido a que la participación de este rango de edad es fundamental ya que lo hacen con mucho interés de aprender y con mayor

responsabilidad para fortalecer sus conocimientos y apoyar a sus organizaciones. Con estos grupos, la dinámica es interesante porque permiten aplicar metodologías pedagógicas como el diálogo de saberes; puesto que, estas personas, tienen muchas experiencias por compartir.

En el segundo resultado, la presencia de los jóvenes también es muy importante porque son quienes asumirán luego la conducción de las organizaciones. Además, aprenden no sólo de la capacitación recibida; sino también, de las experiencias con las personas adultas. La presencia de gente joven en estos procesos de formación demuestra el interés de la superación personal y la responsabilidad de prepararse.

En el tercer resultado, los datos del 4% de adultos mayores y un 2% de adolescentes, nos muestran la diversidad generacional y que existen personas que más allá de su edad, sienten el deseo de aprender para poder desempeñarse mejor.

Estos datos es el resultado de una muestra, por ello suponemos que en los Talleres desarrollados estuvieron un mayor número.

B. La identificación de Género.

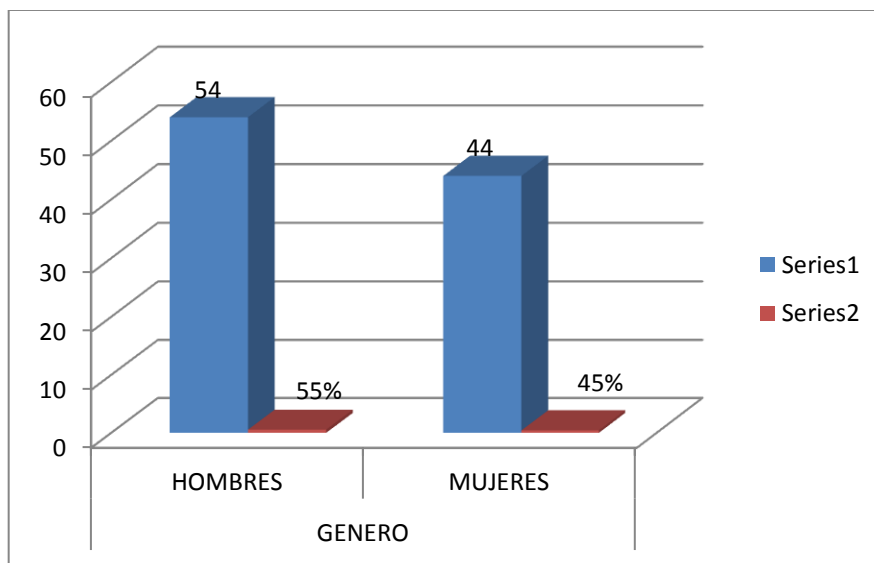


Grafico II

Elaborado por el Autor

En resumen, de acuerdo al número de encuestados, los resultados sobre la participación de género son los siguientes:

- 1) El 55% de hombres.
- 2) El 45% son mujeres.

- **Interpretación de estos resultados.**

Este resultado en cierto modo no refleja la realidad de la participación de género en los procesos de capacitación. Estos porcentajes, surgen más del número de encuestados/as. Por lo tanto, el resultado que tenemos muestra que se ha encuestado más a hombres que a mujeres.

C. Sector territorial.

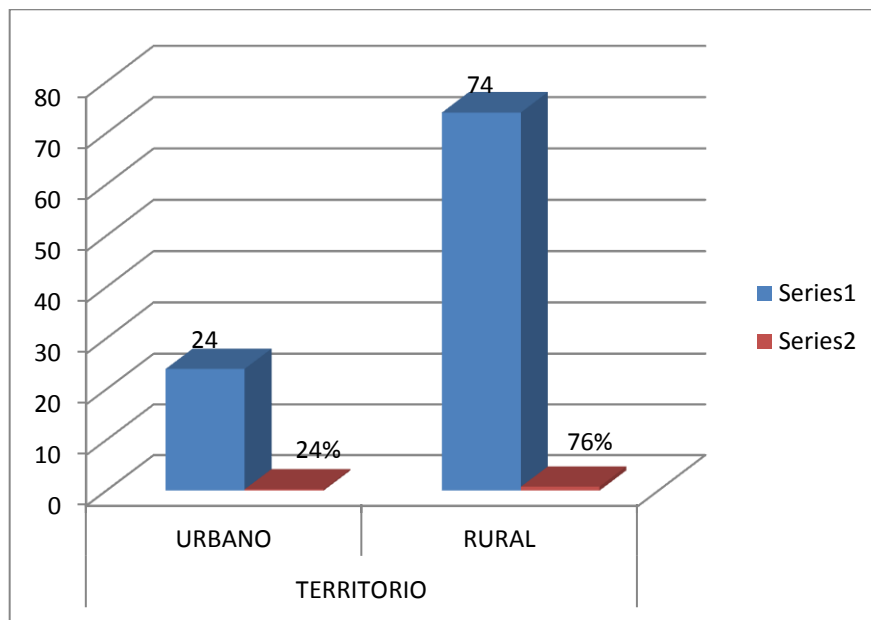


Gráfico III

Elaborado por el Autor

En resumen, de acuerdo al número de encuestados, los resultados sobre el área de intervención entre lo urbano y rural son los siguientes:

- 1) El 76% pertenecen al área rural

2) El 24% al área urbana de Cuenca y algunos centros cantonales.

- **Interpretación de estos resultados.**

Estos porcentajes, también es una apreciación de acuerdo al grado de aplicación territorial de la encuesta; sin embargo, hay que considerar que la intervención con los programas de capacitación si se ha dado más en el área rural que en lo urbano, debido a que es el área de intervención y competencia propia del Gobierno Provincial.

Lo interesante de estos datos es que los resultados posteriores; sean cuales fuere, que confluya de las preguntas siguientes, significarán el sentir, la necesidad y la satisfacción de participantes que son tanto del área rural cómo de la urbana. Además, se demuestra también el interés que existe por la capacitación en el sector urbano y rural.

3.5.2. Datos de la aplicación de la encuesta.

Plan de formación en el que participó.

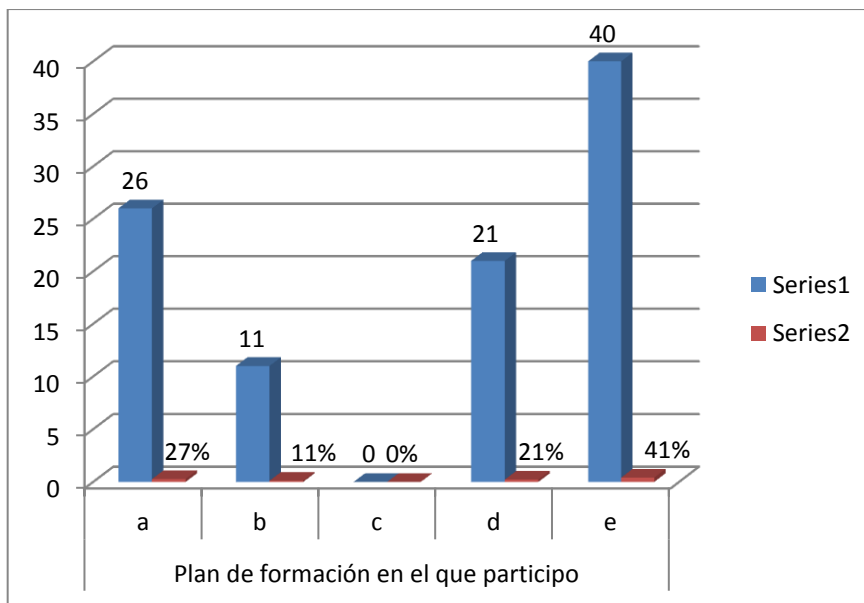


Grafico IV

Elaborado por el Autor

En resumen, los resultados sobre la pregunta de en cuál proceso de formación participó, son los siguientes:

- 1) El 41% de encuestados señalan haber participado en el proceso de formación a parlamentarios, veedores y representantes de asambleas.
- 2) El 26% señalan haber participado en procesos de formación para organizaciones de productores/as.
- 3) El 21% señalan haber participado en procesos de formación para organizaciones barriales y asociaciones.
- 4) El 11% señalan haber participado en procesos de formación en la gestión social de riego.

- **Interpretación de estos resultados.**

El primer dato, muestra la gran participación de dirigentes comunitarios o de organizaciones sociales que son electos en asambleas parroquiales o cantonales, como representantes al parlamento popular del Azuay, donde se debate temas de impacto provincial y se toma decisiones.

Esto es importante, porque los procesos formativos nacieron justamente pensando en fortalecer los liderazgos individuales y colectivos, para que en las asambleas, los líderes tengan un accionar diferente, no únicamente preocupados por su localidad, sino que analicen la problemática desde una visión más integral y tengan la capacidad de debatir propuestas de beneficio provincial.

En el segundo dato, se trata de actores sociales que son parte de organizaciones de agricultores y ganaderos. La intervención en estos sectores también ha sido necesaria ya que se han identificado debilidades en temas organizativos consecuencia de la falta de conocimientos, baja autoestima entre otros. Los aportes de estos actores tendrán mucho valor para la evaluación del proceso.

El tercer dato, trata de actores sociales representantes de los barrios de Cuenca, dirigentes tanto hombre como mujeres de asociaciones de mercados y de las bailo terapias. Son participantes que tienen una capacidad organizativa un poco más elevada, considerando que pertenecen a la zona urbana; sin embargo, están allí para fortalecer sus capacidades y adquirir una actitud más propositiva.

En el cuarto dato, se trata de actores sociales que pertenecen a comités, asociaciones, sistemas y organizaciones de riego de la provincia. En este sector también ha habido debilidades en temas organizativos consecuencia de la falta de conocimiento; por ello, sus aportes en la encuesta serán de mucha importancia para la evaluación del proceso.

Medios por los cuales se enteró de los procesos de formación.

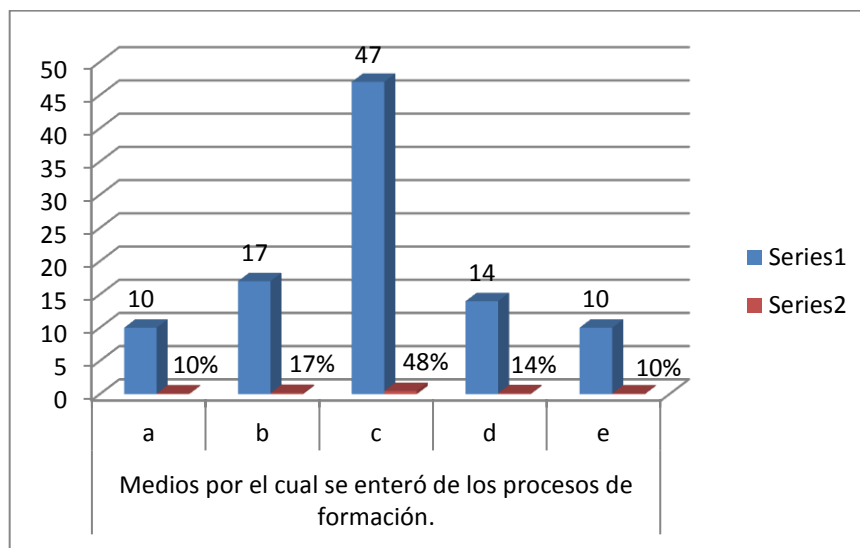


Grafico V

Elaborado por el Autor

En resumen, los resultados sobre la pregunta de los medios por los cuales se enteró de los procesos de formación, son los siguientes:

- 1) El 48% de los encuestados indican que se enteraron de los planes de capacitación en su organización.
- 2) El 17% indica que se enteraron por medio de folletos informativos.

- 3) Otro 14% se enteró en las reuniones de socialización que se realizaron para promocionar y explicar el proceso.
- 4) A través de medios de comunicación y otros señalan un 10% cada uno.

- **Interpretación de estos resultados.**

El primer indicador, nos muestra un alto el grado de interés compromiso por la organización. Refleja también la necesidad colectiva y la predisposición para participar de los procesos. Este indicador nos anticipa a que exista un impacto muy valioso en el fortalecimiento de las organizaciones y el surgimiento de nuevos liderazgo.

El segundo indicador, demuestra que el material informativo, pedagógico y de difusión elaborado por el Centro de Formación, ha sido valioso. Material, que en ocasiones ha sido entregado en ferias, eventos, carpas itinerantes y en las mismas reuniones de socialización.

El tercer indicador, muestra que varios de los encuestados conocieron los programas de formación en las reuniones establecidas con los interesados para dar a conocer el programa. Esto significa que, conocieron muy bien los temas y quizá por ello se interesaron. El resultado nos permite medir el interés y la voluntad individual de los participantes de estar en un proceso de formación.

En el cuarto indicador, muestra que los mecanismos por los cuales se enteraron de los programas de capacitación fueron los medios de comunicación y otros. De acuerdo a las encuestas, dichos medios son, las invitaciones y/o convocatorias efectuadas desde la Prefectura para que participen de los procesos; esto ha sido sobre todo, con los actores sociales parlamentarios y veedores.

Decisión de participar en el proceso de formación

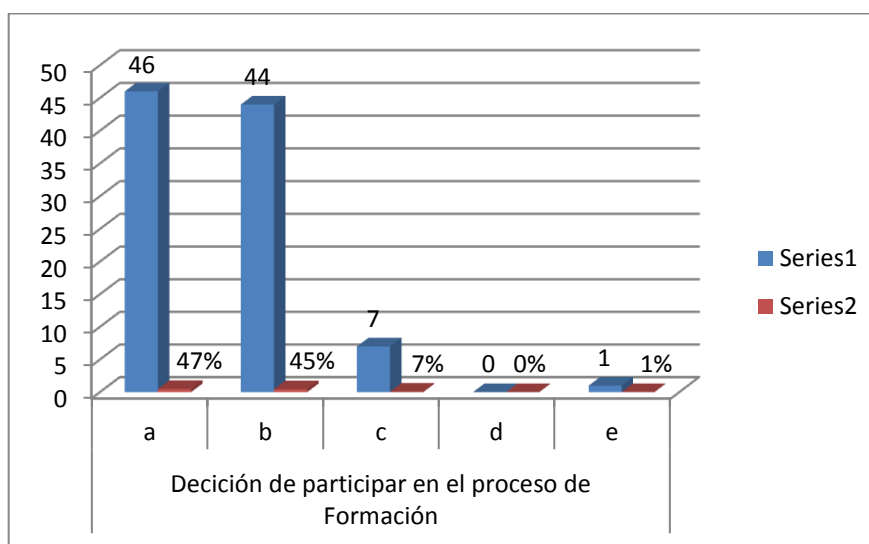


Grafico VI

Elaborado por el Autor

En resumen, los resultados sobre la pregunta de su decisión de participar en el proceso de formación, son las siguientes:

- 1) Un 47% dice haber participado porque se interesó en los temas de formación.
- 2) Otro 45% ha participado por su aspiración de aprender algo más.
- 3) Un 7% lo ha hecho por la exigencia de la organización.

- **Interpretación de estos resultados**

El primer dato, nos muestra un porcentaje bastante alto de personas que deciden participar de un proceso de capacitación porque le gusta la temática, esto es muy importante puesto que refleja el gran interés del participante. Esto es bueno porque garantiza la continuidad en el proceso y la interacción durante el desarrollo del mismo.

El segundo dato, nos muestra un alto porcentaje de participantes que tienen una aspiración de aprender algo más, es un resultado muy positivo; puesto que ello refleja la voluntad y el deseo de superación del participante. Esto contribuye al desarrollo del

programa porque permite interactuar, cuando una persona está deseosa de aprender, es activa y reflexiva.

En el tercer dato identificamos un valor negativo; aunque un tanto mínimo. Hay personas que de cierto modo, no les interesa ningún proceso de aprendizaje; sin embargo, participan porque se sienten obligados por ser parte de una organización. Sin embargo, lo interesante es que, son personas que han finalizado el proceso, esto significa que se fueron interesando y al final han conseguido tener un cambio de actitud muy positivo.

Expectativas del proceso de capacitación.

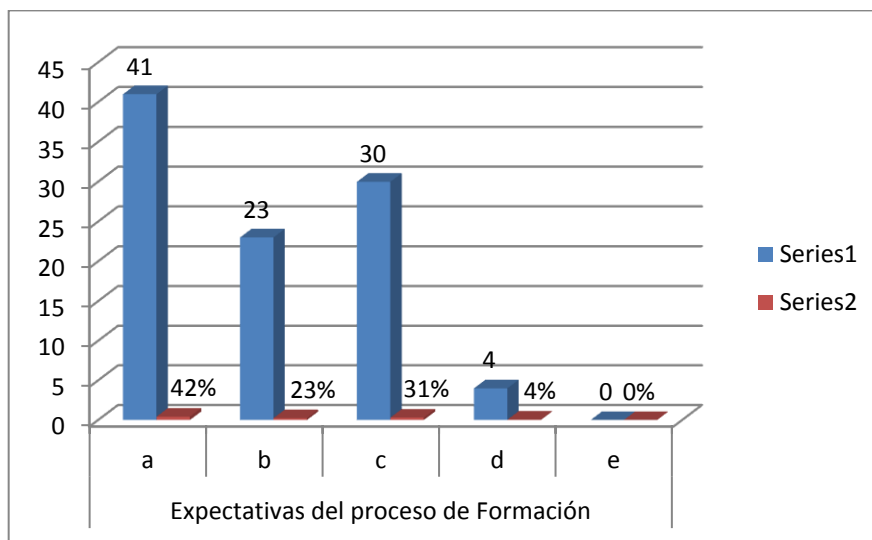


Grafico VII

Elaborado por el Autor

En resumen, los resultados sobre la pregunta de las expectativas de los procesos de capacitación, son los siguientes:

- 1) Para el 42% de encuestados su expectativa fue mejorar su nivel de conocimiento.
- 2) Un 30% dice que su expectativa fue capacitarse para ayudar a su organización.
- 3) Un 23% pensó en la superación personal.

4) Para un 4% simplemente su expectativa fue cumplir con la exigencia de la organización.

- **Interpretación de estos resultados.**

El primer dato, es un resultado que identifica el interés de la ciudadanía en mejorar sus conocimientos. Esto es muy positivo por cuanto va adquirir nuevos elementos y herramientas de actuación de manera personal como en su comunidad u organización.

El segundo dato, es también muy positivo por cuanto, su interés es ayudar a su organización. Esto significa, que tienen un afán más allá de lo personal.

El tercer indicador nos muestra que su interés por participar de los procesos de formación ha sido la superación personal. Esto demuestra que ha habido confianza en el proceso; por lo tanto, el resultado es muy positivo

El cuarto indicador es un resultado consecuente de la pregunta anterior donde un porcentaje menor participaron únicamente por exigencia de la organización, sin embargo, al final cambiaron su parecer.

Expresiones sobre si le agradó o no el desarrollo de los talleres

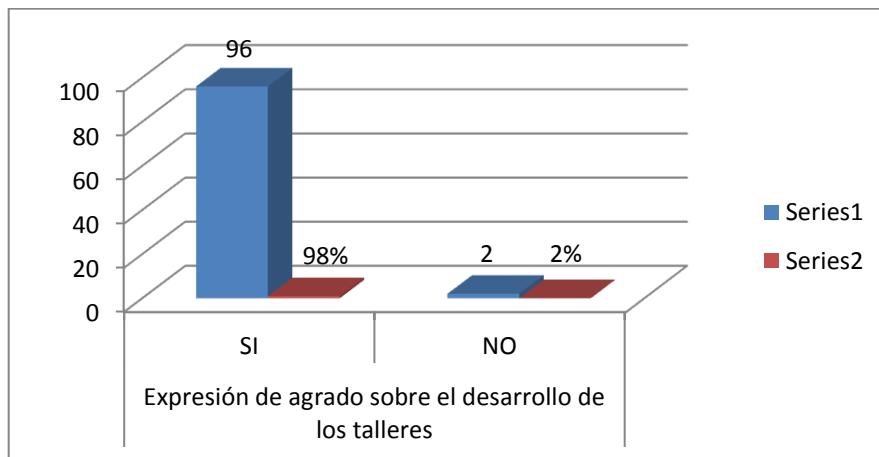


Grafico VIII

Elaborado por el Autor

En resumen, los resultados sobre si le agradó o no el desarrollo de los talleres, son los siguientes:

- 1) Para el 98% de encuestados, si les agradó el desarrollo de los talleres.
- 2) Solamente un 2% señala que no le agradó.

- **Interpretación de estos resultados**

Este dato nos muestra que los procesos de formación han tenido un grado de satisfacción muy alto; casi del total de los encuestados.

Solamente un 2% opina que no les agradó, sin embargo sus razones son ajenas al proceso como son: “incomodidad del salón” y que “no tienen tiempo”. Esto en cierto modo, no es responsabilidad directa del Centro de Formación sino de las limitaciones de infraestructura de cada sector y de las limitaciones de tiempo de algunas personas.

Calificación a ciertos elementos del proceso de formación.

A. Valoración por escala.

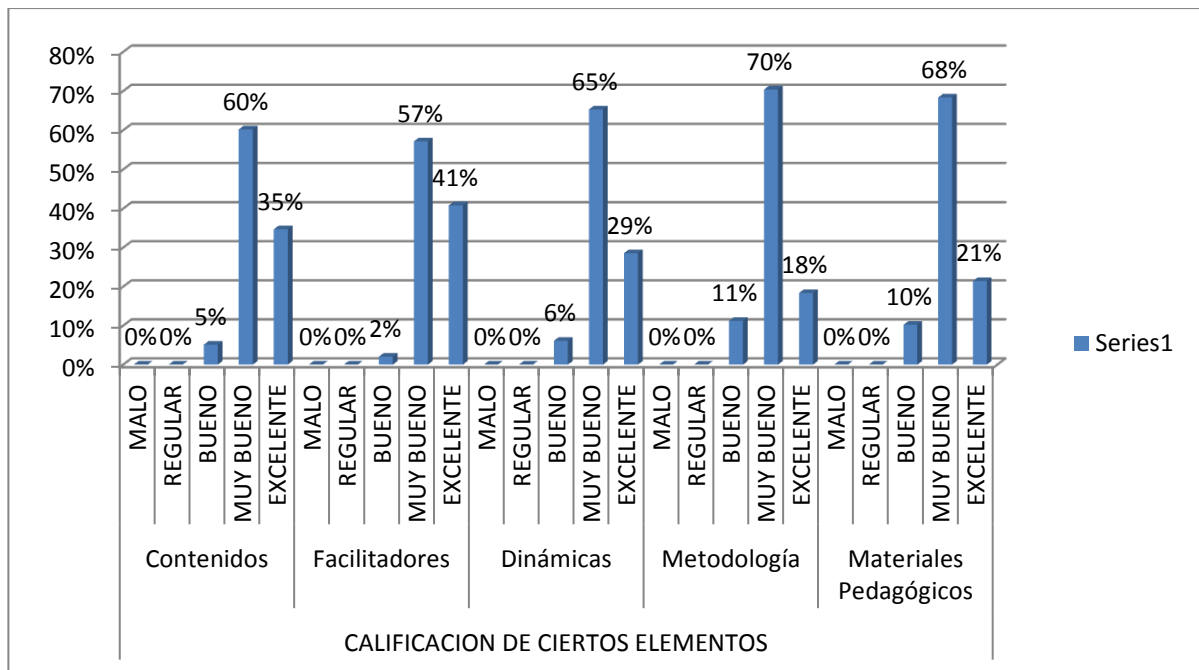


Grafico IX

Elaborado por el Autor

En resumen, los resultados sobre cada uno de los elementos que han sido calificados son los siguientes:

- 1) A los Contenidos, el 35% de los participantes califican de excelente el 60% de Muy buena; y, un 5% califica de buena.
- 2) A los Facilitadores, el 41% de los participantes califican de excelente el 57% de Muy buena; y, un 2% califica de buena.
- 3) A las Dinámicas, el 29% de los participantes califican de excelente el 65% de Muy buena; y, un 6% califica de buena.
- 4) A la Metodología, el 18% de los participantes califican de excelente el 70% de Muy buena; y, un 11% califica de buena.
- 5) A los Materiales pedagógicos, el 21% de los participantes califican de excelente el 68% de Muy buena; y, un 10% califica de buena.

- **Interpretación de estos resultados.**

Para la valoración de estos 5 elementos utilizados en el proceso de formación, se pidió que califiquen del 1 al 5; dónde, 1 equivale a Malo; 2 equivale a Regular; 3 equivale a Buena; 4 equivale a Muy buena; 5 equivale a excelente.

Como podemos ver, todos los elementos alcanzan una calificación mayor de Muy Buena, en un segundo grado está la calificación de excelente; y, en un tercer grado está la calificación de buena.

Por lo tanto, estos resultados muestran también un grado de satisfacción muy positivo de los participantes y un reconocimiento muy significativo a estos elementos que son las herramientas con las que se ha trabajado los procesos de formación.

B. Valoración por puntaje alcanzado.

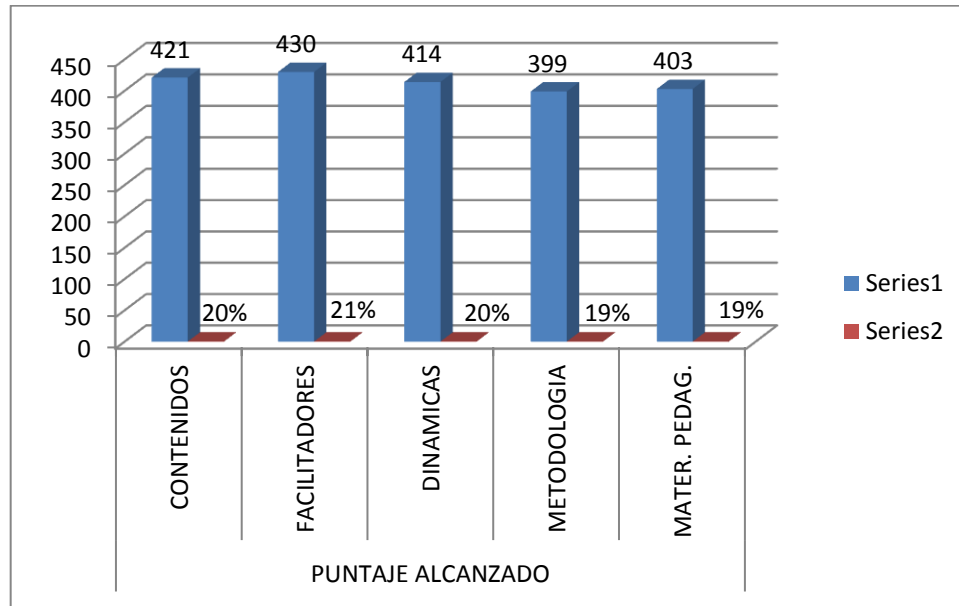


Grafico X

Elaborado por el Autor

Aplicando una sumatoria de los números con los cuales califican a cada elemento los participantes, obtenemos un puntaje total de cada elemento que nos permite medirlos individualmente y determinar su grado de valoración. Los resultados son los siguientes:

- 1) En primer lugar están los Facilitadores que alcanzan un total de 430 puntos equivalente a un 21% del puntaje total.
- 2) En segundo lugar están los contenidos con 421 puntos equivalente a un 20% del puntaje total.
- 3) En tercer lugar, las dinámicas con 414 puntos equivalente al 20% del total de puntos.
- 4) En cuarto lugar, los materiales pedagógicos con 403 puntos equivalente al 19% del puntaje total.
- 5) En quinto lugar, las metodologías con 399 puntos equivalente al 19% del puntaje total.

- **Interpretación de estos resultados.**

Este ejercicio, es importante porque nos permite medir a cada uno de los elementos, hacer una valoración individual e identificar los puntos débiles del proceso. Sin duda que el elemento con menos puntaje puede ser considerado como el elemento que requiera mejorar para futuras intervenciones.

Pero los datos nos muestran que su valoración es casi pareja; por lo tanto, esto ayuda al equilibrio del proceso, arrojando como resultado, un valor muy positivo a la evaluación.

C. Valoración global.

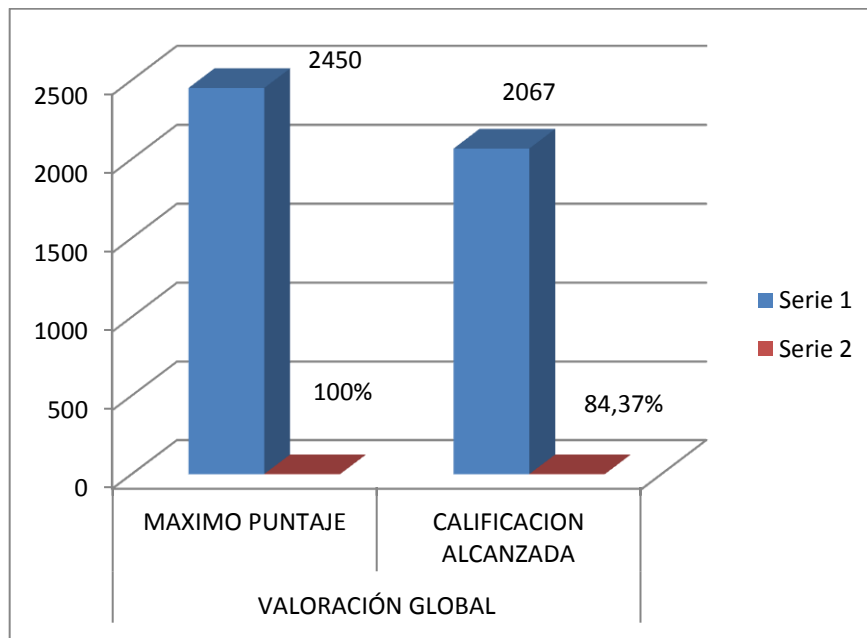


Grafico XI

Elaborado por el Autor

Los resultados desde una valoración global son los siguientes:

De la sumatoria total de los puntajes alcanzados por cada elemento, en comparación con el total de la puntuación mayor por alcanzar, se obtiene un resultado que nos permite determinar la valoración global.

De los 2.450 puntos, que es el puntaje mayor que se habría alcanzado, tomando en cuenta el número de encuestados, que en este caso son 98, multiplicado por la máxima nota (5) y esto multiplicado por los 5 elementos, se ha alcanzado un valor total de 2.067 puntos, de acuerdo con las calificaciones que recibieron cada elemento.

Este valor de 2.067 puntos, comparado en un rango de valoración, equivale a una calificación de **Excelente**, tal como podemos apreciar en el siguiente cuadro.

RANGOS DE VALORACION		
1	490	MALO
491	980	REGULAR
981	1470	BUENO
1471	1960	MUY BUENO
1961	2450	EXCELENTE

Grafico XII

Elaborado por el Autor con datos tomados de la encuesta

- **Interpretación de estos resultados.**

Como siempre, el sumar cosas buenas nos van a dar resultados satisfactorios, si sumamos cosas más buenas y unas cuantas malas nos van a dar resultados más o menos aceptables; y, si sumamos más malas que buenas nos va a dar resultados poco satisfactorios.

En este sentido, el ejercicio aplicado de esta manera evidencia lo valorado en el ejercicio anterior. Consecuencia de ello, tenemos un resultado con la valoración de excelente. Esta calificación global, puede ser considerada como una calificación a todo el proceso de formación.

Interrogante si culminó o no el proceso de Formación y qué le pareció.

A. Sobre la culminación del proceso.

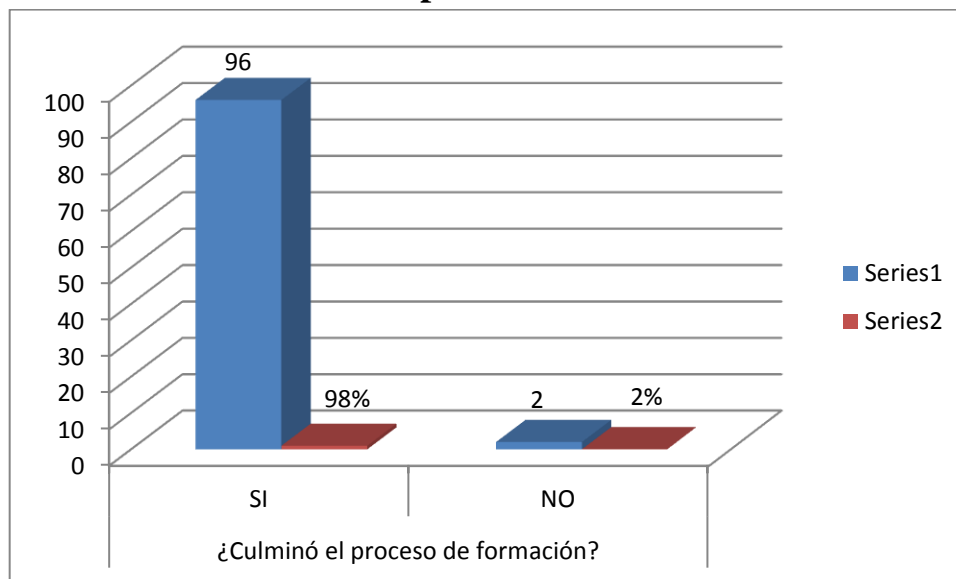


Gráfico XIII

Elaborado por el Autor. Datos tomados de la encuesta

En resumen, los resultados sobre la pregunta si culminó o no el proceso de formación, son los siguientes:

- 1) El 98% de los encuestados señalan que sí han finalizado el proceso de Formación.
- 2) Un 2% señala que no ha concluido.

- **Interpretación de estos resultados.**

Este resultado es positivo, en el sentido de que nos permite contar con testimonios más efectivos; puesto que, son actores sociales que iniciaron y finalizaron un proceso y tienen mejores elementos de juicio para responder a las preguntas de la encuesta.

El porcentaje mínimo de personas que no han concluido la formación, no tiene mayor influencia en la tendencia. Sus causas, según información de los encuestados se deben a que no tuvieron tiempo.

B. Qué le pareció?

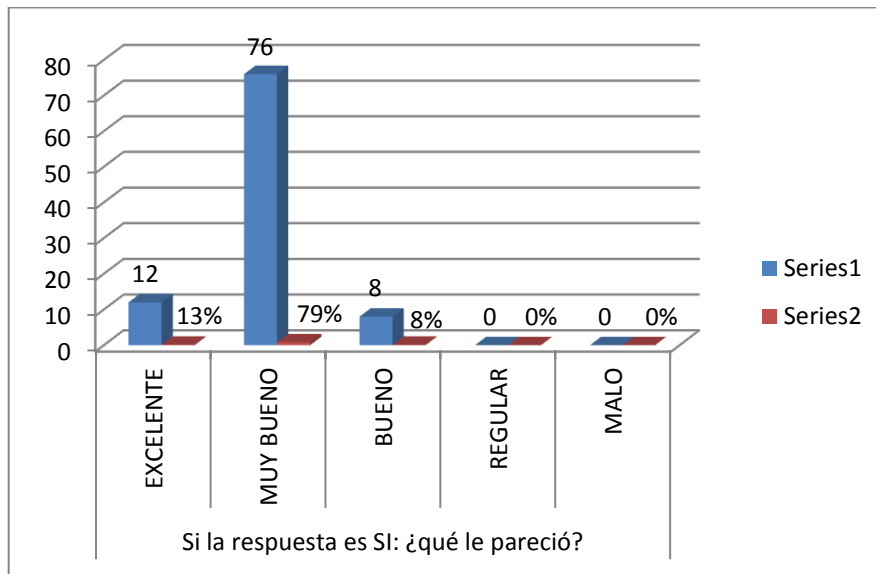


Grafico XIV

Elaborado por el Autor.

Del 98% de actores que sí culminaron el proceso de formación, dan su calificación al proceso; de lo cual, se obtiene los siguientes resultados:

- 1) El 79% consideran de Muy bueno.
- 2) Un 13% consideran Excelente.
- 3) Un 8% lo consideran Bueno.

- **Interpretación de estos resultados**

Esta calificación es muy importante puesto que representa una valoración directa del participante; y, los resultados obtenidos son muy satisfactorios.

La Actitud de los participantes luego de la Formación.

A. Actitud actual.

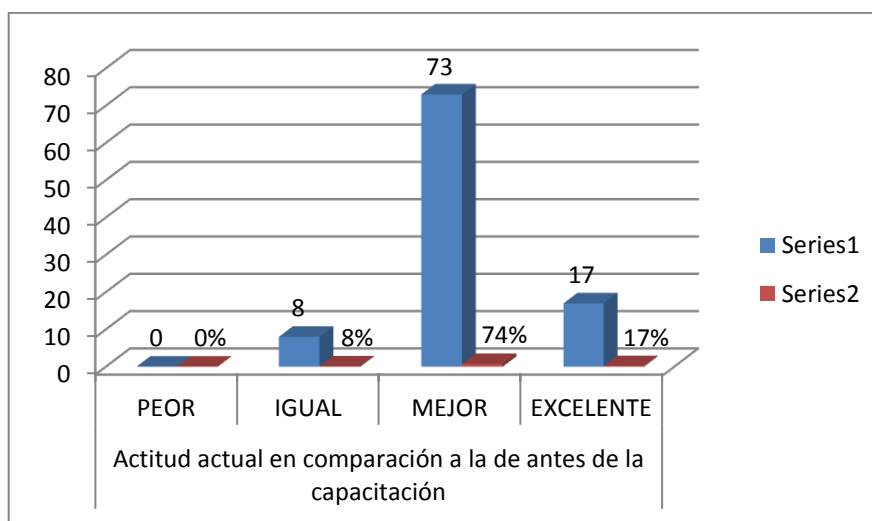


Grafico XV

Elaborado por el Autor.

En resumen, los resultados sobre la interrogante de cómo es su actitud actual, son los siguientes:

- 1) El 74% de encuestados dice que su actitud ha mejorado.
- 2) El 17% expresa que está excelente.
- 3) Un 8% manifiesta que está igual.

- **Interpretación de estos resultados.**

Los dos primeros resultados de testimonios que dicen que su actitud ha mejorado y que es excelente, son indicadores importantes porque determinan un real impacto de superación personal de todos los participantes.

Si bien un porcentaje bajo señala que su actitud está igual, pero esto no significa una desvalorización del proceso, porque sus causas se deben a acciones personales y que no han tenido la oportunidad de ejercitar lo aprendido.

B. Porqué considera que está mejor, igual o excelente.

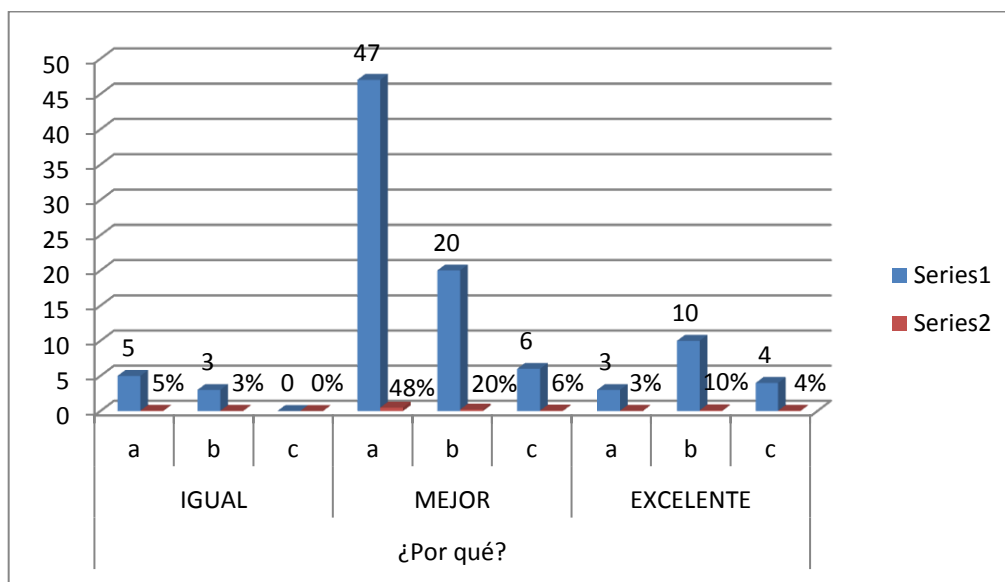


Grafico XVI

Elaborado por el Autor.

En respuesta a la interrogante de porqué consideran que su actitud está mejor, igual o excelente, los resultados son los siguientes:

- 1) Del 74%, que consideran que su actitud ha mejorado, el 48%, dicen que su actitud es mejor porque ha adquirido nuevos conocimientos y están más capacitados. Un 20% porque tienen confianza en sí mismo y se sienten motivados. El 6% restante, porque son más colaboradores y responsables.
- 2) Del 17% que dicen que su actitud es excelente, el 10% dicen que es porque están más capacitados y motivados. Un 4% porque asumen las cosas con responsabilidad. Un 3% porque han mejorado sus conocimientos.
- 3) Del 8% que manifiestan que su actitud es igual, el 5% expresan que es porque ya sabían la temática. El 3% indican que se debe a que no han podido ejercitar lo aprendido.

- **Interpretación de estos resultados**

La identificación de las razones por las cuales considera su cambio de actitud es interesante porque permite determinar estas razones como factores que contribuyen a la medición del impacto de estos procesos. Entre estos factores destacan la adquisición de nuevos conocimientos, mayor capacidad, motivación y responsabilidad.

En el tercer resultado, se entiende que los procesos de capacitación tal vez no han contribuido a mejorar su actitud, sin embargo, no influyen negativamente a la evaluación. Más bien, podrían servir para plantear correcciones si es que fuere necesario.

Utilidad de lo aprendido y ¿en qué?

A. Resultados sobre la utilidad de lo aprendido.

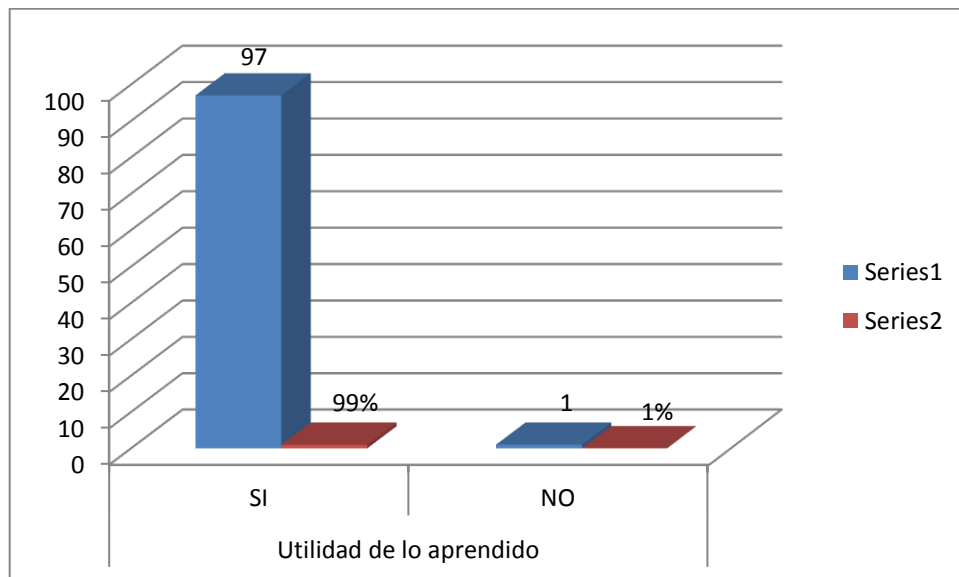


Grafico XVII

Elaborado por el Autor.

En resumen, los resultados de la interrogante sobre la utilidad de lo aprendido, son los siguientes:

- 1) El 99% de los encuestados señalan que les ha sido útil lo aprendido.
- 2) Un 1% de todos los encuestados señalan que no les ha sido útil.

- **Interpretación de estos resultados:**

Contar con casi la totalidad de encuestados que aseguren que les ha sido de mucha utilidad lo aprendido, aunque en diferente grado, es un dato importante; puesto que, se trata de un resultado muy positivo que demuestra un impacto de satisfacción en los participantes.

El 1% que señala que no le ha sido útil, se debe a que no se relaciona con su trabajo; esto significa que no está involucrado en los procesos sociales.

B. En qué le ha sido útil.

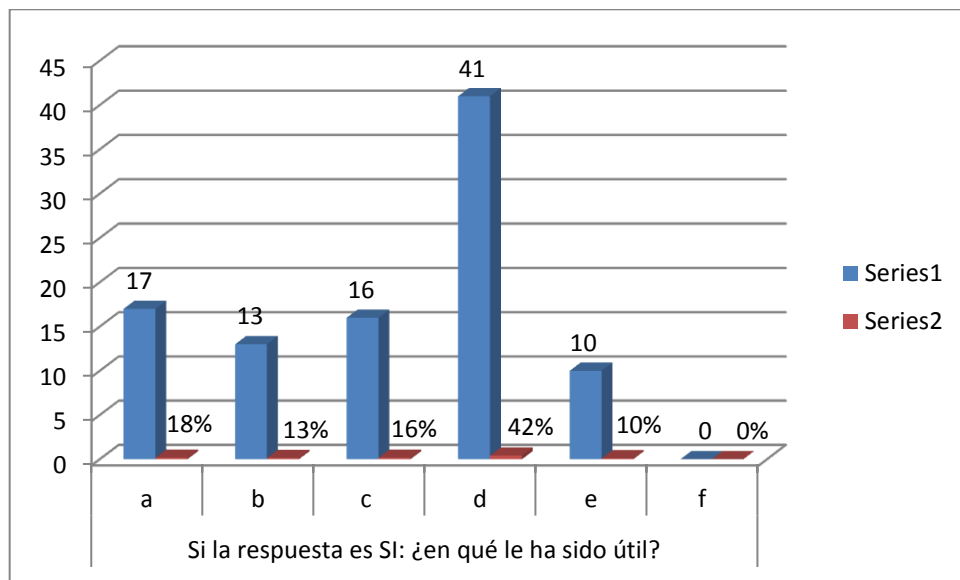


Grafico XVIII

Elaborado por el Autor.

En respuesta a la interrogante a ese 99% que asegura que le ha sido muy útil lo aprendido, pero en qué le ha sido útil, los resultados son los siguientes:

- 1) El 42%, señalan que le ha sido útil porque han elevado su nivel de conocimiento.

- 2) El 18% expresan que les ha sido útil porque han mejorado su autoestima.
- 3) Un 16% manifiestan que les ha sido de mucha utilidad porque han fortalecido sus capacidades y destrezas.
- 4) Un 13% señalan que le ha sido útil porque les ha permitido conocer sus derechos ciudadanos.
- 5) Un 10% último expresan que les ha sido útil lo aprendido porque ahora poseen una personalidad interactiva y una actitud positiva.

- **Interpretación de estos resultados:**

El indicador más alto, tiene relación con una de las expectativas que tenían a un inicio los participantes, como es el de mejorar su nivel de conocimiento; eso significa que se cuenta con un alto porcentaje de participantes que elevaron su nivel de conocimiento y a su vez, se cumplió sus expectativas.

Cada uno de los demás indicadores que sumados todos constituyen el 58% restante, representan un valor muy importante en el tema del desarrollo personal y el mejoramiento de sus capacidades. Esto contribuye a determinar un impacto positivo en los participantes.

Vinculación a procesos para lo cual se capacitó y en dónde.

A. Vinculación

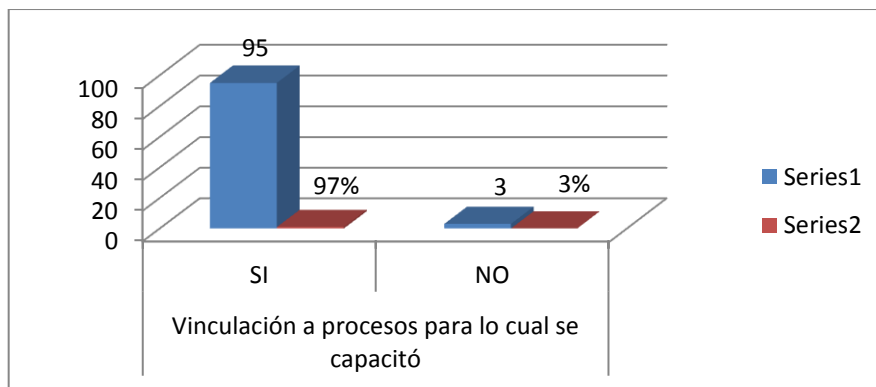


Grafico XIX

Elaborado por el Autor.

En resumen, los resultados sobre la vinculación a procesos para lo cual se capacitó, son los siguientes:

- 1) El 97% de los encuestados aseguran que si se han vinculado a procesos para lo cual siguieron los procesos de formación.
- 2) Un 3% dice no haberse vinculado.

- **Interpretación de estos resultados.**

El primer resultado nos muestra que casi la totalidad de las personas capacitadas están aplicando sus conocimientos y experiencias adquiridas. Esto significa, que los procesos de formación si fue un valioso aporte para los actores sociales de la provincia.

Solamente un mínimo porcentaje dice no haberse vinculado, pero esto es consecuencia de resultados anteriores, de personas que no participaron de manera voluntaria o no terminaron los procesos.

B. En dónde.

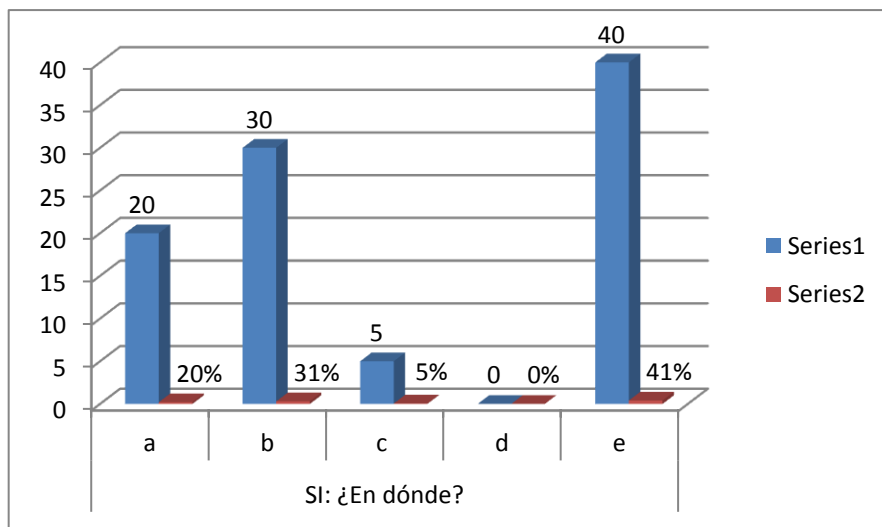


Grafico XX
Elaborado por el Autor.

En resumen, del 97% que afirman que si se han vinculado a procesos para lo cual se capacitó, los resultados sobre la interrogante de en dónde, son los siguientes:

- 1) El 41% dice que lo han hecho en espacios de participación ciudadana.
- 2) El 31% en su organización social.
- 3) El 20% en el barrio o comunidad.
- 4) Un 5% en su entorno laboral.

- **Interpretación de estos resultados:**

Los resultados demuestran que la mayoría de participantes han hecho uso de sus nuevos conocimientos en procesos para lo cual se formaron. Esto representa un impacto positivo para las organizaciones, la comunidad y su espacio laboral. Con estos resultados está más que justificado la inversión y el costo del proyecto, ya que ha contribuido grandemente al emprendimiento y desarrollo de las personas, como también al proceso organizativo y el desarrollo local de cada territorio.

C. Qué tipo de espacios de participación

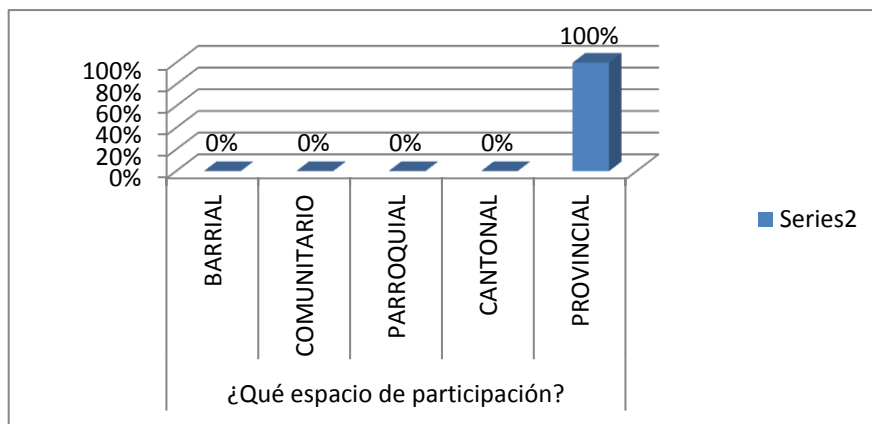


Grafico XXI

Elaborado por el Autor.

Del 41% que señalan que se han vinculado a espacios de participación ciudadana, El 100% dice haber participado en procesos participativos de ámbito provincial; es decir, el parlamento popular del Azuay.

- **Interpretación de este resultado.**

Esto tiene su explicación porque parte de los encuestados son miembros del parlamento provincial; para quienes, se desarrolló un programa de capacitación. Sin duda es un resultado importante cuyo impacto se verá en los siguientes resultados.

Mayor aporte realizado como fruto de la formación.

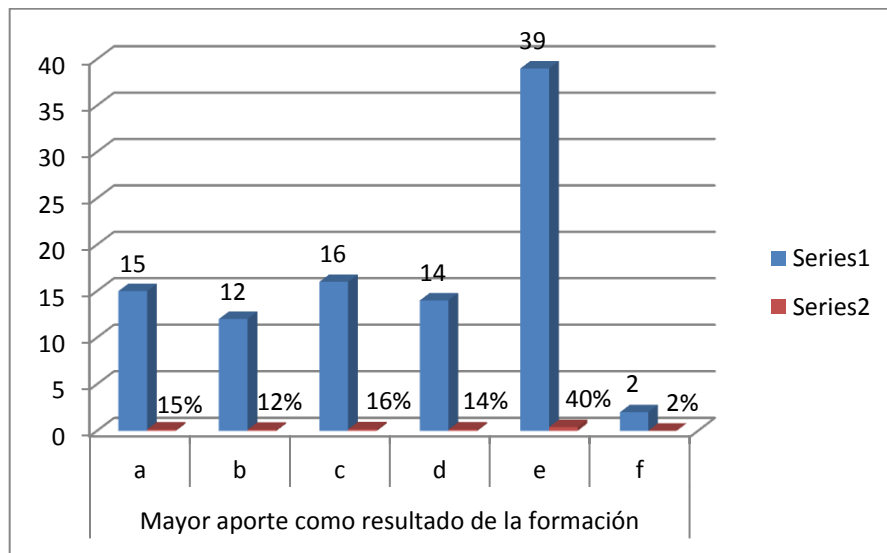


Grafico XXII

Elaborado por el Autor.

En resumen, los resultados sobre el mayor aporte que hayan realizado como fruto de la formación, son los siguientes:

- 1) El 39% de los encuestados señalan que su mayor aporte ha sido participar activamente en el parlamento provincial del Azuay.
- 2) Para el 16% su mayor aporte ha sido aplicar los nuevos conocimientos para el bien común.

- 3) Un 15% señala, que su mayor aporte ha sido actuar con liderazgo en la conducción de la organización.
- 4) Para un 14% su mayor aporte ha sido actuar con eficacia en todas las actividades.
- 5) Un 12% señalan que su mayor aporte ha sido asumir con confianza las obligaciones de la organización.
- 6) Un 2% señala que no han hecho ningún aporte.

- **Interpretación de estos resultados.**

De acuerdo con el dato anterior; en el cual, la mayoría habían participado en el proceso de formación a parlamentarios, veedores y representantes de asambleas, es lógico entonces que su mayor aporte, en este sentido, haya sido participar en el parlamento provincial porque para ello se capacitaron. En este sentido, el resultado es muy positivo por cuanto se está logrando el objetivo.

Todos los demás porcentajes son muy significativos, porque aportan en su medida a satisfacer necesidades colectivas de la organización y la comunidad.

En el dato último, dos personas señalan que no han hecho ningún aporte. Es quizá comprensible, considerando que en datos anteriores existían datos de personas que participaban por obligación.

Nivel de incidencia o resultado fruto del aporte realizado.

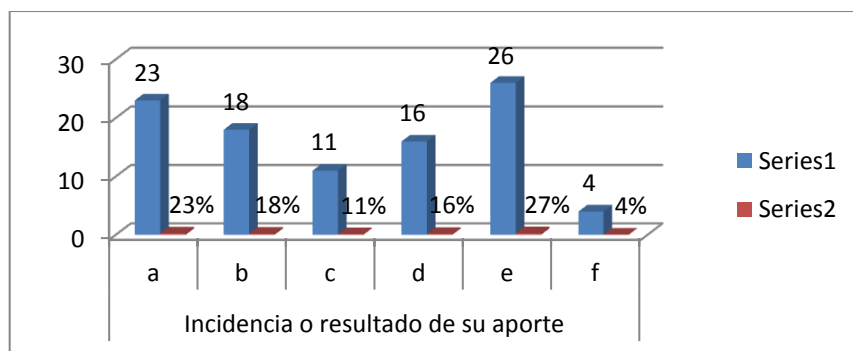


Grafico XXIII
Elaborado por el Autor.

Los resultados sobre la interrogante acerca de la incidencia o resultados que haya dado el aporte realizado fruto del proceso de formación, son los siguientes:

- 1) El 27% de los encuestados señalan que sus propuestas son escuchadas y son parte de las resoluciones.
- 2) El 23% señalan que existe confianza y apoyo de los integrantes de la organización.
- 3) Un 18% señalan que hay cordialidad y trabajo en equipo.
- 4) El 16% señalan que ha mejorado la gestión y el avance de los procesos.
- 5) El 11% señalan que ahora se toma en cuenta los derechos ciudadanos y la equidad.
- 6) Un 4% señalan que no hay ningún resultado o incidencia.

- **Interpretación de estos resultados.**

Cada uno de los resultados tiene una valoración grande, ya que contribuyen positivamente al mejoramiento de la gestión y la capacidad de cada uno de los líderes de la provincia. Esto significa contar con actores sociales propositivos, dinámicos, emprendedores y seguros de sí mismos, con capacidad para defender sus aportes, con conocimiento de sus derechos ciudadanos. Esto representa, un avance grandioso y muy satisfactorio al desarrollo de la provincia.

En cuanto al resultado que indica que no hay ninguna incidencia, al igual que en los datos anteriores, se considera normal, puesto que, es consecuencia de lo mismo.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DEL IMPACTO

4.1. Hipótesis planteada

Antes de empezar a determinar el nivel de impacto que han generado los procesos de formación o capacitación, es necesario tener presente la hipótesis planteada frente al tema del presente estudio.

Al respecto decíamos entonces que la Prefectura del Azuay ha realizado un esfuerzo grande en ejecutar planes de capacitación dirigidos a varios sectores: actores sociales, líderes y lideresas del Azuay, con la finalidad de que al menos el 50% de los participantes reorienten su accionar en función de lo aprendido, y se inserten en los procesos de participación ciudadana.

Que el modelo de participación, que a través del eje de la ampliación de la democracia ha desarrollado la Prefectura del Azuay sería el espacio donde se pudiera apreciar los logros obtenidos. Este espacio, es el Parlamento Provincial, donde la ciudadanía capacitada ha asumido su rol protagónico, ha ejercido sus derechos y participa democráticamente en la toma de decisiones de manera deliberativa y propositiva, ejerciendo un verdadero impacto con su gestión de líder.

De acuerdo con esta hipótesis planteada, veremos si los resultados expuestos en el capítulo anterior y que se han obtenido mediante la encuesta realizada a un grupo de beneficiarios del proceso, apuntan o no a confirmar lo planteado.

4.2. Variables e indicadores

Como herramientas de medición para demostrar la conjetura planteada se había considerado la siguiente las siguientes variables:

VARIABLE	INDICADOR
Impacto positivo y satisfactorio de los procesos de capacitación.	Mejora de la gestión y participación de los líderes y lideresas
Impacto negativo y poco satisfactorio de los procesos de capacitación.	Desmotivación y ausencia en la participación y gestión de los líderes.

Estas variables, ayudarán a determinar el impacto causado; pero, para su medición, en el diseño de la encuesta planteamos analizar ciertos parámetros, cuyos resultados, se obtuvieron en las preguntas planteadas. Estos parámetros son los siguientes:

- Quiénes son los actores sociales participantes.
- Cuál es el grado de interés del participante en el programa de capacitación.
- Cuáles fueron las expectativas del participante.
- Cuánto fue su motivación y entusiasmo.
- Cuál fue su satisfacción final.
- Sus logros personales alcanzados.
- Cuál fue su aporte social.
- Cuál fue el grado de incidencia de sus aportes.

4.3. Determinación y análisis del impacto en cada uno de los parámetros.

4.3.1. Los actores sociales participantes.

A. Análisis de los resultados:

a. Cuadro de resumen de los resultados sobre la edad de los participantes:

RANGO GENERACIONAL	15-20	2	2%
	21-30	24	24%
	31-60	68	69%
	61-MAS	4	4%
TOTAL		98	100%

Grafico XXIV

Elaborado por el Autor.

La presencia de un porcentaje variado de personas adultas, adultos mayores, jóvenes y adolescentes en los procesos de formación, son resultados muy halagadores.

En primer lugar, la presencia de personas adultas y adultos mayores, es fundamental, puesto que, con este grupo de edades se puede aplicar de manera eficiente las metodologías pedagógicas como el diálogo de saberes; puesto que, se trata de personas que tienen muchas experiencias por compartir y muchas inquietudes por saber. Esto genera responsabilidad y mucho interés.

En segundo lugar, la presencia de jóvenes y adolescentes, demuestra el interés y la responsabilidad que asumen estos grupos de participantes en prepararse para integrarse de mejor manera al trabajo social en su organización o comunidad.

b. Cuadro resumen de los resultados sobre la participación de género:

GENERO	HOMBRES	54	55%
	MUJERES	44	45%
TOTAL		98	100%

Grafico XXV

Elaborado por el Autor.

La presencia de hombres y mujeres en igual volumen de participación contribuye a la equidad de género y a la igualdad de condiciones.

c. Cuadro resumen de los resultados sobre el lugar del participante:

TERRITORIO	URBANO	24	24%
	RURAL	74	76%
TOTAL		98	100%

Grafico XXVI

Elaborado por el Autor.

La diversidad también tiene mucha importancia en los procesos de capacitación. La presencia mayor de líderes sociales del sector rural, se justifica debido a que las competencias de intervención de la Prefectura es el sector rural; sin embargo, la intervención en la organización urbana es importante también por su presencia en el parlamento provincial.

B. Impacto generado de los grupos participantes.

La presencia de una diversidad generacional en todas las edades, la participación de hombres y mujeres y una diversidad cultural con líderes tanto urbanos como rurales en los Talleres de Formación, permite la concepción de un impacto positivo y satisfactorio en las organizaciones sociales, comunidades, barrios y parroquias, puesto que se garantiza la continuidad de los procesos, la labor comunitaria y la presencia de líderes bien formados.

4.3.2. Interés de los participantes en los programas de capacitación.

A. Análisis de los resultados

Para indagar el grado de interés de los participantes, se planteó recopilar información en el marco de las siguientes preguntas:

- Cuál fue el plan de formación ciudadana en el que participo
- Cuáles fueron los medios por el cual se enteró de los proyectos de capacitación.

- Por qué decidió participar en el proceso de formación

a. Sobre el plan de formación en el que participó.

Cuadro resumen de los resultados

Proceso de formación a parlamentarios, veedores y representantes de asambleas.	40	41%
Procesos de formación para organizaciones de productores/as.	26	27%
Procesos de Formación para organizaciones barriales y asociaciones	21	21%
Procesos de formación en la gestión social de riego.	11	11%
	98	100%

Grafico XXVII

Elaborado por el Autor.

El mayor porcentaje de participantes corresponden al proceso de formación a parlamentarios, veedores y representantes de asambleas, Este resultado es muy valioso ya que la finalidad principal de los procesos formativos ha sido fortalecer los liderazgos individuales y colectivos de la provincia.

El segundo indicador corresponde a actores sociales que han participado en procesos de formación para organizaciones de productores/as. Es un sector que si bien tienen ciertas potencialidades, cuentan con debilidades en temas organizativos consecuencia de la falta de conocimiento sobre procedimientos parlamentarios, baja autoestima, derechos ciudadanos entre otros, en este sentido, la información que proporcionen será muy interesante.

El tercer porcentaje corresponde a actores sociales que han participado en los procesos de formación para organizaciones barriales y asociaciones. Este es un sector que tiene un mejor nivel organizativo; sin embargo, su información proporcionada será importante puesto que los procesos de formación apuntan al fortalecimiento de sus capacidades y a la adquisición de una actitud más propositiva.

El cuarto porcentaje corresponde a actores sociales que han participado en procesos de formación en gestión social de riego. Es un sector que también tienen debilidades en temas organizativos consecuencia de la falta de conocimiento sobre procedimientos parlamentarios, baja autoestima, derechos ciudadanos entre otros; la información que proporcionen será muy valiosa

b. Sobre los medios por el cual se enteró de los proyectos de capacitación.

Cuadro resumen de los resultados

Se enteraron en su organización.	47	48%
Por medio de folletos informativos.	17	17%
En las reuniones de socialización.	14	14%
Por medio de comunicaciones	10	10%
Por medio de invitaciones.	10	10%
	98	100%

Grafico XXVIII

Elaborado por el Autor.

El mayor número de participantes se enteraron en su organización. Este resultado, refleja la necesidad colectiva, la predisposición para participar de los procesos formativos y el compromiso con la organización. Esto demuestra que ha habido un alto grado de interés de los participantes. Por lo tanto, el resultado es positivo y satisfactorio y anuncia un impacto meritorio en el fortalecimiento de las organizaciones y el surgimiento de nuevos liderazgos.

El enterarse por medio de folletos y participar en los procesos formativos tiene también su valor, puesto que muestra el grado de interés individual y la voluntad de aprender.

El porcentaje de personas que se enteraron en reuniones de socialización, significa que se informaron apropiadamente, se enteraron muy bien de los temas. Esto demuestra que hubo un alto grado de interés y buena voluntad individual de los participantes.

Las comunicaciones y las invitaciones tienen su importancia, por lo tanto son muy válidas; y, el hecho de haber asistido a participar de un proceso de formación dando importancia a este medio, significa también que existe un alto grado de interés, respeto y responsabilidad.

c. Sobre la decisión de participar en el proceso de formación.

Cuadro resumen de los resultados

Porque se interesó en los temas de formación.	46	47%
Por su aspiración de aprender algo más.	44	45%
Por la exigencia de la organización.	7	7%
	1	1%
	98	100%

Grafico XXIX

Elaborado por el Autor.

Tomar una decisión de participar en un proceso de formación o capacitación porque le interesaron los temas y los contenidos, significa tener un grado de interés muy importante y la voluntad suficiente para seguir. Esto es muy bueno porque garantiza la permanencia hasta el final y la interacción durante el desarrollo del evento; algo fundamental, para el éxito de un plan de formación.

Contar con participantes con deseos constructivos como el tener aspiraciones de aprender algo más, significa que hay mucho interés y buena voluntad. Cuando una persona está deseosa de aprender, no es pasiva y solamente receptiva; sino más bien, activa y reflexiva. Esto al final deja lecciones y resultados satisfactorios.

Hay personas que de cierto modo, no les interesa ningún proceso de aprendizaje, participan porque se sienten obligados al ser parte de una organización. Es un porcentaje mínimo pero es bueno tenerlo en cuenta porque al final, algún mensaje representa; sin embargo no define interés ni voluntad alguna de los participantes.

B. Impacto en cuanto al Interés de los participantes:

- **Impacto en referencia al plan de formación en el que participó.**

En cuanto al plan de formación en el que participó, la encuesta ha permitido obtener información de participantes de procesos formativos diferentes; por lo tanto, su diversidad y los puntos de vista recopilados desde distintas experiencias y satisfacción de sus necesidades, nos permitirá tener mayores elementos para evaluar los procesos e identificar su impacto.

- **Impacto en referencia a los medios por los cuales se enteró de los proyectos de capacitación**

Todos los datos que responden a la pregunta sobre los medios por los cuales se enteraron de los proyectos de capacitación demuestran claramente que el proyecto, causaron expectativa, llamó la atención de los interesados y generó el interés de participar en los procesos. Con estos resultados, se puede identificar un impacto social de satisfacción, expectativa y mucho interés. Desde este punto de vista, el impacto es muy positivo y satisfactorio.

- **Impacto en referencia a la decisión de participar en el proceso de formación.**

Los dos indicadores que responden de manera positiva a la pregunta sobre la decisión de participar en los procesos de capacitación demuestran también que sí hubo el interés y la voluntad individual no sólo de participar de los procesos de formación sino de apuntar a su superación personal; razón por la cual, identificamos aquí un impacto positivo y satisfactorio en los participantes; puesto que, se concibe claramente el deseo de buscar la superación personal mejorando sus conocimientos.

4.3.3. Las expectativas del participante.

A. Análisis de los resultados

Cuadro resumen de los resultados

Mejorar su nivel de conocimiento.	41	42%
Capacitarse para ayudar a su organización.	23	23%
La superación personal.	30	31%
Cumplir con la exigencia de la organización.	4	4%
	98	100%

Grafico XXX

Elaborado por el Autor.

El hecho de que la máxima expectativa de los participantes ha sido mejorar su nivel de conocimientos, es contar con un resultado positivo, por cuanto significa que la ciudadanía tiene confianza y seguridad en los programas de formación.

Otra de las mayores expectativas que han tenido los participantes sobre los procesos de formación ha sido también el capacitarse para apoyar o conducir mejor a su organización. Se identifica con este resultado un propósito de beneficio colectivo.

La superación personal ha sido otra de las expectativas. Aquí, si bien hay un grado de interés individual, sin embargo, tiene relación con los objetivos del proyecto como es el de dotar de herramientas para fortalecer los liderazgos individuales y colectivos de la provincia. Pero más allá de esto, este resultado permite identificar una falta de autoestima y desmotivación de las personas.

Para un porcentaje mínimo de participantes, su única perspectiva ha sido cumplir con una obligación. Esto es consecuencia del indicador anterior que mostraba un porcentaje menos de personas que se sentían obligados a participar por ser de la organización.

B. Impacto sobre las expectativas del participante.

La expectativa que los programas de capacitación han causado en los participantes, significa un impacto muy positivo por las siguientes razones:

Primero porque, para un alto porcentaje de personas su aspiración ha sido mejorar el nivel de sus conocimientos; con ello, están demostrando que sus conocimientos están desactualizados y se requiere de constante capacitación para asumir responsabilidades. Esta expectativa de los participantes, genera un impacto de voz de alerta y compromiso para las Entidades Públicas que deben asumir procesos de formación permanente para la ciudadanía.

Segundo, el contar con un alto porcentaje de participantes que tienen la perspectiva de capacitarse para ayudar a su organización significa que sienten la necesidad de una preparación para asumir los retos de conducir una organización; es decir, queda identificado un problema: que el debilitamiento de la organización social se debe a la falta de conocimientos de sus dirigentes.

Tercero, el contar con un porcentaje de participantes que expresan que su perspectiva fue alcanzar o buscar la superación personal demuestra que hay un alto grado de población desmotivada, frustrada con baja autoestima y esto es lo que contribuye al debilitamiento organizacional. Esta expectativa de los participantes, también debería ser tomada en cuenta por las Entidades Públicas. Sin embargo, lo positivo de este resultado es el interés de superar estos problemas y ven en los programas de capacitación esta oportunidad.

En último, tenemos un indicador bastante bajo el que asegura no haber tenido ninguna expectativa sino más que cumplir con una exigencia de la organización. Podemos identificar aquí una falta de interés y una desmotivación pero es un resultado un tanto mínimo que no trasciende frente a los otros resultados que son mucho más altos. Este tipo de resultados son normales ya que no todo puede ser bueno en su totalidad.

4.3.4. Motivación y entusiasmo de los participantes.

A. Análisis de los resultados.

Para indagar el grado de motivación y entusiasmo de los participantes, se planteó recopilar información en el marco de las siguientes preguntas:

- Le agradó o no el desarrollo de los talleres de formación.
- Qué calificación darían a ciertos elementos de los procesos de formación.

a. Sobre el nivel de agrado de los talleres de formación.

Cuadro resumen de los resultados

SI	96	98%
NO	2	2%
	98	100%

Grafico XXXI

Elaborado por el Autor.

El hecho de contar con la mayoría de los participantes que afirman que sí les agradó el desarrollo y la realización de los talleres, el resultado tiene un valor muy positivo por cuanto, significa que los participantes sí estuvieron entusiasmados y esto generó una motivación bastante buena para continuar hasta el final; dando como resultado, ciudadanos satisfechos de lo que han recibido y una valoración excelente al proceso.

El indicador de desagrado, aunque es mínimo, es bueno también tenerlo en cuenta para el análisis ya que es normal; aunque, identificadas sus razones, vemos que no tiene relación con el proceso de formación sino con otros factores como la “falta de tiempo” e “incomodidad del salón”.

b. Sobre la calificación dada a ciertos elementos del proceso de formación.

Cuadro de valoración individual

CONTENIDOS	Malo	0%
	Regular	0%
	Bueno	5%
	Muy bueno	60%
	Excelente	35%
FACILITADORES	Malo	0%
	Regular	0%
	Bueno	2%
	Muy bueno	57%
	Excelente	41%
DINÁMICAS	Malo	0%
	Regular	0%
	Bueno	6%
	Muy bueno	65%
	Excelente	29%
METODOLOGÍA	Malo	0%
	Regular	0%
	Bueno	11%
	Muy bueno	70%
	Excelente	18%
MATERIALES PEDAGÓGICOS	Malo	0%
	Regular	0%
	Bueno	10%
	Muy bueno	68%
	Excelente	21%

Grafico XXXII

Elaborado por el Autor.

Todos los elementos alcanzan una calificación de “muy buena”, “excelente” y “buena”. Estos resultados son muy importantes porque complementan y ratifican el nivel de motivación y entusiasmo que se identificaron en los resultados anteriores. Por lo tanto, representan un grado de satisfacción y valor muy positivo del proceso. A más de ello, significan un reconocimiento especial a estos elementos que son herramientas fundamentales para el trabajo.

Cuadro comparativo entre elementos

ELEMENTOS	PUNTAJE	PORCENTAJE
CONTENIDOS	421	20%
FACILITADORES	430	21%
DINAMICAS	414	20%
METODOLOGIA	399	19%
MATER. PEDAG.	403	19%
	2.067	100%

Grafico XXXIII

Elaborado por el Autor.

Realizado una medición entre elementos tomando en cuenta la sumatoria total de puntos alcanzados por cada elemento, nos permite tener una valoración individual de cada uno de ellos y vemos que los resultados no se diferencian mayormente. Esto es muy positivo y satisfactorio para el proceso, ya que demuestra que no hay elementos fuertes ni débiles que podrían necesitarse mejorar.

Cuadro de calificación global.

CONTENIDOS	490	421
FACILITADORES	490	430
DINAMICAS	490	414
METODOLOGIA	490	399
MATERIALES PED	490	403
	2.450	2.067

Grafico XXXIV

Elaborado por el Autor.

Calificación Global

2.067	=	EXCELENTE
--------------	----------	------------------

Grafico XXXV

Elaborado por el Autor.

Realizado una sumatoria total de los puntos alcanzados y comparado con el puntaje total por alcanzar, tenemos un puntaje global bastante alto que equivale a una calificación de excelente; resultado, que puede ser considerado como una calificación a todo los procesos y el proyecto de formación ciudadana.

B. Impacto sobre la Motivación y entusiasmo de los participantes:

- **Impacto en referencia al nivel de agrado del desarrollo de los talleres**

El contar con un porcentaje de casi el total de los encuestados, que dan testimonio de que los procesos de capacitación les entusiasmo y se motivaron a seguir hasta el final, genera un impacto de satisfacción muy positivo tanto en los ciudadanos capacitados como también para la Institución que patrocina estos procesos; en este caso, la Prefectura del Azuay.

Este impacto de satisfacción y motivación es muy importante porque contribuye a elevar el autoestima y la superación personal, tanto de capacitados como de facilitadores, contribuye también al fortalecimiento para las organizaciones, puesto que la superación de los dirigentes, permite mejorar la conducción de la organización y por último, genera confianza y aceptación en la entidad ejecutora.

- **Impacto en referencia a la valoración dada de los elementos de la formación.**

Todos estos resultados que tiene una valoración excelente, si bien no generan un impacto social externo, sin embargo, si generan un impacto positivo y muy satisfactorio al interior de la Institución; puesto que, se está evaluando y calificando a todo un proyecto, a todo un equipo, a todo un proceso, a todo un modelo, con lo cual, se justifica inclusive la inversión efectuada por la Prefectura del Azuay. Este impacto al interior del

departamento, genera la tranquilidad, la satisfacción y la confianza para seguir trabajando en nuevos procesos.

4.3.5. Nivel de satisfacción de los participantes.

A. Análisis de los resultados.

Para indagar el grado de satisfacción de los participantes, luego de haber culminado el proceso de formación en el cual participó, se planteó recopilar información en el marco de las siguientes preguntas:

- Culminó el proceso de formación o capacitación en el cual participó.
- Si la respuesta es Sí, ¿qué le pareció? Si la respuesta es no ¿Por qué?

a. Sobre la consulta si culminaron o no los procesos de formación.

Cuadro resumen de los resultados

SI	96	98%
NO	2	2%
	98	100%

Grafico XXXVI

Elaborado por el Autor.

El hecho de haber culminado el proceso de formación, dando su mejor esfuerzo, significa desde ya, que hay un alto grado de satisfacción de los participantes.

Un resultado aunque mínimo señala que no ha concluido los procesos de formación, pero estos tienen su explicación, se debe más a causas externas como el no contar con el tiempo suficiente para asistir.

b. ¿Qué les pareció?

Cuadro resumen de los resultados

EXCELENTE	12	13%
MUY BUENO	76	79%
BUENO	8	8%
	98	100%

Grafico XXXVII

Elaborado por el Autor.

Los resultados son bastante buenos, con porcentajes muy altos que dan cuenta que el proceso ha sido, muy bueno, excelente y bueno. Estos resultados demuestran lo dicho en el anterior párrafo el alto grado de satisfacción de los capacitados sobre el proceso en general.

B. Impacto sobre el nivel de satisfacción de los participantes:

- **Impacto en referencia a la culminación de los procesos.**

El contar con un indicador importante, el cual señala que de todos los encuestados casi el total sí han culminado el proceso de formación, esto genera un impacto social muy positivo e importante de credibilidad y respeto, ante el resto de la ciudadanía; puesto que, es un referente de ejemplo para el resto de ciudadanos y actores sociales de la provincia.

- **Impacto en referencia a la calificación que dan a los procesos de formación**

Los resultados de la calificación que dan los participantes a los procesos de formación, generan un impacto de satisfacción para la Institución que brinda el servicio puesto que es una valoración a la misión cumplida. Esto brinda confianza para seguir apoyando

nuevos procesos que beneficien a la ciudadanía y contribuya al desarrollo de los territorios.

4.3.6. Logros personales de los participantes.

A. Análisis de los resultados.

Para indagar la consecución de los logros personales alcanzados por los participantes, luego de haber culminado el proceso de formación en el cual participó, se planteó recopilar información en el marco de las siguientes preguntas:

- Cómo es su actitud actual en comparación a la de antes de la formación.
- Si le ha sido de utilidad lo aprendido en el proceso de formación

a. Actitud actual de los participantes.

Cuadro de resumen de los resultados

EXCELENTE	17	17%
MEJOR	73	74%
IGUAL	8	8%
	98	100%

Grafico XXXVIII

Elaborado por el Autor.

De acuerdo a estos indicadores, podemos apreciar que la actitud de las personas que han participado de los procesos de formación un porcentaje bastante alto ha mejorado, otro porcentaje regular está excelente y en un mínimo porcentaje está igual. Esto significa que si se han dado logros personales importantes.

Los datos complementarios señalan que los participantes encuestados consideran que su actitud está mejor, excelente e igual porque han adquirido nuevos conocimientos y

mayor capacidad de gestión, se sienten motivados y tienen mayor autoconfianza, son más colaboradores y actúan con más responsabilidad.

b. Utilidad de lo aprendido.

Cuadro resumen de los resultados

SI	97	99%
NO	1	21%
	98	100%

Grafico XXXIX

Elaborado por el Autor.

En estos resultados podemos ver que casi el total de actores sociales encuestados que han participado de los procesos de formación, aseguran que lo aprendido sí les ha sido de mucha utilidad. Esto significa que los procesos de formación si les ha generado logros personales muy satisfactorios.

Un porcentaje mínimo considera que no lo ha sido útil y su razón se debe a que no se relaciona con su trabajo; por lo tanto, no puede ser considerado como un resultado negativo.

¿En qué le ha sido útil?

Ha elevado su nivel de conocimiento	41	42%
Ha mejorado la autoestima	17	18%
Ha fortalecido sus capacidades y destrezas	16	16%
Conoce sus derechos ciudadanos	13	13%
Posee una personalidad interactiva y actitud positiva	10	10%
	97	100%

Grafico XL

Elaborado por el Autor.

En estos datos, podemos apreciar el grado de utilidad que aseguran haber tenido los participantes, determinados en estas acciones o características donde han podido

superarse y alcanzar sus logros personales, el nivel más alto de su logros personales es el haber elevado su nivel de conocimiento.

B. Impacto en referencia a los logros personales de los participantes:

a. Impacto sobre la actitud actual.

Los importantes logros alcanzados por los líderes sociales de la provincia capacitados, a través de un cambio de actitud más positivo identificados en diferentes características personales que demuestran su alcance, es un impacto social muy importante y significativo que contribuye en gran dimensión al mejoramiento de las capacidades individuales como también al mejoramiento de la capacidad de gestión y al desarrollo de las organizaciones.

La adquisición de nuevos conocimientos, la mayor capacidad de gestión, la motivación y la autoconfianza, la actitud de ser más colaboradores y responsables, aparte de ser resultados muy valiosos e importantes adquiridos por cada actor social, contribuirán estos a la generación de otros impactos positivos más importantes como es el fortalecimiento de las organizaciones y la capacidad de gestión propositiva ante las instituciones públicas.

b. Impacto sobre la utilidad de lo aprendido.

A esa actitud más positiva alcanzada, sumadas las características que demuestran que lo aprendido le ha sido de mucha utilidad genera un impacto mucho mayor de confianza y autoestima en los capacitados; puesto que, los logros alcanzados contribuyen a elevar su valoración personal.

4.3.7. Los aportes sociales que se han realizado.

A. Análisis de los resultados.

Para indagar qué aportes sociales han realizado los actores sociales participantes de los procesos, luego de haber culminado, se planteó recopilar información en el marco de las siguientes preguntas:

- Su vinculación con actividades para lo cual se capacitaron.
- Cuál ha sido su mayor aporte como resultado de la formación.

a. Vinculación con actividades para lo cual se capacitaron.

Cuadro resumen de los resultados

SI	95	97%
NO	3	3%
	98	100%

Grafico XLI

Elaborado por el Autor.

Estos resultados muestran que casi la totalidad de las personas encuestadas que participaron de los procesos de formación están ejercitando lo aprendido, aportando con sus nuevos conocimientos; con lo cual, se demuestra la existencia de un aporte social. Por lo tanto, este resultado tiene un valor muy positivo.

Un mínimo porcentaje no lo ha hecho debido a que no concluyó la capacitación, no ha tenido oportunidades y se dedicó a otras actividades.

¿A dónde se han vinculado?

En espacios de participación ciudadana	40	41%
En su organización social	30	31%
En el barrio o comunidad	20	20%
En su entorno laboral	5	5%
	95	100%

Grafico XLI

Elaborado por el Autor.

Estos resultados demuestran que, la mayoría de capacitados se han vinculado a procesos para lo cual se capacitaron y cada indicador indica en donde y en qué porcentaje lo han realizado su aporte. Es interesante ver como el mayor porcentaje lo ha hecho en los espacios de participación ciudadana.

Y además, quienes indican que su aporte ha sido en los espacios de participación, todos señalan que lo han hecho a nivel provincial; esto es, el parlamento popular.

b. Los mayores aportes como resultado de la formación.

Cuadro resumen de los resultados

Participar activamente en el Parlamento Provincial del Azuay	39	40%
Aplicar los nuevos conocimientos para el bien común	16	16%
Actuar con liderazgo en la conducción de la organización	15	15%
Actuar con responsabilidad y eficacia en todas las actividades	14	14%
Asumir con confianza obligaciones en la organización	12	12%
Ninguno	2	2%
	95	100%

Grafico XLII

Elaborado por el Autor.

A parte de estar ejercitando lo aprendido, los siguientes resultados nos muestran los aportes más importantes que el capacitado cree que ha realizado o dado a su organización. Estos resultados confirman ese aporte social muy importante brindado por los capacitados como fruto de esa formación recibida.

B. Impacto de los aportes sociales realizados.

a. Impacto en referencia a la vinculación para lo cual se capacitaron.

El hecho de que la mayoría de capacitados si se han vinculado a procesos para lo cual se capacitaron representa un impacto social muy significativo, tanto para los líderes participantes de los procesos de formación como para las organizaciones sociales y comunidades, puesto que los nuevos conocimientos adquiridos lo están ejercitando y poniendo en práctica y lo están haciendo en sus mismas organizaciones, en sus mismas comunidades y para su propia gente. Por lo tanto, se trata de un impacto positivo y muy satisfactorio.

Otro impacto generado es también el interés y el nivel de participación ciudadana que ha mejorado, cuya responsabilidad lo asumen con mayor capacidad, criterio y actitud propositiva.

b. Impacto en referencia a los mayores aportes de los participantes.

Los resultados que surgen de este parámetro, demuestran la presencia de un impacto positivo y satisfactorio muy importante para los participantes de los procesos de formación, puesto que ha incidido favorablemente en la superación personal y su motivación, mejorando su autoestima y el nivel de conocimiento.

Genera también, un impacto muy positivo para las organizaciones sociales, puesto que todos los aportes positivos de los líderes sociales capacitados, contribuyen al fortalecimiento de estas.

Existe un impacto positivo también para las instituciones públicas, puesto que con estos resultados se demuestra que hay una contribución al mejoramiento de la gestión pública ya que los participantes capacitados aportan en los espacios de participación ciudadana con sus nuevos conocimientos para el bien común, actúan con un auténtico liderazgo en la conducción de sus organizaciones y asumen con confianza sus obligaciones.

4.3.8. Grado de incidencia o resultado de los aportes realizados.

A. Análisis de los resultados.

Cuadro resumen de los resultados

Sus propuestas son escuchadas y son parte de las resoluciones.	26	27%
Existe confianza y apoyo de los integrantes de la organización.	23	23%
Hay cordialidad y trabajo en equipo.	18	18%
Ha mejorado la gestión y el avance de los procesos.	16	16%
Ahora se toma en cuenta los derechos ciudadanos y la equidad.	11	11%
Ninguno	4	4%
	98	100%

Grafico XLIII

Elaborado por el Autor.

Cada uno de estos indicadores, nos muestran que hay un grado de incidencia favorable y muy importante en todos los niveles, como respuesta positiva de los aportes y emprendimientos que los capacitados han realizado utilizando sus conocimientos experticias y herramientas adquiridas.

B. Impacto del grado de incidencia de los aportes realizados

Los resultados o la incidencia importante que se confieren fruto de los aportes realizados por los participantes capacitados, genera un impacto motivacional en todos los involucrados de los procesos de formación.

En los participantes porque ven resultados favorables a su esfuerzo. En las organizaciones sociales porque los resultados contribuyen a su progreso. En las instituciones públicas porque se cuenta actores sociales propositivos, dinámicos, emprendedores, mejores líderes que contribuyen positivamente a la gobernabilidad del territorio. En el contexto social, porque la relación armónica y la gestión bien

emprendida por actores sociales que actúan con un auténtico liderazgo beneficia a todas y todos los ciudadanos de la provincia.

Otro impacto positivo es que se cuenta en el parlamento popular con líderes que piensen diferente; es decir, que no están únicamente preocupados por su localidad sino más bien, tienen la capacidad de analizar la problemática desde una visión más integral del territorio, considerando propuestas que beneficien a toda la provincia.

4.4. Análisis general del impacto que han tenido los procesos de Formación Ciudadana.

De manera general, identificamos un impacto global, como es la co-gobernabilidad en el territorio fruto de la formación y capacitación de los actores sociales; puesto que, estos ayudan a la gestión con criterio propositivo. Sin embargo, a continuación realizamos un resumen del análisis e identificación del nivel de impacto de manera específica en los participantes, en las organizaciones sociales, en las Instituciones públicas y en el Contexto Social.

4.4.1. En los participantes.

- En primer lugar, la presencia de una diversidad generacional de adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores, la participación equitativa de hombres y mujeres y una diversidad social y cultural de líderes tanto urbanos como rurales, permite identificar a ciudadanos y ciudadanas que más allá de la edad, territorio o género tienen mucho afán de aprender. Esto garantiza que la Provincia luego de estos procesos cuente con líderes comprometidos, responsables y bien formados.
- El grado de interés y la buena voluntad individual demostrada no sólo en participar de los procesos de formación sino de apuntar a la superación

personal, mejorando sus conocimientos es un impacto muy positivo identificado en los actores sociales participantes.

- Esta perspectiva de los participantes en alcanzar la superación personal, demuestra de alguna forma que ha existido de un alto grado de desmotivación, frustración y falta de autoestima en la población, este es un factor negativo que genera el debilitamiento de las organizaciones y su capacidad de gestión. Sin embargo, lo positivo está en que han encontrado respuesta y solución a estos problemas en los programas de capacitación y logrando resultados satisfactorios.
- Se identifica un impacto positivo y satisfactorio también en los importantes logros que han alcanzado los líderes sociales de la provincia que se han capacitado; logros que han sido identificados como: el cambio de actitud, el ser más propositivos y dinámicos y mejorar su autoestima. Este es un impacto muy importante y significativo que contribuye en gran dimensión al perfeccionamiento de las capacidades individuales, su valoración personal y el mejoramiento de la capacidad de gestión.
- Otro impacto muy positivo en los participantes es el hecho de que con la capacitación han asumido sus responsabilidades con mayor decisión, criterio y actitud propositiva, permitiendo esto también mejorar el interés y el nivel de participación ciudadana.

4.4.2. En las organizaciones sociales.

- Los resultados positivos de los participantes como la adquisición de nuevos conocimientos, la mayor capacidad de gestión, la motivación y la autoconfianza, la actitud de ser más colaboradores y responsables, aparte de ser resultados muy valiosos en lo personal para cada actor social, estos contribuyen al fortalecimiento de las organizaciones; generándose así, un impacto muy positivo.
- El hecho de que la mayoría de capacitados se encuentran vinculados a procesos para lo cual se capacitaron, significa un impacto social importante, con

beneficio tanto para los líderes participantes de los procesos de formación como para las organizaciones sociales y comunidades, puesto que los nuevos conocimientos adquiridos lo están ejercitando y poniendo en práctica y lo están haciendo en sus mismas organizaciones, en sus mismas comunidades y para su propia gente.

- Los aportes brindados por los líderes sociales capacitados, han permitido mejorar las relaciones interpersonales, la credibilidad y la capacidad de convocatoria en las organizaciones sociales, además de la conducción de las mismas. Esto significa un impacto muy positivo.

4.4.3. En las Instituciones Públicas.

- El entusiasmo y la motivación que tuvieron los participantes en los procesos de capacitación y que sirvió para llegar hasta el final de los procesos, significa un impacto muy positivo de satisfacción para la Entidad ejecutora de los procesos; en este caso, la Prefectura del Azuay. Esto representa un reconocimiento que le compromete a seguir apoyando iniciativas como estas.
- Otro impacto es que la superación personal y el mejoramiento de la autoestima de los actores sociales capacitados, contribuye a mejorar la gestión en las Entidades públicas que se relacionan con el trabajo organizativo en el territorio.
- La calificación excelente con lo cual han sido valorados todos los elementos del proceso de formación, significa también un impacto positivo y muy satisfactorio para el Centro de Formación Ciudadana; puesto que, esto representa la calificación de proyecto, a un equipo, a un proceso, a un modelo; con lo cual, se justifica inclusive la inversión efectuada por la Prefectura del Azuay.
- Se genera también un impacto positivo en otras Instituciones Públicas, puesto que, a más de contribuir al mejoramiento de la gestión existe el aporte positivo en los espacios de participación ciudadana en los diferentes espacios, donde

sus actores asumen con un auténtico liderazgo, nuevos conocimientos y criterio firme.

4.4.4. En el contexto social.

- En el contexto social, es importante identificar la expectativa, el interés y la atención que ha causado en los participantes los programas de capacitación, ya que para un alto porcentaje de personas ha sido su aspiración mejorar el nivel de sus conocimientos. Esto ha evidenciado una realidad social, existe una ciudadanía que demanda formación y capacitación, puesto que sus conocimientos son limitados o desactualizados y eso en ocasiones es un impedimento para asumir compromisos y responsabilidades en sus localidades y organizaciones.
- La necesidad de capacitación y formación que demanda la ciudadanía demuestra a su vez, queda que el debilitamiento de las organizaciones sociales obedece a la falta de preparación y escasos conocimientos en diferentes ámbitos, por parte de sus dirigentes.
- El que la mayoría de participantes hayan culminado el proceso de formación, ha generado un impacto social de credibilidad, respeto y prestigio para la Institución por parte de la ciudadanía, puesto que se evidencia que ha existido seriedad, cumplimiento y es un referente de ejemplo de los actores sociales capacitados ante el resto de ciudadanos de la provincia.

CONCLUSIONES

- Los resultados que se confieren fruto de los aportes realizados por los participantes capacitados, demuestran que el grado de incidencia o impacto generado de los procesos de capacitación efectuados por el Centro de Formación Ciudadana de la Prefectura del Azuay, ha sido muy positivo y satisfactorio, cuyo encadenamiento de resultados positivos, terminan causando un impacto mayor en el contexto social como es la generación de un ambiente de gobernabilidad en el territorio. Esto significa contribuir responsablemente al Desarrollo de la Provincia; puesto que, las nuevas formas de conciencia de los actores sociales capacitados en base a los nuevos conocimientos adquiridos y los procesos generados por la formación ayudan a mejorar las relaciones sociales y la gestión.
- En los actores sociales participantes, queda evidenciado un impacto muy positivo, quienes han visto resultados favorables a su esfuerzo como: mejorar el nivel de sus conocimientos, mejoramiento de su autoestima, elevando con ello su desarrollo personal y la capacidad de gestión. Esto a su vez, ha generado un impacto positivo para las organizaciones sociales; puesto que, la formación y capacitación de sus líderes contribuyen a su progreso.
- Es evidente también apreciar un impacto positivo en las Instituciones Públicas, puesto que con la formación, los actores sociales son más propositivos, dinámicos, emprendedores, mejores líderes que conocen la gestión y las competencias que tienen cada una de ellas, esto ayuda a mejorar la relación y la intercomunicación.
- En el Parlamento Provincial del Azuay, que es un espacio de participación ciudadana de la Prefectura del Azuay, los actores sociales formados y capacitados han adquirido una actitud diferente, ya no están únicamente preocupados por su localidad, sino que tienen la capacidad de analizar la

problemática desde una visión más integral del territorio, debatiendo propuestas que beneficien a toda la provincia.

- Ahora que existen los gobiernos de cercanía como son los GADs parroquiales con grandes funciones, roles y competencias y es donde existen debilidades administrativas; consideramos, que estos procesos de formación de actores sociales, ayudan muchísimo a la preparación para asumir estos cargos de gran responsabilidad. Por lo tanto, la inversión está plenamente justificada y es importante darle la debida continuidad.

RECOMENDACIONES

1. Como vemos, los procesos de capacitación y formación ciudadana ha sido muy valiosos para la ciudadanía sobre todo del sector rural; por lo tanto, se recomienda que las Entidades Públicas consideren seguir invirtiendo en Programas de capacitación y formación permanente para la ciudadanía, puesto que, existe mucho desconocimiento de los derechos individuales y colectivos que plantea la nueva Constitución y además sobre su rol y responsabilidad que tienen como ciudadanos.
2. Se recomienda también que los procesos de capacitación y formación cuenten con un sistema de evaluación mucho más adecuado y formal que permita medir el grado de aprendizaje de los participantes y que su vez, los mejores actores sociales capacitados sean tomados en cuenta para su inserción en labores afines dentro de algunas Instituciones, como compensación a su esfuerzo.
3. Para evitar la resistencia a participar por ciertos ciudadanos o ciudadanas; o, la deserción cuando ya son parte de los procesos de capacitación y formación, es recomendable que a futuro, al establecer nuevos procesos de formación, no sean estos tomados como un adoctrinamiento político o tomados a los participantes como clientes específicos o miembros incondicionales de la tendencia a la cual pertenecen las autoridades de turno, de esta manera se tendrán ciudadanas y ciudadanos más comprometidas con los procesos y la realidad social.
4. Al saber que los resultados han sido satisfactorios, recomendamos que se tome en consideración y se analice, que si se quiere a futuro contar con una ciudadanía y una sociedad bien formada e informada que contribuya a la gestión para contar con una provincia mejor, es necesario que en todos los niveles de Gobierno prioricen y asignen en sus presupuestos recursos necesarios e invertir en planes de capacitación y formación para la ciudadanía; caso contrario, los logros alcanzados mediante estos procesos se habrán perdido.

BIBLIOGRAFIA

- AGUILAR, M. J., & ANDER-Egg, E. (1999). *Diagnóstico Social: Conceptos y Metodología*. Buenos Aires - México: Hvmánitas.
- ANDER-EGG, E. (s.f.). *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*. República Dominicana: Universidad Autónoma de Santo Domingo.
- ARTEAGA BASURTO, C., & GONZALEZ MONTAÑO, M. V. (2001). Diagnóstico. En C. Arteaga Basurto, & M. González Montaña, *Desarrollo Comunitario*. México - UNAM.
- CENTRO DE FORMACION CIUDADANA. (2010-2011). Impulsando la Formación y el Ejercicio de la Ciudadanía. *Cuaderno Informativo sobre el Centro de Formación Ciudadana*. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- CENTRO DE FORMACION CIUDADANA. (2010-2011). Un paso adelante en la ampliación de la Democracia. *Impulsamos la Formación y el Ejercicio de la Ciudadanía*. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- CLAVER, J. M., & MANZANO, V. (s.f.). *Encuestas y Persuasión (Versión 1)*. Recuperado el Julio de 2013, de Universidad y Compromiso Social: <http://www.aloj.us.es/vmanzano/pdf/academia/encuestaspersuasion.pdf>
- CORDERO, S. (2011). *Centro de Formación Ciudadana: Acciones relevantes*. Cuenca.
- CRESPO Zaida. (2012). *Informe de Labores, Período enero - septiembre 2012*. Cuenca.
- DEFINICION.DE. (2008-2013). *Definición de Dimensión*. Recuperado el Junio de 2013, de Definición.de: <http://definicion.de/dimension/>
- DICCIONARIO MANUAL DE LA LENGUA ESPAÑOLA. (2007). *The Free Dictionary*. Recuperado el Junio de 2013, de The Free Dictionary: <http://es.thefreedictionary.com/dimensi%C3%B3n>
- GOBIERNO PROVINCIAL DEL AZUAY. (2012). *Ejecución POA 2011, Período Enero - Diciembre*. Cuenca.
- GOMEZ BASTAR, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Red del Tercer Milenio.
- GONZALEZ GOMEZ, A., & PADILLA GARCIA, J. L. (1999). Un esquema conceptual para analizar la validez en las investigaciones mediante encuesta. En

- A. González G., & J. L. Padilla G., *Metodología de Encuestas*. Universidad de Granada.
- PREFECTURA DEL AZUAY. (2009). Eje de la Ampliación de la Democracia. *Plan Quinquenal 2010-2014*. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- PREFECTURA DEL AZUAY. (2009). Orgánico Funcional del Gobierno Provincial del Azuay. *Orgánico Funcional del Gobierno Provincial del Azuay*. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- PREFECTURA DEL AZUAY. (2010). Folleto del Centro de Formación Ciudadana. *Centro de Formación Ciudadana*. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- PREFECTURA DEL AZUAY. (2011). *Informe de Rendición de Cuentas 2011*. Cuenca.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el Julio de 2013, de Vigésima segunda edición.: <http://www.rae.es/drae/>
- RUIZ MEDINA, M. I. (2011). *Validación y confiabilidad de la Investigación*. Recuperado el Julio de 2013, de Políticas Públicas en Salud y su Impacto en el Seguro Popular en Culiacá, Sinaloa, México: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/validacion_confiabilidad.html
- SALAMEA CÓRDOBA, M. (2011). *"La Formación Ciudadana: Una apuesta democratizadora"*. Cuenca.
- SALAMEA CORDOVA, M. (2011). Programa de Capacitación a Líderes Sociales. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- VASQUEZ, A. (s.f.). *El Centro de Formación Ciudadana del GPA*. Cuenca.