

**UNIVERSIDAD DEL AZUAY**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
PSICÓLOGO LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**TEMA:**

“EVALUACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE LÍDERES DEL INSTITUTO  
DE ESTUDIOS DE RÉGIMEN SECCIONAL DE ECUADOR-IERSE“

**Nombre de la Institución**

“Instituto de Estudios de Régimen Seccional de Ecuador”

**Autor:**

Pedro Xavier Castillo Durán

**Director:**

Psic. Pablo Osorio Guerrero

**Cuenca, Ecuador**

**2010**

## **Dedicatoria**

En primer lugar este trabajo de investigación se lo dedico al artífice de nuestros días, a Dios.

La dedico de igual manera a quien ha sido un maestro en mi diario caminar, mi padre pues con su incondicionalidad me impulsó a continuar sin importar los obstáculos que se me presentaron y retarme a mí mismo con la conclusión de este trabajo de tesis

Alguien que no pudiese dejar de ser nombrada, es mi madre quien ha sido un ejemplo de lucha constante

Por último le dedico este trabajo a la persona que siempre ha estado pendiente de mí, para apoyarme incondicionalmente mí hermano mayor, mi modelo a seguir

Pedro Castillo.

## **Agradecimientos**

En primer lugar agradezco a mi familia por el apoyo que me han brindado en cada momento del cual se elaboró este proyecto

Al personal del Instituto de Estudios de Régimen Seccional del Ecuador (IERSE), por haberme extendido las puertas de la institución y brindado un desinteresado apoyo con la facilitación de información e incorporación a este proceso formativo; mis agradecimientos se dirigen:

Ing. Omar Delgado (director)

Eco. Mario Merchán (encargado de proyectos dentro del eje formativo)

Eco. Martha Castro (ejecutora de proyectos)

Sr. Luis Pacheco

Al Psic. Pablo Osorio, por la paciencia en la planificación, diseño, elaboración y ejecución del presente trabajo investigativo a sustentar; por las horas de reunión e interrupciones a Pablo para consultar diversas inquietudes surgidas a lo largo del proceso

A la directora de escuela Psic. Mónica Rodas por la disponibilidad para ayudarme en la elaboración de la propuesta a trabajar, al Psic Mario Moyano por sus consejos en cuanto a la presentación del mismo.

Al Psic. Elvis Orellana, por su confianza depositada en mi persona para la realización de este trabajo

Pedro Castillo.

## **RESÚMEN**

Esta tesis, presenta el estudio de la Evaluación de Impactos de las 2 escuelas de liderazgo desarrolladas en las Parroquia Tarqui. Este documento detalla, la descripción de la institución ejecutora, naturaleza de las demandas del estudio, factibilidad del proyecto, justificación del mismo y el destinatario del proceso investigativo. Se inicia el proceso con la presentación de las actividades a realizar, tabulación de la información, indicadores de la información, recomendaciones, conclusiones, análisis investigativo (síntesis, impacto, idoneidad), el documento finaliza con las Conclusiones Generales.

Resumiendo su funcionalidad, el presente estudio ofrece al Instituto de Estudio de Régimen Seccional del Ecuador información muy valiosa en cuanto a Contenido, Instructores, Material del proceso formativo llevado a cabo, a más de las perspectivas de los estudiantes del proceso llevado a cabo.

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

ESCUELA DE FILOSOFÍA

**ABSTRACT**

This thesis is a study of the Evaluation of Impacts on two leadership schools of the Parish of Tarqui. This document is a detailed description of the entity performing the project, the nature of the study demand, feasibility and justification of the project, as well as the addressee of the research process. The work begins with the presentation of the activities that were carried out, the classification of the information gathered, the information indicators, recommendations, conclusions, research analysis (synthesis, impact, and competence). The document ends with some general conclusions.

In sum, this study provides the Institute for the Study of the Sectorial System of Ecuador with valuable information related to contents, instructors, material of the formative process carried out, as well as the students' perspectives.

Nombre de la institución

**Pedro Xavier Castillo Durán**

**School of Labor and Organizational Psychology**

Instituto de Estudios de Régimen Sectorial de Ecuador



Director



## Tabla de contenido

<b>I. DEDICATORIA .....</b>	<b>II</b>
<b>II. AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>III</b>
<b>III. RESUMEN .....</b>	<b>IV</b>
<b>IV. ABSTRACT.....</b>	<b>V</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN (CAPÍTULO 1) .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1. Título del Proyecto .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Nombre de la Institución .....</b>	<b>9</b>
<b>1.3. Generalidades .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4. Universidad del Azuay .....</b>	<b>10</b>
<b>1.5. IERSE.....</b>	<b>10</b>
<b>1.6. Junta Parroquial de Tarqui .....</b>	<b>12</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO (CAPÍTULO 2) .....</b>	<b>13</b>
<b>3. PROYECTO DE EVALUACIÓN (CAPÍTULO 3) .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>25</b>

<b>3.2 .EXPLICACIÓN DE LAS ESCUELAS DE LIDERAZGO</b> .....	26
<b>3.2.1 PRIMERA ESCUELA DE LIDERAZGO</b> .....	26
<b>3.2.2 SEGUNDA ESCUELA DE LIDERAZGO</b> .....	28
<b>4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN (CAPÍTULO 4)</b> .....	<b>30</b>
<b>4.1. Objetivo General</b> .....	30
<b>4.2. Objetivos Específicos</b> .....	30
<b>5. METODOLOGÍA (CAPÍTULO 5)</b> .....	<b>31</b>
<b>5.1 Cronograma de Actividades para el levantamiento de la Evaluación</b> .....	32
<b>6. RESULTADOS (CAPÍTULO 6)</b> .....	<b>35</b>
<b>6.1 Resultados Encuestas de la Primera Escuela de Liderazgo</b> .....	34
<b>6.2 Resultados Encuestas de la Segunda Escuela de Liderazgo</b> .....	40
<b>6.3 Resultados Entrevistas de la Primera Escuela de Liderazgo</b> .....	48
<b>6.4 Resultados Entrevistas de la Segunda Escuela de Liderazgo</b> .....	60
<b>7. CONCLUSIONES (CAPÍTULO 7)</b> .....	<b>66</b>
<b>7.1 Conclusiones de la Primera Escuela de Liderazgo</b> .....	66
<b>7.2 Conclusiones de la Segunda Escuela de Liderazgo</b> .....	68
<b>7.3 Conclusiones Generales</b> .....	70
<b>8. RECOMENDACIONES (CAPÍTULO 8)</b> .....	<b>71</b>

<b>8.1 Recomendaciones de la Primera Escuela de Liderazgo</b> .....	72
<b>8.2 Recomendaciones de la Segunda Escuela de Liderazgo</b> .....	72
<b>9. ANEXOS</b> .....	73
<b>10. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	75

## **1. INTRODUCCIÓN (CAPÍTULO 1)**

La Universidad del Azuay como Institución de Educación Superior, con una larga trayectoria en el campo de la investigación de las necesidades de la sociedad y de la formación de profesionales para contribuir al desarrollo local, regional y del país, reconoce la necesidad de fortalecer las experiencias de coordinación interinstitucional y multisectorial para impulsar programas que atiendan a la educación, capacitación y organización social de los grupos y comunidades urbanas-rurales y, muy particularmente a las necesidades de formación y desarrollo de la juventud.

### **1.1. Título del Proyecto**

Evaluación del Proceso de Formación de Líderes, del Instituto de Estudios de Régimen Seccional del Ecuador (IERSE).

### **1.2. Nombre de la Institución**

Instituto de Estudios de Régimen Seccional del Ecuador (IERSE)

### **1.3. Generalidades**

La Universidad del Azuay a través del Instituto de Estudios de Régimen Seccional IERSE y la Junta Parroquial de Tarqui, atendiendo a los conceptos de cogestión, cooperación interinstitucional y participación social, tienen como interés individual y colectivo impulsar acciones en beneficio de la población en los ámbitos de capacitación y organización, orientadas a promover cambios que mejoren las condiciones de desarrollo humano, las posibilidades de acceso al trabajo, mejorar las relaciones sociales y de género, a fin de promover igualdad de oportunidades y participación colectiva en procesos para un desarrollo sustentable local y regional sin importar su edad, clase social, opción sexual, etnia, localidad o ideología.

Con la intervención de la Universidad del Azuay a través del IERSE se busca también fortalecer los procesos de desarrollo local y formación en liderazgo, así como promover el desarrollo de capacidades y destrezas para la gestión local a través de avalar y apoyar la ejecución de la *“Escuela de conocimiento para un mejor desarrollo local dirigido a los líderes de la parroquia Tarqui”*

#### **1.4. Universidad del Azuay**

Para estos procesos de formación se tomó en cuenta los siguientes principios de enseñanza promulgados por la Universidad del Azuay (aprender desde la práctica, compartir en un proceso de enseñanza-aprendizaje, basarse en la comunicación, generar una actitud crítica en los participantes, utilizar conocimientos para transformar la realidad, que busque fortalecer capacidades de los participantes para crear procesos locales posteriores)

#### **1.5. IERSE**

El IERSE, es el Instituto de Estudios de Régimen Seccional del Ecuador, el cual es un centro académico dependiente del decanato General de Investigaciones de la Universidad del Azuay, creado el 3 de Junio de 1985, como parte de la comisión de vinculación con la colectividad.

El IERSE busca constituirse en el vínculo de la Universidad del Azuay con la comunidad a través de un trabajo conjunto con los organismos seccionales del país. Sus actividades se dirigen a impulsar la descentralización mediante el fortalecimiento de los organismos locales y seccionales, la prestación de servicios y asesoría en consultoría, investigación y transferencia tecnológica.

Principios (excelencia académica, apoyo a todos los gobiernos seccionales sin distinción, trabajo por un desarrollo armónico de la comunidad, pluralismo ideológico)

Valores (Honestidad, responsabilidad, profesionalismo, innovación, liderazgo, respeto por la naturaleza)

Ámbitos de Acción:

Programa de escuela de Gobierno y liderazgo (liderar es crear un mundo al que las personas deseen pertenecer).

La creación del programa de escuela de gobierno y liderazgo del IERSE responde a una necesidad sentida entre sectores académicos, políticos, comunitarios y empresariales de consolidar un espacio que contribuya al mejoramiento de gestión del poder y de la gobernabilidad de nuestro país.

Para ello el programa “escuela de gobierno y liderazgo” desarrolla programas de pregrado y postgrado, que buscan promover en diferentes sectores ciudadanos, el conocimiento solvente y práctico de la gobernabilidad y de la cultura política así como la formación de nuevos liderazgos y dirigentes basados en una interpretación ética de la política que encuentre respuestas a las necesidades de la ciudadanía.

El programa se fundamenta en dos ejes: uno es el cognitivo (principios, conceptos y técnicas para la gobernabilidad); y el otro experimental (trabaja a partir de psicologías humanistas y otras corrientes contemporáneas).

Consultoría (el IERSE cuenta con un equipo multidisciplinario y profesional capaz de desarrollar y ejecutar consultorías que comprendan desde asesoría en estructuración jurídica y administrativa de los organismos seccionales, hasta la formulación y elaboración de catastros urbanos y rurales a través de información física-espacial y censo predial que se ha constituido en una herramienta fundamental en la planificación y crecimiento de una ciudad).

Elaboramos planes de desarrollo Provincial, Cantonal y Parroquial, en los que se consideran aspectos sociales, productivos de infraestructura y redes, planes de ordenamiento territorial, estudios de medición del impacto generado por proyectos en diferentes áreas, proyectos de mitigación ambiental, entre otros. Hemos impulsado la constante transferencia de tecnología al desarrollar sistemas y paquetes informáticos en áreas como la catastral, servicios públicos, gestión financiera, inventarios y otros.

Durante estos 20 años, el IERSE ha trabajado con alrededor de 40 municipios de todo el país, en especial de las provincias del Azuay, Morona Santiago, Cañar, Loja y Pastaza.

Geomática (en esta área los avances desarrollados en el IERSE han sido significativos). Formamos parte de la red temática iberoamericana: geomática, catastro multifinalitario y valoración GEOCAMVA, auspiciada por la agencia española de cooperación internacional AECI.

Hemos trabajado en proyectos de caracterización territorial de cuencas hidrográficas, catastros urbanos, tematización de imágenes satelitales, generación y edición de cartografía digital, impresión de planos, levantamientos GPS y en la implantación de sistemas de restitución fotogramétrica.

### **1.6. Junta Parroquial de Tarqui**

Por su parte, la Junta Parroquial de Tarqui, cómo máxima autoridad de la parroquia y en cumplimiento con la Ley Orgánica de Juntas Parroquiales Rurales del Ecuador vigente, se encuentra empeñada en mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la parroquia Tarqui a través de impulsar acciones en el ámbito cultural, productivo, de salud, educativos entre otros.

La constitución política de la República del Ecuador en su artículo 228 eleva a la junta parroquial a la categoría de gobierno seccional autónomo; materializando la descentralización administrativa del gobierno central como único mecanismo mediante el cual se cumpla el anhelado desarrollo armónico del país, estimulando a los sectores marginales de nuestra población, como agentes de su propio desarrollo. Esta realidad nos lleva a preparar a nuevos sujetos responsables de las futuras administraciones de los gobiernos autónomos de las juntas parroquiales rurales. Por ello proponemos la ejecución de los proyectos de “Escuelas de Gobierno y Liderazgo” que responda a la urgente necesidad de definir identidades, de rediseñar las estrategias y reafirmar los caminos recorridos desde nuestro nacimiento institucional. Esta tarea supone una relectura de los principios de desarrollo y gobernabilidad local en el contexto de globalización que vivimos, de las alternativas al modelo dominante. Esta es una propuesta pedagógica que recoge los principios y paradigmas que oriente nuestro proyecto de educación en gobernabilidad local que enfrente los retos también de una nueva cultura solidaria y equitativa que defienda la vida.

## **2. MARCO TEÓRICO (CAPÍTULO 2)**

Las personas, no somos competentes para siempre, puesto que las capacidades se deterioran y se vuelven obsoletas. Motivo por el cual la capacitación formal se ha convertido en una rama sustanciosa.

Cuales son los tipos de Capacitación:

Capacitación en Destrezas básicas, Capacitación de destrezas técnicas, Capacitación en destrezas de relaciones interpersonales, Capacitación de habilidades de resolución de problemas. <sup>1</sup> (**Murgueytio, José. Manual para la Gerencia de Programas de Capacitación y Asistencia Técnica: Como Evaluar la capacitación y la Asistencia Técnica. Quito: Grupo Editorial CEI-CADEL, 1997).**

¿Qué es evaluar un proyecto de capacitación?

El evaluar la capacitación es comparar un estado de competencias laborales reales, sin capacitación, con un estado de competencias laborales ideales o conseguidas en la capacitación.

La evaluación busca establecer éxitos y fracasos del entrenamiento impartido y determinar sus causas a fin de adoptar medidas con respecto a cursos alternativos de acción. <sup>1</sup>

**(Murgueytio, José. Manual para la Gerencia de Programas de Capacitación y Asistencia Técnica: Como Evaluar la capacitación y la Asistencia Técnica. Quito: Grupo Editorial CEI-CADEL, 1997).**

La evaluación tratándose de la capacitación puede ser:

- a) Para determinar los objetivos, naturaleza, alcance y los contenidos de los eventos.
- b) Cambiar o consolidar los objetivos, las políticas y estrategias del proyecto.
- c) Introducir o desechar enfoques, medios y técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- d) Contratar o no al personal ejecutor y facilitador del proyecto.
- e) Continuar, suspender o cancelar el desarrollo del proyecto.

¿Qué es la evaluación de la eficacia de la capacitación?

“La evaluación de la eficacia es la comparación de los beneficiarios que el proyecto de capacitación brinda, con los beneficios esperados o con los beneficios conseguidos merced a su ejecución. <sup>2</sup> **Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación, 2004.**

Los beneficios de un proyecto pueden ser:

“Beneficios primarios; aquellos que resultan del uso de los bienes o servicios que entrega el proyecto.

Beneficios secundarios; son aquellos que este último genera más allá de su esfera de intervención y control denominados externalidades.

Los beneficios asociados son productos conseguidos en la organización a consecuencia de la aplicación o consumo de las nuevas competencias adquiridas por los receptores de la capacitación o del mejoramiento de las que ya tenían, a la evaluación de estos beneficios denominaremos evaluación de la eficacia asociada. 3. Gillmer, Haller B. von. **Industrial and organizational psychology**. New York: McGraw-Hill, 1971.

Evaluación de la eficacia del efecto de la capacitación:

“El beneficio directo o efecto de la capacitación es la diferencia entre el nivel de las competencias laborales con el que ingresan los receptores de un evento de capacitación y el nivel de las competencias con el que salen una vez concluido el evento”. 4. Smirnov, A. / Leontiev, N. **Enciclopedia de la Psicología**. México: Editorial Grijalbo, 1979.

“La evaluación de la eficacia del efecto de la capacitación es la comparación entre el efecto producido en un evento dado cualquiera y un referente o parámetro de calidad del efecto.

“El éxito de un evento de capacitación depende al menos de las siguientes variables:

a) Ajuste de los objetivos y contenidos del evento a las necesidades de capacitación de la población beneficiada.

b) Pertinencia de los asistentes, en cuanto al perfil ocupacional requerido.

c) Cumplimiento de objetivos y contenidos previstos en programación del evento.

d) Idoneidad de instructores o facilitadores en relación con atributos tales como conocimientos, actitudes y métodos.

e) Calidad de Materiales de apoyo.

f) Calidad de equipos e instalaciones”. 5. **Fontaine, Ernesto. Evaluación Social de Proyectos: El Proyecto y su Ciclo de Gestión. México: Pearson Educación de México, 2008**

Evaluación de la Eficacia del impacto de la Capacitación:

“El beneficio de aplicación o impacto de la capacitación es la diferencia entre la situación posterior a esta última. Es el cambio producido en una organización como resultado de la aplicación en el ambiente laboral, de las competencias adquiridas en un evento”. 5.

**Fontaine, Ernesto. Evaluación Social de Proyectos: El Proyecto y su Ciclo de Gestión. México: Pearson Educación de México, 2008**

La evaluación de la eficacia del impacto de la capacitación es la comparación entre el impacto generado por un evento dado cualquiera y un referente o un parámetro de calidad del impacto.

“La evaluación de impacto supone respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Se ha beneficiado la organización como resultados de la capacitación?

2. ¿Qué importancia o significado tienen los cambios?

3. ¿En qué medida son los cambios un producto de la capacitación?

4. ¿Qué factores han producido u obstaculizado la aplicación de la capacitación?”. 5.

**Fontaine, Ernesto. Evaluación Social de Proyectos: El Proyecto y su Ciclo de Gestión. México: Pearson Educación de México, 2008**

Niveles de impacto de la capacitación:

“Un primer nivel corresponde a los cambios en los comportamientos profesionales dentro de la situación de trabajo, es la materialización de los objetivos de aprendizaje del evento. Es decir aquellos que se plantearon como descripciones de lo que los capacitados podrían hacer al concluir el evento.

Un segundo nivel corresponde a los cambios en el rendimiento y en la productividad de la organización ocurridos a partir de esa modificación en el comportamiento profesional del personal capacitado. Es la materialización de los objetivos de la capacitación.

Un tercer nivel de impacto correspondiente a los cambios registrados en la cuenta de ingresos de la organización por efecto del incremento en los niveles de rendimiento y productividad.

El cuarto nivel del impacto se refiere a las externalidades, aquellos beneficios que originados a partir de los niveles de impacto anteriores, trascienden el marco restrictivo de la organización y se expresan en nuevas economías o en mejoras de la calidad de la vida”.<sup>5</sup>  
**Fontaine, Ernesto. Evaluación Social de Proyectos: El Proyecto y su Ciclo de Gestión. México: Pearson Educación de México, 2008**

Antes de adentrarnos en el desarrollo práctico del presente trabajo es necesario que definamos algunos términos generales y conceptualicemos las diferentes variables del tema propuesto:

La planificación es muy necesaria en cualquier ámbito de la formación puesto que se debe desarrollar planes formativos capaces de responder correctamente a posibles cambios que pudiesen surgir en el transcurso del tiempo, como adaptarse a innovaciones tecnológicas.

¿Cuál sería el rol de la formación en la planificación?

El papel principal del desarrollo y la formación es asegurar que los recursos humanos se manejen con cierto criterio de eficiencia, teniendo en cuenta (si los recursos humanos son adecuados y cómo podemos mejorarlos).

Orientación de la formación: La formación debiese de manejarse de cierta forma para que los asistentes puedan obtener (Habilidades interpersonales, habilidades analíticas, habilidades comerciales, habilidades técnicas y prácticas y por último tengan un conocimiento más detallado de los temas tratados).

Según Training Club y Épice en su libro la planificación de la formación las necesidades más comunes de formación son: (cambios tecnológicos, cambios por políticas legales, cambios por políticas gubernamentales, necesidad de adquirir habilidades, mejorar capacidades individuales). 6. **Institute of Personnel and Development. Planificación de la Formación: La formación y el desarrollo en la planificación. Métodos, Sistemas formativos y gestión de la planificación. Sicilia: EPISE, S.A. Barcelona, 2000**

Se necesita de formadores capaces de tomar iniciativas diversas, no solo que se sujeten a lo práctico y creíble; los formadores deben tener la capacidad de (detectar necesidades de formación, reconocer oportunidades de formación).

Contenidos generales de un plan de formación: según el libro de Planificación de la Formación de Training Club y Épice son (objetivos generales de formación, iniciativas de formación que se proponen –acciones y actividades-, objetivos didácticos, medios para valorar objetivos, recursos técnicos para abarcar esa propuesta, costos, propuesta de calendario-organigrama-, propuesta de la inversión, priorizar grado de importancia de elementos a tratar en la formación y observaciones). A más de este plan se realizará un presupuesto detallado de cada actividad que abarque todo el proceso.

El alcance de los recursos de una organización (entiéndase por grupo, sociedad, empresa, etc.), y la forma en que pueden estar estructurados dentro de planes de formación dependerá de limitaciones incluyendo política y enfoques que fomente la organización.

El papel de la formación y desarrollo es asegurar que los recursos humanos sean capaces de cumplir planes u objetivos de una organización en términos de habilidad y conocimientos.

Según Training Club y Épice en su libro la planificación de la formación, las tareas básicas del formador son (ayudar a establecer necesidades de formación, habilidades formativas, facilitar retroalimentación a las personas, ayudar a indicar oportunidades de formación a las personas y acordar objetivos didácticos).

Según Training Club y Épice en su libro la planificación de la formación la manera en que debe llevar el proceso de formación el formador debe ser (proporcionar ejemplo a los asistentes, asegurar que todos los miembros del grupo tienen la oportunidad de hacer sus aportaciones, resumir puntos clave de la formación, hacer una breve aportación personal para recordar al grupo asunto o idea de referencia particular, reconducir la sesión cuando ha iniciado un círculo vicioso en direcciones equivocadas del tema principal, proporcionar tiempo para la reflexión individual y la planificación de la acción, realizar ejercicios prácticos del tema tratado). 6. **Institute of Personnel and Development. Planificación de la Formación: La formación y el desarrollo en la planificación. Métodos, Sistemas formativos y gestión de la planificación. Sicilia: EPISE, S.A. Barcelona, 2000**

Es necesario tener presente los diversos estilos de aprendizaje para poder planificar la formación: activo, teórico, reflexivo y pragmático; puesto que cada estilo entenderá de diversas maneras lo tratado (activo prefiere aprendizaje práctico basado en el trabajo, teóricos tienen tendencia al estudio, reflexivos atrae lo creativo y los pragmáticos relacionan el aprendizaje con necesidades).

El carácter de la formación debe de ser (menos centrada en el formador y más en el participante, menos enfocadas hacia la solución de deficiencias y más hacia la preparación para necesidades de cambio futuras).

Según Training Club y Épice en su libro la planificación de la formación recursos materiales para la formación son: Todas las instalaciones y materiales disponibles para su uso en formación (aulas, reproductores de video, libros, paquetes formativos); es necesario

que se tenga presente y registrado las características de los diversos recursos, su cantidad y ubicación (pues estos recursos cuestan dinero y se han de usar de forma provechosa).

En cuanto a los recursos materiales, estos pueden representar limitantes a la hora de seleccionar las diversas opciones formativas puesto que: (Puede haber presión para escoger opciones que impliquen utilizar recursos que no se les este sacando provecho; algunas opciones quizás sean rechazadas a causa de requerir recursos con los cuales no se cuenta o no se los pueda proporcionar.

Limitantes a la hora de seleccionar los métodos de formación, según Training Club y Épice en su libro la planificación de la formación la elección del proceso formativo depende de (aspectos de la organización están relacionados con política y cultura, aspectos en función de la formación sería disponibilidad de recursos materiales como aulas apropiadas para la tarea formativa y humanos, aspectos relacionados con los participantes serían conocimientos-habilidades; el tiempo es otro aspecto claro que es limitante en cuanto al tiempo que se dispone para la formación, al tiempo del cual se disponen los recursos formativos, para cumplir el programa de contenidos; aspecto financiero es otro limitante).

**Institute of Personnel and Development. Planificación de la Formación: La formación y el desarrollo en la planificación. Métodos, Sistemas formativos y gestión de la planificación. Sicilia: EPISE, S.A. Barcelona, 2000**

El método concreto de enseñanza dependerá de (respuesta de los participantes, en torno en que tiene lugar la formación, disposición de los participantes, conocimientos de los participantes y cantidad de tiempo que disponen los participantes).

El proceso formativo deberá de cumplir un ciclo (identificación de la necesidad, diseño-planificación, impartición y evaluación o feedback)

Según Training Club y Épice en su libro la planificación de la formación la función de la formación será: Identificar necesidades de formación – fijar objetivos didácticos – determinar la estrategia formativa – identificar el entorno de formación – identificar recursos y materiales formativos – impartir la formación evaluar - resultados de formación

– proporcionar feedback – completar documentación – considerar si es necesario ampliar la formación. 6. **Institute of Personnel and Development. Planificación de la Formación: La formación y el desarrollo en la planificación. Métodos, Sistemas formativos y gestión de la planificación. Sicilia: EPISE, S.A. Barcelona, 2000**

Costos de la formación:

Alquiler de aulas, utilización del equipamiento, gastos de los asistentes, refrigerios, material consumible como esferos y papel, material creado como folletos o fotocopias, honorarios del especialista.

6. **Institute of Personnel and Development. Planificación de la Formación: La formación y el desarrollo en la planificación. Métodos, Sistemas formativos y gestión de la planificación. Sicilia: EPISE, S.A. Barcelona, 2000**

La siguiente interrogante es básica para empezar con el estudio del presente trabajo

¿Para qué sirve la formación?

Es el proceso de identificación, aseguramiento y desarrollo, a través de actividades planificadas, de los conocimientos, habilidades y capacidades que las personas necesitan para desempeñar sus actuales o futuras responsabilidades en los diversos organismos, la formación facilita instrumentos para mejorar nuestras acciones y comportamientos ante algo. 7. **Aprender a planificar la Formación: López Camps Jordi – Leal Fernández Isaura. Nuevas perspectivas de la formación. Planificación estratégico. Buenos Aires: Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona, 2002**

Se forma para adquirir aquellas competencias que permitan cambiar los comportamientos laborales de la persona.

Por lo tanto la formación ha de integrarse dentro de una acción planificada, bien gestionada y correctamente evaluada.

Condiciones para la formación: (tener soporte, estar planificada, ser continua, partir de un diagnóstico de necesidades elaborado a partir de problemas, buscar formadores, estar estructurada, poseer los recursos, poseer soporte metodológico y didáctico, ser evaluada, participativa retroalimentación)

Objetivos formativos (el aprendizaje está asociado a un cambio observable del comportamiento de quien aprende, los cambios producidos por el aprendizaje deben tener una cierta permanencia, cambios conductuales que origina el proceso de formación no se produce de forma inmediata, cambios comportamentales resultan de de la práctica-experiencia, experiencia se refuerza con el aprendizaje). 7. **Aprender a planificar la Formación: López Camps Jordi – Leal Fernández Isaura. Nuevas perspectivas de la formación. Planificación estratégico. Buenos Aires: Ediciones Páidos Ibérica. Barcelona, 2002**

¿Qué es la evaluación? La evaluación es un aspecto clave pues sin un análisis sistemático de los resultados de la formación es difícil seguir proponiendo, de forma coherente nuevas acciones formativas. El interés de la evaluación no es únicamente verificar como se han desarrollado las actividades formativas sino como estas han permitido alcanzar los objetivos formativos identificados en el análisis de necesidades.

Evaluar es todo proceso de recopilación de información relevante dirigida a describir una realidad determinada y a emitir un juicio de valor sobre su adecuación a un referente preestablecido, como una base para toma de decisiones dirigida al cambio de la realidad analizada. 7. **Aprender a planificar la Formación: López Camps Jordi – Leal Fernández Isaura. Nuevas perspectivas de la formación. Planificación estratégico. Buenos Aires: Ediciones Páidos Ibérica. Barcelona, 2002**

La evaluación debe de ser (pertinente, próxima, rápida, asumible, pactada)

Kirkpatrick plantea los niveles evaluativos (reacción, aprendizaje, conducta, resultados)

La evaluación de la satisfacción informa el desarrollo directo de las actividades formativas y el efecto que estas tienen sobre las expectativas de los participantes, la percepción de los participantes está influida por otras experiencias formativas anteriores que otras les hayan

podido contar respecto al proceso formativo y cuáles son las motivaciones o necesidades formativas percibiendo, realizada la evaluación el responsable analiza los resultados y prepara la toma de decisiones, debe construir estándares de referencia valores señalan umbral a partir del cual las respuestas son aceptadas como positivas o negativas. 7.

**Aprender a planificar la Formación: López Camps Jordi – Leal Fernández Isaura.**  
**Nuevas perspectivas de la formación. Planificación estratégico. Buenos Aires:**  
**Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona, 2002**

La evaluación de un proceso formativo aprecia el valor y mérito del aprendizaje de los agentes y los cambios en los interesados conjugando perspectivas teóricas, procesos metodológicos y variables de una o de varias aproximaciones evaluativas. Distintos modelos formativos aumentan el reto de los evaluadores para ofrecer una verdad que está velada por sistemas axiológicos personales y sociales mutables.

¿Cómo se redactan los objetivos de un programa formativo? Si no se han redactado objetivos para un programa de manera clara no se contará con una base firme para la selección de materiales, contenidos o métodos de enseñanza.

Los fines y objetivos del programa de formación son (específicos, medibles, aceptables, realistas, temporales, extensivos y estimulantes).

¿Cómo se adecúan las instalaciones e infraestructuras al proceso? Los edificios e instalaciones y los recursos asociados a los mismos suponen elemento fundamental para el desarrollo de un proceso formativo flexible, conviene valorar adecuación de espacios que tendrán unas exigencias materiales mínimas vendrá determinando por el número de estudiantes que se prevea lo van a utilizar.

Las instalaciones e infraestructura deben de estar adecuadas al proceso formativo (aulas, espacios de trabajo, laboratorio y el resto de infraestructura relacionada con el proceso formativo)

Adeguar tales instalaciones, puesto que el espacio físico del aula y del resto de espacios relacionados con la docencia es el soporte del propio del Proceso Formativo.

Elementos materiales y los recursos asociados suponen elemento fundamental al desarrollo de proceso formativo.

¿Cómo se adaptan los medios y recursos a un programa formativo? Los medios de comunicación usados eficazmente pueden ayudar a enfatizar conceptos importantes y son:

Pizarra (resalta puntos importantes, planear una explicación, aseguren de que su letra sea grande para que todos pueden leer, de a estudiantes tiempo para apuntar lo escrito, utilice la pizarra para anotar la información esencial, hablar con los estudiantes no a la pizarra)

Uso de proyector (limite la cantidad de la información, subraye puntos importantes, de a estudiantes acetatos limpios, no dejar una presentación por mucho tiempo sino cansará al estudiantes)

Uso del video (gran fuente de información como noticias-documentales-series, detenga el video para discutir momentos importantes mientras las imágenes perduran, dar a estudiantes esquemas de los puntos principales).

Uso de software (usar programas para recopilar e indagar información y complementar la enseñanza tratada, a más de consultas diversas del tema tratado).

En cuanto al tema de metodología para la formación debe de responder a los objetivos del proceso formativo y ser variada adaptada a los asistentes.

Se debe de potenciar metodologías que permitan desarrollar múltiples capacidades e introducir innovaciones.

Desarrolle metodologías cercanas al alumnado (escucha activa, análisis, explicación).

Un tema trascendente es la metodología para la evaluación:

Evaluar un aprendizaje es una acción encaminada a estimar, apreciar o juzgar el valor o mérito que tiene el cambio en el conocimiento, capacidades o actitudes de estudiantes.

La medición de la enseñanza es la comparación de una tarea de aprendizaje con su respectiva unidad con el fin de averiguar con su respectiva unidad con el fin de averiguar

cuantas veces la unidad está contenida en la experiencia, la medición requiere de un análisis sistemático y una reflexión crítica acerca del rasgo, habilidad o tarea que está midiendo el ítem de una prueba.

La evaluación de un programa de formación significa para un docente indagación de acciones (situadas en el tiempo, contempladas desde múltiples ángulos de estudio, comprobadas por medio de los diversos objetos).

Las estrategias para la evaluación de un proceso de formación son (cuestionarios con indicadores, grabaciones audio-video, carpetas de testimonios de autores científicos, diarios de enseñanza, testimonios de informes, reseñas autobiográficas, observaciones de colegas, diálogos con colegas, análisis de programaciones).

Pautas para cualquier metodología evaluativa escogida (imparcialidad, tener presente consecuencias, evitar generalizaciones, tener presente la complejidad cognitiva, buscar resaltar calidad del contenido de evaluaciones, tener presente la cobertura del contenido, justificar la evaluación o realizar una significación, analizar el coste, tener una guías de desarrollo y lista de control, tener presente los progresos de rendimiento en los alumnos, tener en informes resumidos los juicios sobre el progreso de la clase. 8. **Manual para la Excelencia en la Enseñanza Superior: Alegre de la Rosa Olga María – Villar Angulo Luis Miguel. Indicadores de un Programa Formativo. Indicadores sobre la organización de la Enseñanza. Indicadores de recursos materiales. Indicadores sobre el proceso Formativo. Madrid: Ediciones McGraw Hill-Interamericana de España. Basauri, 2004**

### **3. PROYECTO DE EVALUACIÓN (CAPÍTULO 3)**

#### **3.1. JUSTIFICACIÓN**

Luego de haberse presentado dos procesos formativos por parte del IERSE en conjunto con la Junta Parroquial de Tarquí, sería necesario que se realice una evaluación de los mismos,

pues esto nos entregaría resultados muy valiosos a cerca de la utilidad de los contenidos para los participantes.

De esta manera se estaría analizando el emprendimiento de los participantes de manera práctica con el contenido que estos recibieron.

Es importante también para poder analizar ejes temáticos de formación e implementar así nuevas áreas de conocimiento para futuros procesos.

Mostraría cual es el grado de efectividad de los profesionales seleccionados que se desarrollaron como Instructores.

## **3.2 .EXPLICACIÓN DE LAS ESCUELAS DE LIDERAZGO**

### **3.2.1 PRIMERA ESCUELA DE LIDERAZGO**

En la parroquia Tarqui se busco ejecutar el proceso formativo de posibles líderes barriales, comunitarios y miembros de la propia Junta, a fin de aportar a la renovación de liderazgos y la construcción de gobernabilidad, para ello como Universidad del Azuay a través del IERSE le brindó el apoyo, para que avalemos y coordinemos el proceso y de esta forma garantizamos calidad y seriedad.

A través del presente proyecto se fortalecieron los procesos de desarrollo local y formación de liderazgos mejorando las capacidades y destrezas en aporte a la gestión local.

En la coordinación del proceso formativo de Tarqui, se desarrollaron las siguientes actividades:

1. Gestión, acompañamiento y coordinación académica general del proceso con los directivos parroquiales.
2. Apoyo con el equipo profesional necesario para la facilitación de los módulos establecidos en la malla curricular.

El proyecto tuvo una duración de 6 meses donde los participantes/estudiantes recibieron clases una vez al mes, los días sábado. A esta fecha los estudiantes han concluido con una presentación de ideas de posibles proyectos que aporten al desarrollo local.

### Módulos

El proyecto fue ejecutado en su totalidad en el siguiente orden:

<b>Código</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>PROFESOR</b>
Módulo1	Educación y Formación	Liderazgo y Organización Comunitaria. Valores y Principios.	Dra. María Cecilia Alvarado
Módulo 2	Gobernabilidad	Gestión Local Gobierno y sus funciones Centralismo y descentralización Contabilidad y Actas	Dr. Fabián Gordillo. Econ. Alicia Pacurucu
Módulo 3	Tecnología	Computación Internet	Ing. Fernanda López
Módulo 4	Migración y Familia	Problemas, Amenazas y Oportunidades de la	Eco. Fanny Cárdenas

		Migración	
Modulo 5	Producción	Elaboración y Gestión de Proyectos Productivos	Eco. Fanny Cárdenas
Módulo 6	Recursos Naturales	Recursos Naturales Minería y sus consecuencias	Bio. Edwin Zárate
Módulo 7	Salud Ambiental	Acceso a la salud Reciclaje de basura Forestación y reforestación	Dr. David Acurio
Módulo 8	Resolución Alternativa de Conflictos	Mediación y Arbitraje: principio, reglas y aplicación práctica	Dr. Paúl Granda

### 3.2.2 SEGUNDA ESCUELA DE LIDERAZGO

Las realidades cambiantes y contradictorias que han traído consigo la globalización y el nuevo orden económico-social que están emergiendo exigen (nuevas, amplias y complejas) competencias a fin de comprender, anticipar y lidiar con tales realidades.

Por lo cual se busco acercar la educación a (necesidades de la persona y del grupo donde ella pertenece).

Debido a esto se trata de hacer de la formación de dirigentes un espacio para desarrollo integral de (organizaciones, instituciones y comunidades). Creando condiciones para utilización de sus capacidades y potencialidades a fin de generar nuevos actores sociales con conciencia (ciudadana, solidaria y global)

Buscando un nuevo proceso formativo dentro de la parroquia, para fortalecer los roles de los actores locales, desarrollar capacidades para mejorar roles-funciones, ejecutar programas de educación-formación-capacitación en varios niveles.

Este proceso inicio el 4 de Abril del 2009 y finalizó el 19 de Diciembre del 2009

A continuación se da a conocer los módulos seleccionados para este nuevo proceso los cuales fueron previamente propuestos y elegidos por la parte solicitante y el equipo de trabajo del IRESE:

UNIVERSIDAD DEL AZUAY															
INSTITUTO DE ESTUDIOS DE REGIMEN SECCIONAL DEL ECUADOR IRESE															
JUNTA PARROQUIAL DE TARQUI															
CRONOGRAMA DE TALLERES															
#	Temas	Responsable	Año 2009												
			Abr.	May.	Jun.	Jul.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.					
1	Compromisos, información y acuerdos	Econ. Mario Merchán	4												
	Manejo de la diversidad y gestión de conflictos	Psic. Pablo Osorio		18											
2	Liderazgo e inteligencia emocional	Dr. Guillermo Cobo Carrillo		9											
	Práctica parlamentaria y cómo hablar en público	Lcda. Caroline Avila			23										
3	Realidad nacional	Econ. Rodrigo Cueva				6									
	Identidad y Paradigmas culturales	Msc. Janeth Molina					20								
4	Formación y desarrollo de capacidades humanas	Psic. Mónica Rodas					4								
	Desarrollo inclusivo y sostenible	Blga. Estefanía Cevallos						18							
5	Planificación participativa y desarrollo local	Econ. Mario Merchán							5						
	Formulación, negociación e implementación de proyectos	Econ. Martha Castro								19					
6	Sistemas organizacionales y sociocomunitarios	Psic. Elvis Orellana									3				
	El diálogo y la comunicación	Sr. Pedro Castillo										17			



## 5. METODOLOGÍA (CAPÍTULO 5)

Se utilizó dos tipos de herramientas para la presente investigación, puesto que se necesitó obtener datos cualitativos y cuantitativos, se la estructuró de la siguiente manera para alcanzar los objetivos de la investigación:

a) Entrevista semi-estructurada, esta clase de entrevista buscó no cansar al entrevistado y obtener la información.

La cual se presentó de la siguiente manera: (introducción – establecer afinidad – profundización – clausura).

Dirigido a: los Líderes Comunitarios del Primer proceso de formación y otra para los líderes comunitarios del segundo proceso de formación.

Con esta herramienta investigativa se obtuvo los datos, para haber realizado la síntesis sobre los Procesos Formativos de Líderes del Instituto de Estudios de Régimen Seccional del Ecuador en su área de la Escuela de gobierno y liderazgo presentadas en la parroquia de Tarqui y cuáles fueron los beneficios para los participantes.

Esta herramienta, también estuvo encaminada a mostrar el impacto de la formación en los líderes de la parroquia Tarqui.

b) Cuestionarios de evaluación: Fue usada para poder evaluar los contenidos de cada módulo, la importancia de cada tema y a demás el grado de entendimiento de cada módulo para los participantes.

Dirigido a: los participantes del segundo proceso de formación de líderes comunitarios.

Con esta herramienta de investigación se busco determinar la idoneidad de los contenidos en los procesos formativos.

En el caso del primer proceso de formación se realizo otro tipo de cuestionario para analizar el grado de importancia y trascendencia de los módulos para asistentes y las actividades que están realizando.

### 5.1 Cronograma de Actividades, para el levantamiento de la Evaluación:

<b>Actividades</b>	<b>Detalles</b>	<b>Fecha</b>	<b>Finalidad</b>
Apertura del segundo Proceso de formación de líderes Taller 1 (información – compromisos generales)	Asistencia para verificar participantes	4 de abril del 2009	Tener presente asistentes del proceso
Taller 2 (Manejo de la Diversidad y Gestión de Conflictos)	Asistencia de co-facilitador aplicación evaluaciones	18 de Abril del 2009	Asistencia para anotar puntos relevantes para evaluaciones
Contacto con Participantes del primer proceso de capacitación	Indagación Junta Parroquial y contacto con representante de esta 1era versión	25 de Abril del 2009	Acercamiento a junta parroquial para conocer participantes de versión anterior
Entrevista con Participantes de Primera versión	Entrevista a participantes	17 de Julio del 2009	Obtener información de asistentes al primer proceso formativo
Aplicación de Cuestionarios para los participantes de la primera versión	Material para que participantes apliquen cuestionarios uno por uno	3 de septiembre del 2009	Realizar valoración de la calidad del proceso como tal
Taller 3 (liderazgo e Inteligencia Emocional)	Evaluación del taller 2 módulo a los estudiantes	9 de Mayo del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 4 (Práctica parlamentaria y como hablar en público)	Evaluación del taller 3	23 de Mayo del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 5 (Realidad Nacional)	Evaluación Taller 4	6 de Junio del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 6 (Identidad y	Evaluación taller 5	20 de Junio del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales

Paradigmas culturales)			para siguiente taller
Taller 7 (Formación y desarrollo de capacidades humanas)	Evaluación del Taller 6	4 de Julio del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 8 (desarrollo Inclusive y sostenible)	Evaluación del Taller7	18 de julio del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 9 (Planificación Participativa y Desarrollo Local)	Evaluación del Taller 8	5 de Septiembre del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 10 (Formulación, negociación e implementación de proyectos)	Evaluación del Taller 9	19 de Septiembre del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 11 (Sistemas organizacionales y Socio-comunitarios)	Evaluación del Taller 10	3 de Octubre del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 12 (el Dialogo y la Comunicación)	Evaluación del Taller 11 Evaluación del Taller 12	17 de Octubre del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 13 (Operación y Monitoreo de Proyectos)	Evaluación del Taller 13	7 de Noviembre del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 14 (Gestión – Seguimientos y evaluación de proyectos )	Evaluación del Taller 14	21 de Noviembre del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 15 (Evaluación Ambiental de proyectos)	Evaluación del Taller 15	5 de Diciembre del 2009	Evaluar módulo anterior y obtener ideas centrales para siguiente taller
Taller 16 (Evaluación y compromisos del	Realizar una evaluación Final del Proceso y de	19 de Diciembre del 2009	Evaluar módulo anterior y finalizar el proceso con una idea general del

Proceso)	sus módulos)		mismo

## **6. RESULTADOS (CAPÍTULO 6)**

### **6.1 Resultados Encuestas de la Primera Escuela de Liderazgo**

Encuestas (I Escuela de Liderazgo)					
Frecuencias según factores					
Escalas	1	2	3	4	5
<b>Desarrollo del Curso</b>					
Utilidad del Contenido	0	0	1	3	19
Aplicación del Contenido	0	0	2	8	13
Calidad de Temas	0	1	1	7	14
<b>Facilitador/Instructor</b>					
Explicación de Temas	0	0	1	12	10
Conocimiento del Tema	0	0	1	10	12
Respuesta de Interrogantes	0	0	5	7	11
<b>Instalaciones</b>					
Aula adecuada para Actividades	0	0	3	11	9
Audición Clara	0	1	5	7	10
Visibilidad Clara	0	1	5	8	9
<b>Horario</b>					
Horario de actividades	0	1	6	9	7
Horario de Trabajo	0	1	2	11	8
Asistencia Puntual	3	1	5	8	6

Encuestas (I Escuela de Liderazgo)					
Porcentajes					
Escalas	1	2	3	4	5
<b>Desarrollo del Curso</b>					
Cumplimiento del Contenido	0	0	0.5	4.5	95
Aplicabilidad del Contenido	0	0	5	15	80
Calidad de Temas	0	0.5	0.5	7	92
<b>Facilitador/Instructor</b>					
Explicación de Temas	0	0	0.5	51	48.5
Conocimiento del Tema	0	0	0.5	39.5	50
Respuesta de Interrogantes	0	0	1	9	90
<b>Instalaciones</b>					
Aula adecuada para Actividades	0	0	1	80	19
Audición Clara	0	0.5	4.5	15	80
Visibilidad Clara	0	0.5	2.5	27	70
<b>Horario</b>					
Horario de actividades	0	0.5	2.5	70	27
Horario de Trabajo	0	2	8	80	10
Asistencia Puntual	1.5	0.5	8	60	30

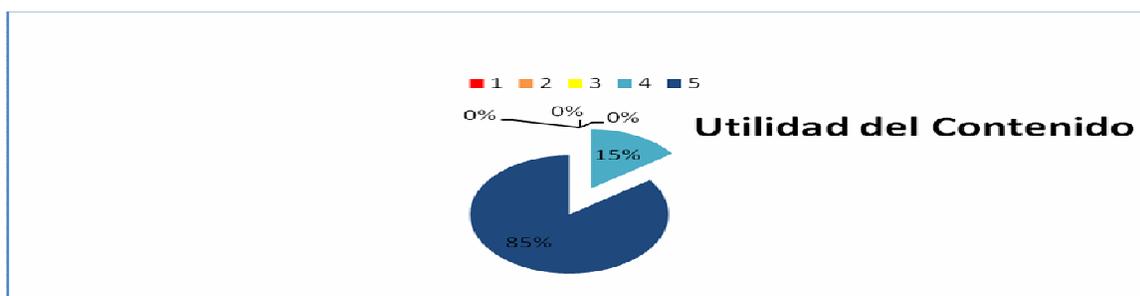
Escalas	1	2	3	4	5
Valoración	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena

Es necesario, mencionar que cada grafico a continuación es analizado con el cuadro de escalas de valoración utilizado en el análisis global

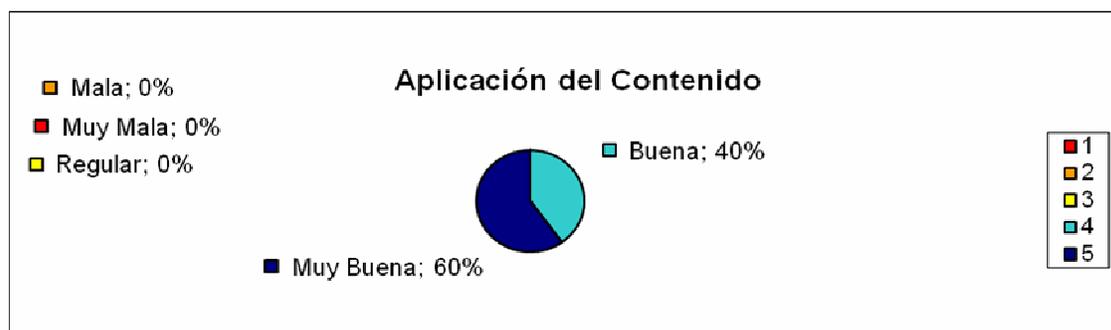
Escalas	1	2	3	4	5
Valoración	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena

## Desarrollo del Curso

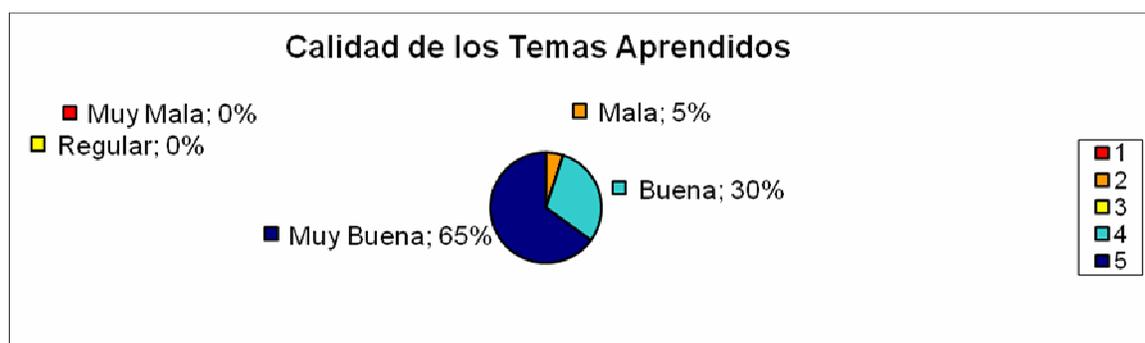
### Utilidad del Curso



### Aplicación del Contenido Aprendido



### Calidad de los Temas Aprendidos

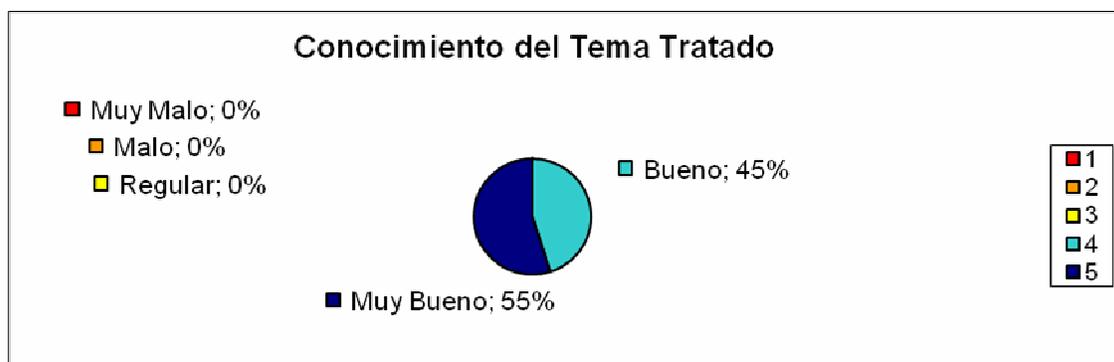


## Facilitador/Instructor

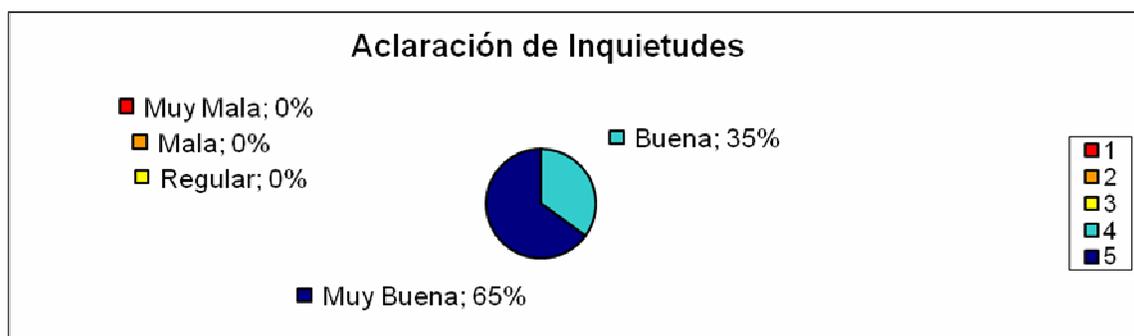
Se Explicó en forma clara los Temas Abordados



Conocimiento de los Temas Abordados por parte de los Instructores

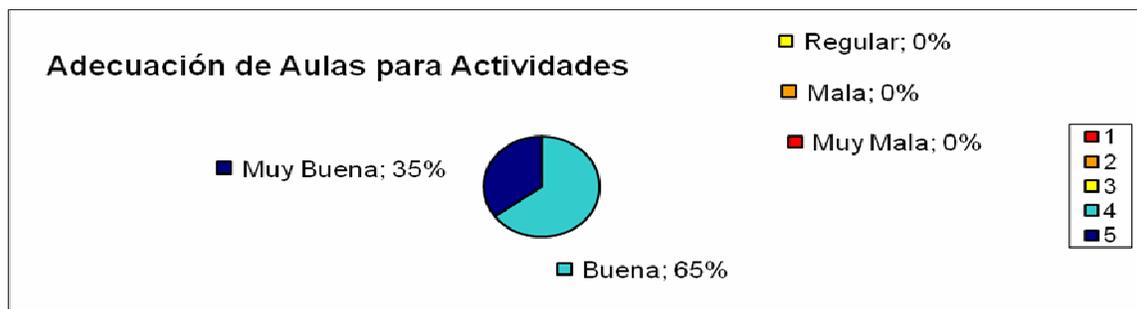


Los facilitadores explicaron todas las inquietudes de los temas Tratados



## Instalaciones

El Aula fue adecuada para los trabajos Realizados



Se Escucho claramente los temas tratados



Visibilidad en temas tratados en los talleres

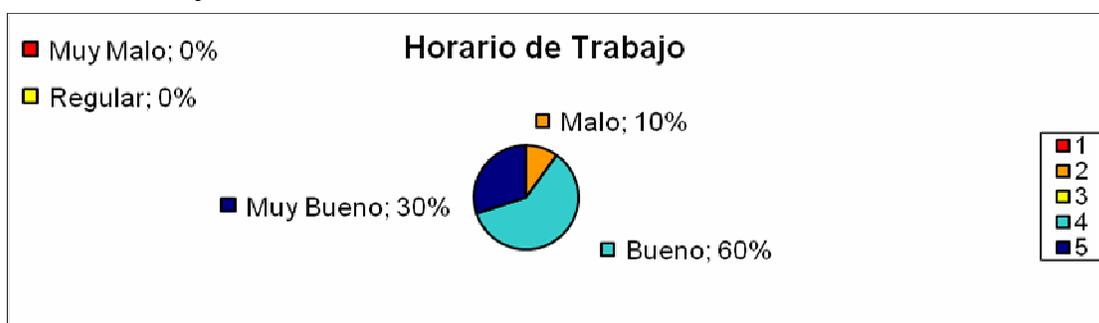


## Horario

Los talleres se realizaron a la hora señalada



Horario de trabajo del taller



Puntualidad por parte de los Expositores



## 6.2 Resultados Encuestas de la Segunda Escuela de Liderazgo

Escalas	1	2	3	4	5
Valoración	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena

	Nego	Int Emociona	Pract Par	Real Nac	Ident Cult	Des Person	Des Sost	Plan Part	Implem P	Org SC	Dial y Com	Mon proy	Gest Proy	Ev Amb P																																																	
Tabulación Encuestas de Opinión	Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3	Módulo 4	Módulo 5	Módulo 6	Módulo 7	Módulo 8	Módulo 9	Módulo 10	Módulo 11	Módulo 12	Módulo 13	Módulo 14																																																	
	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas	Escalas																																																	
	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5																																																	
<b>Asistencia de participantes</b>	7	5	7	6	7	6	7	7	5	5	5	5	4	4																																																	
<b>Desarrollo del Curso</b>																																																															
Cumplimiento de Contenido		2	4	1			2	3		1	2	4			3	3			3	4		1	2	3			5	2			2	5			3	2			5			2	3			1	4				4				2	2							
Aplicabilidad del Contenido		1	4	1			3	2		1	1	5		1	2	3		1	1	5			3	3			4	3			2	5			4	1			1	4			2	3			1	4			1	4			1	4				4			
<b>Facilitador/Instructor</b>																																																															
Exposición de lo planteado		1	4	2	1		2	2			1	6			1	5			3	4			1	5			2	5			4	3			3	2			2	3			2	3	1		1	3			3	1				1	3						
Conocimiento del tema			5	2		1	4			3	4			2	4			2	5			1	3	2			3	4			1	3			3	2			1	4	1			4			3	1			1	1	2										
Expresión clara del contenido		2	1	4			1	4			1	6			1	5			1	6			4	2			2	2	3			4	3			2	3			3	2			1	4	1			4			2	2				2	2					
Respuesta de interrogantes			2	5			1	4			1	5			1	5			2	5			2	4			4	3			3	4			1	3	1			1	4	1			4			2	2				2	2									
Desarrollo Activo del Tema			3	4			2	3			1	6			1	4			2	5			2	4			2	5			2	5			3	2			1	4	1			4			1	3			1	3											
Respondio Problemas de Trabajo de los Asistentes			2	1	4			2	3			1	2	4			1	5			3	4			3	3			2	5			2	5			2	5			2	3			2	3			1	4	1			4			2	2				2	2
<b>Material Entregado</b>																																																															
Calidad del Contenido	1	1	3	2			5			2	1	4			3	3			5	2			1	5			5	2			4	3			3	2			5			2	3			1	4			4			1	1	2								
Calidad del Material	1	1	1	4			1	4			1	2	1	3			1	3	2			5	2			2	4			4	3			1	6			1	4			1	4			1	4			3	1			1	1	2							
Utilidad del Material	1		1	3	2			2	3			1	1	5			1	2	3			3	4			1	5			5	2			3	4			1	4			1	4			5			1	4			4				2	2					
<b>Organización del Evento</b>																																																															
El horario de trabajo			7			1	2	2			4	3			2	4			1	2	4			2	4			4	3			2	5			1	4			1	4			1	4			1	1	3			3	1				1	3				
Puntualidad de Sesiones	1	2	1	2	1			1	4	1		1	2	3			2	4			1	2	4			2	4			3	4			1	6			1	4			5			2	3			1	4			2	2				1	3				
<b>Instalaciones</b>																																																															
Limpieza y presentación			3	4			2	3			1	6			2	4			3	4			1	5			3	4			3	4			1	4			5			2	1	2	1			4			3	1			1	1	2						
Iluminación			1	4	2			1	1	3			2	5			1	5			2	5			1	5			3	4			1	2	4			5			5			1	2	2	1			4			4			1	1	2					

Encuestas (II Escuela de Liderazgo)					
Frecuencias según factores					
Escalas	1	2	3	4	5
<b>Desarrollo del Curso</b>					
Cumplimiento del Contenido	0	0	14	26	60
Aplicabilidad del Contenido	0	0	5	19	76
<b>Facilitador/Instructor</b>					
Exposición de lo Planteado	2	0	1	10	87
Conocimiento del Tema	1	0	4	28	67
Expresión Clara del Contenido	1	0	3	23	73
Respuesta de Interrogantes	1	0	3	27	79
Desarrollo Activo del Tema	1	0	2	14	84
Solución a Problemas en Actividades	1	0	4	16	79
<b>Material Entregado</b>					
Calidad del Contenido	1	1	2	34	62
Calidad del Material	1	1	4	21	74
Utilidad del Material	1	0	6	20	73
<b>Organización del Evento</b>					
Horario de Trabajo	0	0	3	10	87
Puntualidad de Sesiones	2	2	4	14	78
<b>Instalaciones</b>					
Limpieza y Presentación	1	1	2	13	83
Iluminación	1	1	5	28	65

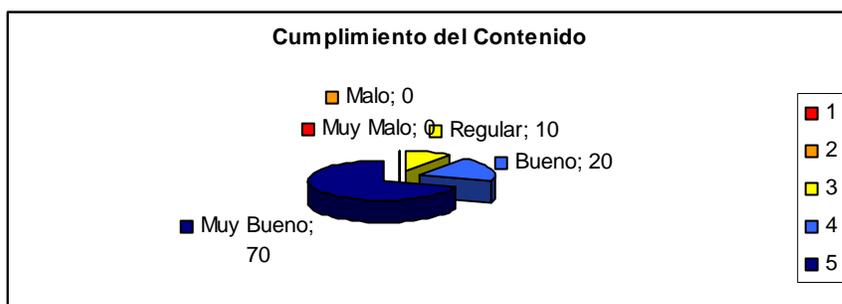
Encuestas (II Escuela de Liderazgo)					
Porcentajes					
Escalas	1	2	3	4	5
<b>Desarrollo del Curso</b>					
Cumplimiento del Contenido	0	0	10	20	70
Aplicabilidad del Contenido	0	0	3	7	80
<b>Facilitador/Instructor</b>					
Exposición de lo Planteado	1	0	0.5	8.5	90
Conocimiento del Tema	0.5	0	1	16.5	82
Expresión Clara del Contenido	0.5	0	1.5	8	90
Respuesta de Interrogantes	0.5	0	1.5	8	90
Desarrollo Activo del Tema	0.5	0	1.5	10	88
Solución a Problemas en Actividades	0.5	0	10	19.5	70
<b>Material Entregado</b>					
Calidad del Contenido	0.5	0.5	1	18	80
Calidad del Material	0.5	0.5	10	19	70
Utilidad del Material	0.5	0	9.5	10	80
<b>Organización del Evento</b>					
Horario de Trabajo	0	0	1	9	90
Puntualidad de Sesiones	0.5	0.5	1	8	90
<b>Instalaciones</b>					
Limpieza y Presentación	0.5	0.5	1	13	85
Iluminación	0.5	0.5	1	8	90

Es necesario, mencionar que cada grafico a continuación es analizado con el cuadro de escalas de valoración utilizado en el análisis global

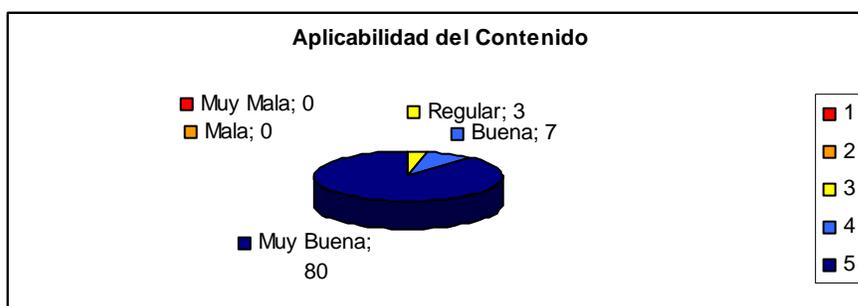
Escalas	1	2	3	4	5
Valoración	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena

## Desarrollo del Curso

### Cumplimiento del Contenido

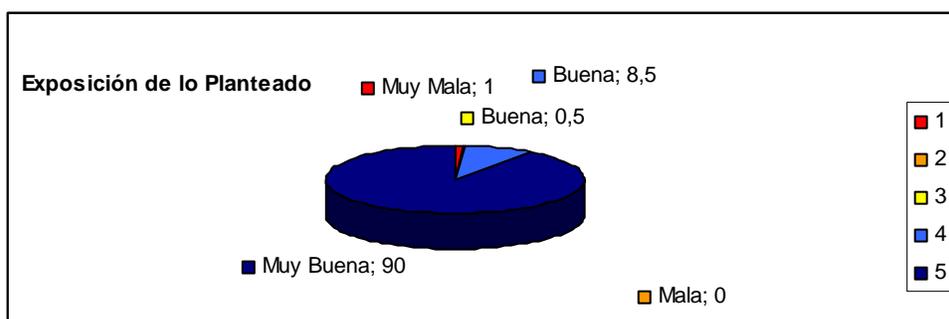


### Aplicabilidad en el Contenido

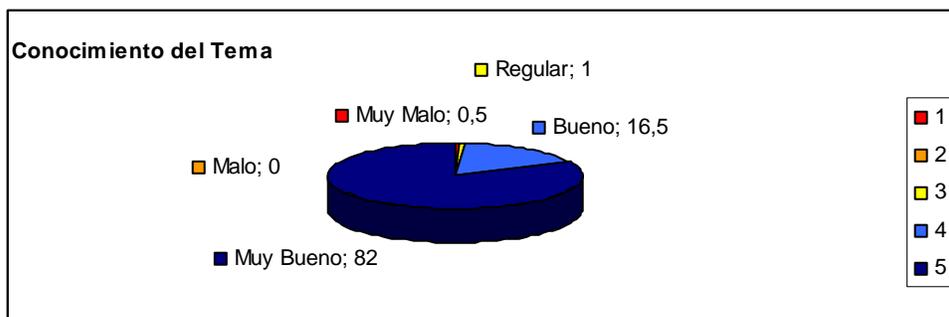


## Facilitador/Instructor

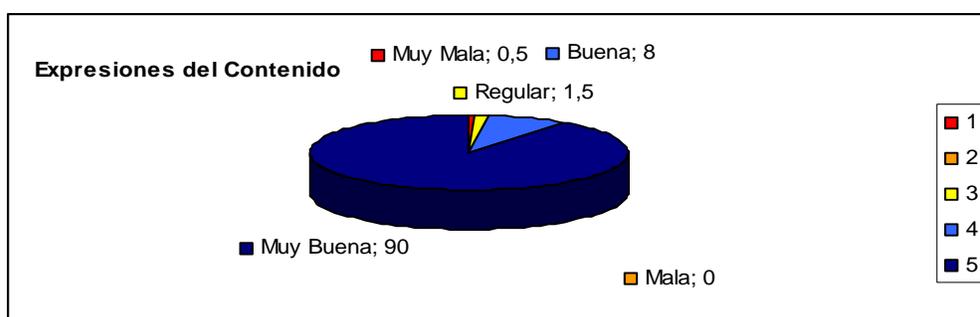
### Exposición de lo Planteado



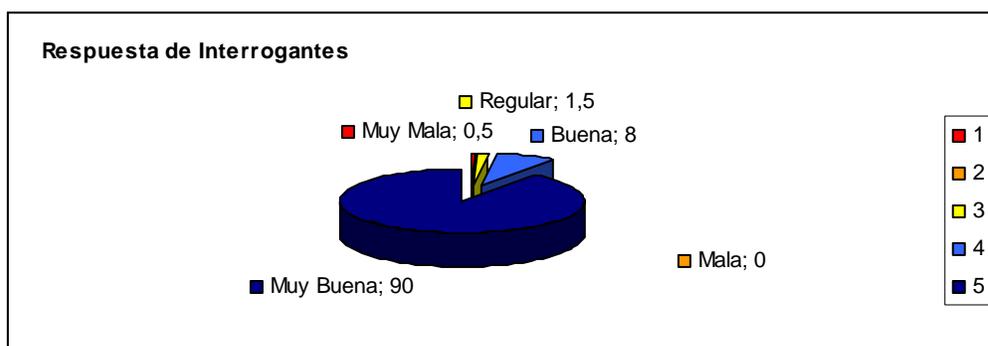
## Conocimiento del Tema



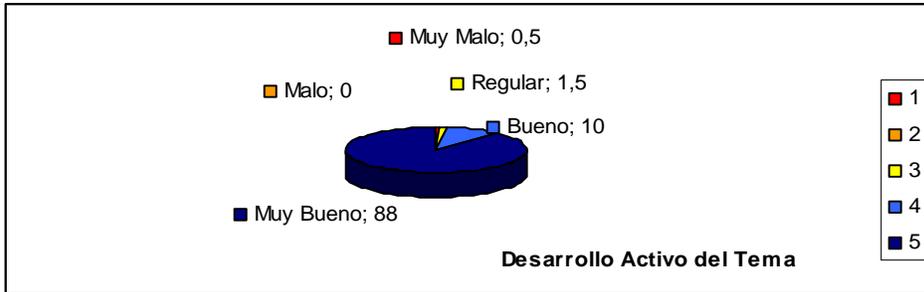
## Expresión del Contenido



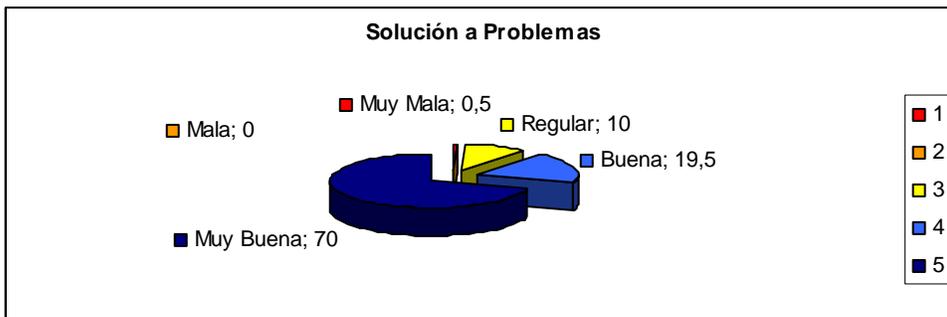
## Respuesta a Interrogantes



## Desarrollo Activo del Tema

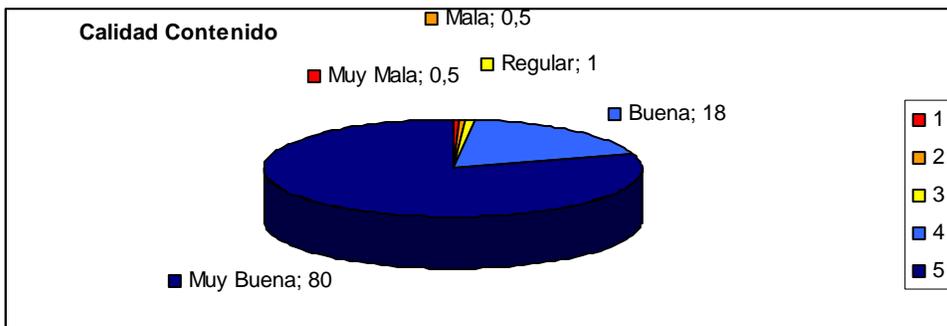


Respuesta a los problemas de los participantes

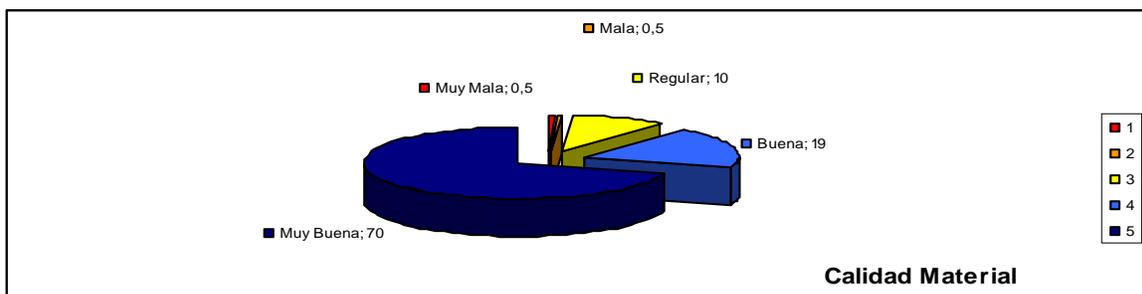


### Material Entregado

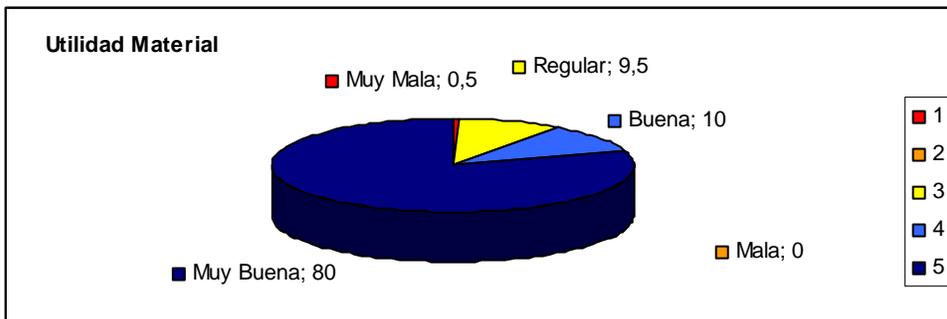
Calidad del Contenido



Calidad del Material

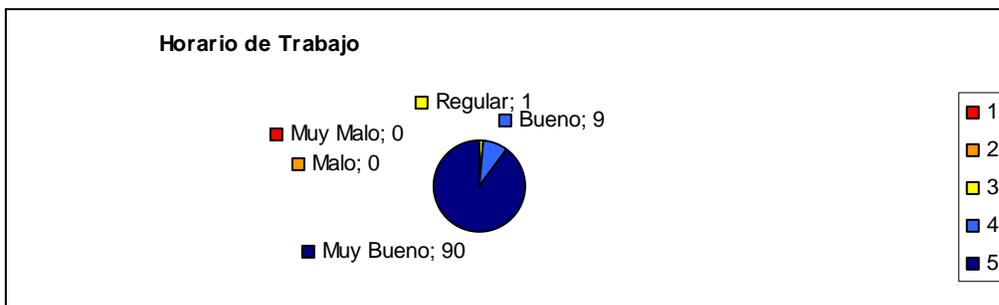


## Utilidad del Material

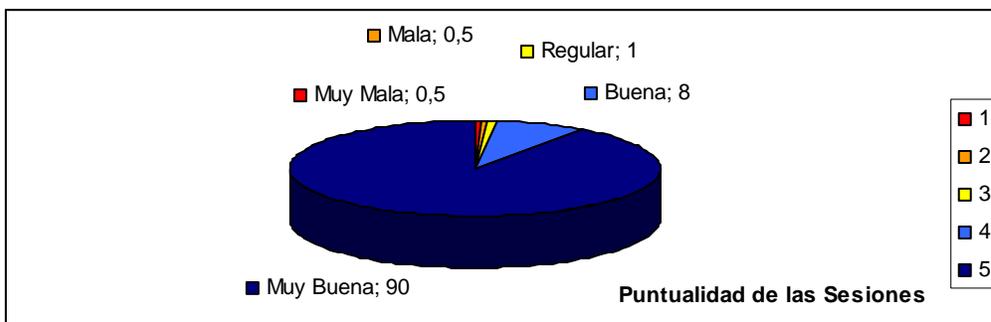


## Organización del Evento

### Horario de trabajo

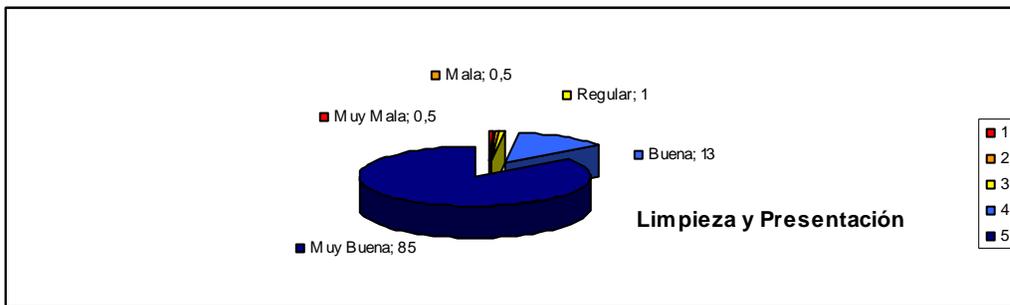


## Puntualidad de las Sesiones

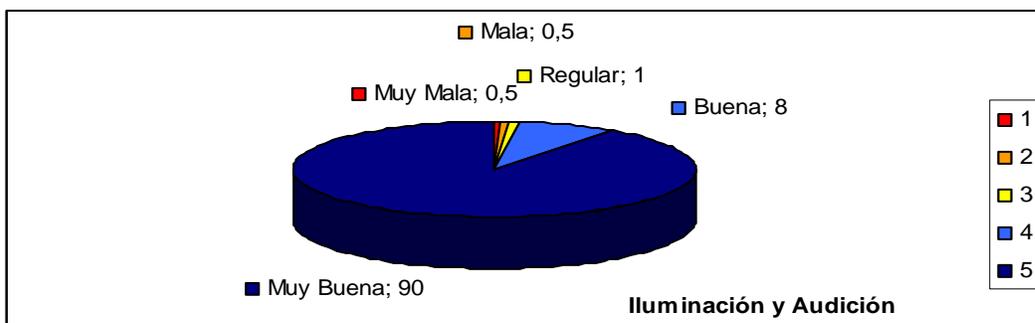


## Instalaciones

### Limpieza y presentación



### Iluminación



### 6.3 Resultados Entrevistas de la Primera Escuela de Liderazgo

#### Preguntas: (Entrevistas Dirigida a todos los participantes)

a\* Como piensa le beneficio haber asistido a la escuela de líderes en la parroquia Tarqui

b\* Cuales piensa fueron los temas de más beneficio y porque

c\* Cuales piensa fueron los temas menos importantes y porque

d\* Le beneficia el aprendizaje de los diversos módulos en su vida diaria o trabajo

e\* Cuales piensa usted fueron temas que no se trataron y sería importante aprenderlos

I Escuela de Liderazgo en la Parroquia Tarqui					
Asistentes/ Preguntas	a	b	c	d	e
P1	En relacionarme con los demás	Liderazgo porque se trata con gente y gobernabilidad	Saneamiento Ambiental	El liderazgo y Gobernabilidad aplico en mi puesto de autoridad	Salud
P2	ayuda a socializar mejor y organizarse	Desarrollo Personas, Microempresa, producción		Puedo socializar mejor	Política
P3	Tengo más oportunidades para resolver problemas	Salud ambiental descubrir recursos, y Gobernabilidad	Liderazgo muy básico	Planifico en la casa y en el negocio familiar	Producción Educación
P4	Puedo mejorar el trabajo con autoridades	Gobernabilidad para manejo de autoridad, proyectos para desarrollo, Migración y Recurso Natural	Liderazgo fue mal llevado	Poniendo en práctica lo aprendido y enseñando lo aprendido	Comunicación, Manejo de Agua
P5	Sirve para trabajo en la comunidad y valioso para trabajar como representante	Proyectos impulsan desarrollo, gobernabilidad trabajo de autoridades y que esperar de ellas	Manejar mejor el tema de valores, liderazgo y principios	En trabajo una guía y en la vida diaria orientar a mi familia	Como ejecutar al proyecto (aplicarlo)
P6	Mejoro mi labor ante autoridades	Migración porque afecta a Tarqui, Proyectos, Gobernabilidad para trabajar mejor con autoridades	Internet porque en la parroquia no hay este servicio	En trabajo lo haré de forma distinta y tal vez mejor, en casa siendo ejemplo	Manejo de computador orientado a contabilidad

<b>P7</b>	Aprendí mucho y puedo trabajar mejor como autoridad	Proyectos para mejorar la parroquia, Gobernabilidad lo que hacen y espero de autoridades	Valores depende de cada casa no de capacitar	Puedo mejorar acciones en casa y comunidad y ser ejemplo	Comunicación y Alcoholismo
<b>P8</b>	mejoro base de trabajo comunitario y autoridades tendrán una mejor idea	Gobernabilidad que espero de autoridades, Producción trabajar en proyectos propios	Organización Comunitaria no se puede aplicarla con comunidad dividida	Vida diaria más organizada en trabajo aplico los recursos naturales pues soy agricultor	Sería bueno aprender a comunicar en público porque no lo puedo hacer
<b>P9</b>	Conocimiento puede dar oportunidad al trabajar en la comunidad	Gobierno muestra como plantear a autoridad, producción trata de proyectos	Educación en Valores no lo entendí	En trabajo es apoyo lo aprendido para aplicar y en casa mejorar la relación familiar	Problemas Familiares y Comunicación
<b>P10</b>	Más fácil manejo de ser representante comunitario	Gobernabilidad mejora trabajo con autoridades, Producción mejorar situación con proyectos	Salud Ambiental debe ir con recursos naturales y ser un solo taller	Ayudo a comunidad practicando lo aprendido y en la casa igual	Como dar discursos y como se debe comunicar
<b>P11</b>	Puedo tener oportunidad al haber problemas pues mi conocimiento puede ayudar a superarlos	Producción proyectos son opción para el desarrollo, Gobernabilidad saber cómo entregar propuestas a autoridades	Organización Comunitaria porque primero debemos unir a la comunidad	En el trabajo ver lo que puedo hacer con lo aprendido y en la casa poner en práctica para ser ejemplo	Problemas Familiares , Alcoholismo, Embarazo en jóvenes
<b>P12</b>	Usar conocimiento en comunidad que represento	Gobernabilidad Manejo de autoridades, Producción sacar proyectos, Tecnología y Migración	Liderazgo y Valores, son más personales	En trabajo uso conocimiento para crear interés en los demás y ellos busquen aprender	Manejo de Problemas y Alcoholismo
<b>P13</b>	Aplicar conocimiento para mostrar la utilidad del aprendizaje	Gobernabilidad como gestionar con autoridades, Producción de proyectos para saber cómo realizarlos	Lo de Valores pues siempre serán diferentes en cada casa	En trabajo es duro pues jefes no aprueban los que uno dice, en la casa enseñar para que familia actué como uno	Comunicación, Alcoholismo

<b>P14</b>	He aprendido cosas nuevas	Gobernabilidad y producción para saber requisitos para plantear y presentar un proyecto a las autoridades	Liderazgo tratarse más completo	Puedo tener más oportunidades en trabajo y enseñar a compañeros	Como comunicarse, problemas familiares
<b>P15</b>	Lo aprendido muestra formas de mejorar lo que hacemos en casa, trabajo o comunidad	Migración es problema en Tarqui, Gobernabilidad manejo de autoridades, Producción necesario manejar proyectos	Organización Comunitaria, Grandes hacendados no trabajan con la comunidad	Puedo practicar y enseñar lo aprendido y mejorar	Igualdad de Género y Problemas Familiares
<b>P16</b>	Usar lo aprendido para mejorar el manejo de la comunidad	Tecnología no podemos aislarnos más, Gobernabilidad manejo de autoridades, Producción emprender proyectos, Recursos ambientales utilizarlos bien	Salud ambiental, al no tener agua potable lo demás no representa algo muy útil	En la vida diaria en la casa concienciar a la familia y llevarnos de una manera más adecuada	Como agilizar relación con las autoridades, problemas de la juventud
<b>P17</b>	Con el conocimiento puedo apreciar mejor a mi comunidad, sus necesidades y trabajar mejor con las autoridades	El módulo de migración pues es el principal problema en Tarqui, los valores pues e deben rescatar	El módulo de Salud Ambiental pues es difícil tratar si recursos básico no son poseídos (agua, luz, teléfono)	Puedo crear en mi familia valores, en cuanto al trabajo puedo utilizar a la tecnología	Microempresas, Financiamiento de Proyectos y Manejo del Internet
<b>P18</b>	Tengo más capacidad para realizar trabajos y manejar problemas	Gobernabilidad y producción, pues necesito saber cómo trabajar con autoridades y realizar proyectos	Recursos Naturales, debería de tratar sobre nuestra situación y no de otras partes	En el trabajo puedo cumplir lo que esperan que haga y en casa enseñar a hijos y esposa	Problemas Familiares, Comunicación
<b>P19</b>	El conocimiento puede ayudar en comunidades y hogares porque es práctico	Gobernabilidad y producción, con esto aprendo como dirigirme ante las autoridades y plantear al proyecto	Organización Comunitaria no entiendo como realizarla	En que puedo ayudar a compañeros a realizar o plantear propuestas	Sobre comunicación porque muchos compañeros no sabemos expresarnos y crea problemas y discusiones

<b>P20</b>	Tengo una ventaja para responder o actuar como autoridad de mi comunidad	Solución de conflictos, ayuda a resolver situaciones en que no avanzamos, producción para que haya desarrollo y Tecnología para facilitar cualquier situación	Educación y formación trata de temas elementales que dependen de cada casa como son los valores	Aprovecho el conocimiento en tecnología para usarlo en mi trabajo y cumplir lo que me pidan	Como darme cuenta de la necesidad de un proyecto y como saber cuál es el más realizable
<b>P21</b>	Puede mejorar mi posición de representante pues continuo preparándome	Producción ayuda a saber que necesitamos para realizar proyectos, Resolución de conflictos para aprovechar reuniones en lugar de discutir	Valores y principios dependen de cada familia	Utilizar para mejorar la convivencia tanto en trabajo como en la comunidad por medio de la familia	Alcoholismo y drogas,
<b>P22</b>	Es ventajoso pues es conocimiento nuevo, basado en la realidad para aplicarlo en mi comunidad	El módulo de producción pues trata de cómo realizar un proyecto y como presentarlo	Recursos naturales pues no es decisivo para los proyectos que pensamos	Buscar como practicar lo aprendido a la comunidad y crear interés en ella para que busque capacitarse	Embarazos en adolescentes, Alcoholismo
<b>P23</b>	Cuento con más conocimiento para cualquier situación	Liderazgo, comunicación, Resolución de conflictos, valores y principios	Recursos minerales, pues en la comunidad no se está de acuerdo con la minería	Puedo desenvolverme mejor en casa o en el trabajo	Embarazo en jóvenes, Alcoholismo, Violencia Familiar
<b>Respuesta Indicativa</b>	mejoro base de trabajo comunitario y autoridades tendrán una mejor idea	Producción ayuda a saber que necesitamos para realizar proyectos, Resolución de conflictos para aprovechar reuniones en lugar de discutir	Educación y formación trata de temas elementales que dependen de cada casa como son los valores	En el trabajo ver lo que puedo hacer con lo aprendido y en la casa poner en práctica para ser ejemplo	Comunicación

**Preguntas: (Entrevista Dirigida a Persona Clave del Participante de la I Escuela de Liderazgo)**

a\* Cuales eran las principales debilidades de su conocido antes del proceso de formación, para poder actuar como representante comunitario

b\* Cual fue el aprendizaje más notable de su conocido luego del proceso formativo

c\* El proceso de formación, dio lugar a que su conocido adquiriera habilidades de emprender en la comunidad puede indicarme cuales

d\* De lo aprendido por su conocido que piensa es de mayor aporte para las actividades que realiza

e\* Puede decirme si la asistencia a este proceso formativo le beneficio a su conocido y como lo hizo

<b>I Escuela de Liderazgo en la Parroquia Tarqui (Entrevista Personas Claves)</b>					
<b>Preguntas/ Participantes</b>	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>
P1	Se encontraba incapacitado para utilizar la computadora	Poder apoyarse en herramientas tecnológicas	Usando nuevas habilidades prácticas para trabajar, como el uso de la computadora	Usar nuevas herramientas en sus actividades	Adquirió conocimientos básicos para poder manejarse en la comunidad
P2	Que ciertas actividades no eran desarrolladas de la mejor manera	Obtiene ideas de liderazgo y gestión local para esclarecer lo que espera de autoridades	Siendo más eficaz en relación con autoridades	Conociendo que es liderazgo, puede mejorar su función dentro de la comunidad	Obtiene una base en el liderazgo para actuar en su comunidad
P3	Que desconocía varios temas importantes para realizar el trabajo de autoridad	Al incorporar conocimiento sobre gestión local sabe que esperar y exigir a sus autoridades	Adaptándose a requerimientos de gestión comunitaria	Manejar temas sobre gobierno local y funciones	El aprender sobre gobernabilidad le deja la idea para manejarse como representante
P4	Él tenía ganas de trabajar, pero no tenía conocimiento para hacerlo	Conociendo las leyes de gobierno local se le facilita trabajar en su comunidad hacia las	Idea clara de sus actividades en la comunidad para actuar	Aprovechar mejor la relación con autoridades	Teniendo presente el reglamento de gobierno local, puede actuar dentro de su comunidad de manera concreta

		autoridades			
P5	No conocer el gestionamiento local lo limitaba	Tiene idea de que esperar de autoridades y puede mostrar mejor la imagen de su comunidad	Conociendo su lugar ante autoridades parroquiales y haciéndose presente	Poder ubicarse en su papel de representante	Se convierte en una persona con más iniciativa para representar a su comunidad
P6	Se le dificultaba responder a exigencias de comunidad	El poder gestionar un proyecto será el mejor apoyo a su comunidad	Intenta mejorar situación comunitaria tratando de proponer desarrollo	Aprender gestión local, para saber qué hacer	Usa las necesidades como medio para buscar desarrollo
P7	Al presentarse Conflictos no los podía solucionar	Cuenta con herramientas para evitar conflictos	Trata de solucionar discordias con mediación y no se queda estancado como antes	Importante, buscar soluciones a problemas	Se Beneficia de problemas para avanzar
P8	Quería apoyar su comunidad como representante pero no sabía cómo hacerlo	Adquiere noción de que esperar de autoridades y que hacer para mejorar su trabajo con estas	Reconociendo su posición, ante autoridades y comunidad	Ubicarse, conociendo el gestionamiento local	Conocer la gobernabilidad le señala el camino a seguir
P9	No tenía conocimiento para manejarse como autoridad en su comunidad, ni que es un proyecto	Sabe que esperar de gobierno local y como gestionar proyectos	Utilizando necesidades comunitarias para buscar proyectos o acciones	Se ubica la Gestión de proyectos para tratar de buscar el desarrollo	Conocer reglamento de gobernabilidad le permite orientar mejor las necesidades en proyectos
P10	El empeño con el que contaba no era suficiente para realizar actividades de ser autoridad	Aprende a quien dirigirse y como trabajar con representantes locales	Cumple acciones teniendo en mente donde dirigirse y que esperar de autoridades	Conociendo gestión local puede emprender acciones por su comunidad	Con el conocimiento de gobernabilidad, se trabaja ordenadamente para la comunidad

P11	Ignoraba temas importantes para manejarse como autoridad	Aprende temas básicos para manejarse ante autoridades	Aprende que esperar, en las situaciones y que debe hacer el ante autoridades	Gestionamiento Local, ayuda a que ideas comunitarias se formen mejor	Al aprender temas básicos de gobernabilidad sabe como desenvolverse para la comunidad
P12	No podía solucionar conflictos de manera provechosa	Adquiere herramienta de mediación y se da cuenta de importancia de solucionar los conflictos	No evita tratar con problemas, adquiriendo así su responsabilidad	Manejando problemas y conociendo sus obligaciones estará más apto para trabajar en la comunidad	Aprender a mediar en conflictos puede beneficiar para generar desarrollo en la comunidad
P13	No sabía cómo gestionar un proyecto	La gestión y elaboración de proyectos abre espacio para el desarrollo comunitario y parroquial	Usa necesidades de la comunidad para buscar el desarrollo	Gestionando proyectos, buscar el desarrollo desde la comunidad	Está capacitado, para orientar necesidades de la comunidad hacia un proyecto y buscar desarrollo
P14	No podía trabajar de la mejor manera, pues desconocía reglamentos y leyes locales	Adquiere noción sobre trabajo de autoridades y como relacionar su comunidad hacia ellas	Ubicándose más en el contexto de requerimientos y exigencias hacia las autoridades	Conocimiento de gestión local, es base para saber como manejarse	Se le facilita vincular las necesidades de la comunidad con el trabajo de autoridades
P15	Desconocía, que es el Internet	Aprendió el uso de la tecnología para aportar en su papel de autoridad	Trabajando con herramientas tecnológicas y abriéndose más oportunidades	Aprendiendo tecnología puede contar con aportes de información	Obtiene información y esto puede dar ventajas para sus actividades
P16	Alejado de Información, pues no manejaba el internet ni computadora	Se le facilita actividades usando la tecnología	Abre nueva posibilidad a través de la Información	Utilizando la tecnología tiene mayor oportunidad para defenderse en la comunidad	Usar a la tecnología le trae beneficios ahorrando dinero y tiempo
P17	Desconocía sobre gestionamiento y gobernabilidad local	conocer gestión local disminuye falsas expectativas hacia las autoridades	Ubicándose en sus acciones con autoridades	Aprender normas base del gobierno local y poder desenvolverse	Las acciones de representante comunitario se le facilitan conociendo gestión local
P18	No podía responder a exigencias de la comunidad	Aprender sobre proyectos y gestionamiento local fortalece trabajo de	Participa de necesidades locales intentando gestionarlas	Aprender sobre gobierno local sitúa la persona en sus obligaciones	Se le esclarecen acciones entre la comunidad y autoridades

		autoridad comunitaria	con autoridades	como autoridad	
P19	Cuando habían conflictos no sabía como expresarse	Importancia de mediación para no quedarse paralizado ante un problema o mal entendido	Ve al problema de otra manera	Persona busca manejar el conflicto de forma provechosa	Observa al conflicto como oportunidad para mejorar algo
P20	No contaba con ideas del liderazgo y ni formas de manifestarse en la comunidad	Usando Valores fortalece la imagen de líder y se maneja ante su comunidad	Usa valores de la comunidad, para trabajar por ella	Si una persona será representante comunitaria importante sepa sobre liderazgo y lo ponga en práctica	Sus acciones, tienen presente al liderazgo y se desarrollan en la comunidad
P21	No posee conocimiento acerca de la gobernabilidad	Teniendo idea de gobernabilidad puede centrarse de mejor manera ante su comunidad	Cuneta con un panorama de representante y sabe lo que debe hacer	Tener idea de gobernabilidad evitará que persona se encuentre sin saber lo que debe hacer	Actúa enfocado en las responsabilidades y tareas de gobernabilidad local
P22	No sabía cómo manejarse ante la comunidad	Adquiere mejor idea de gobernabilidad y se desempeña mas eficientemente ante autoridades	Aprende que debe buscar de autoridades y que debe hacer él	Conocer gestión local y gobernabilidad ubica a la persona en sus actividades	El Aprendizaje de gobierno local facilita el accionar en la comunidad
P23	No podía requerir, nada de autoridades pues no sabía que esperar de ellas	Aprende gobernabilidad, conoce deberes y derechos para con las autoridades	Ubica necesidades y como tratarlas frente a la autoridad	Conociendo gobernabilidad evita perder tiempo y actividades son más provechosas	Pues sus actividades se centran en actividades del gobierno local y no se pierde el tiempo en errores innecesarios
<b>Respuestas indicativas</b>	<i>No tenía conocimiento para manejarse como autoridad en su comunidad, ni sabía que es un proyecto</i>	<i>Aprender sobre proyectos y gestionamiento local fortalece trabajo de autoridad comunitaria</i>	<i>Ubicándose más en el contexto de requerimientos y exigencias hacia las autoridades</i>	<i>Conocer gestión local y gobernabilidad ubica a la persona en sus actividades</i>	<i>Se le facilita vincular las necesidades de la comunidad con el trabajo de autoridades</i>

**Preguntas: (Entrevista Dirigida a Participantes que se desenvuelven como Representantes Comunitarios finalizada la I Escuela de Liderazgo)**

a\* Cuales eran los temas que desconocía antes del proceso formativo, que le dificultaban actuar como representante comunitario

b\* Me señalaba la importancia del proceso formativo para usted desenvolverse como autoridad, indíqueme cuales fueron los contenidos y temas para ello

c\* Indíqueme cuales son los aprendizajes, para que usted considere de exitosa su formación

d\* Como se diferencia su manera de actuar en la comunidad antes del proceso formativo y como es luego del mismo

e\* Al encontrarse laborando como autoridad comunitaria puede indicarme sobre temas importantes que no fueron tratados en los talleres y serían necesarios manejarlos

<b>Entrevista (I Escuela de Liderazgo-Personas que trabajan de Representantes Comunitarios)</b>					
<b>Preguntas/ Participantes</b>	a	b	c	d	e
P1	Desconocía funciones de representante comunitario, como formar proyectos	Gobierno y Gestión Local, Producción	Tener presente cuales son las funciones de autoridades y poder plantear proyectos para desarrollo de la comunidad	Terminado el proceso puedo trabajar por el desarrollo de la comunidad y se cual es el papel de las autoridades, antes del mismo desconocía el papel de autoridades y no sabía cómo se produce el desarrollo	Constitución de la república
P2	No tenía la capacidad para proponer proyectos	Producción	Conocimiento claro para gestionar un proyecto surgido de necesidades comunes	Antes del proceso desconocía el aporte de los proyectos, luego del proceso formativo tengo presente la oportunidad para proponer desarrollo mediante proyectos	Liderazgo de género
P3	No contaba con la habilidad para manejar la computadora ni internet	Tecnología	Utilizar herramientas de tecnología para facilitar mis acciones	Aprovecho mejor recursos usando la tecnología, en cambio antes del proceso desconocía el beneficio del usar esta tecnología	Como evaluar proyectos

P4	No sabía que se debe esperar de las autoridades, ni cuáles son sus funciones	Gestión local	Oportunidad de agilizar el trabajo con autoridades	Terminado el proceso se que debo esperar de autoridades, en cambio antes desconocía el papel de las autoridades	Comunicación
P5	No tenía el conocimiento para representar a la comunidad	Gestión local	Contar con una mejor planificación entre autoridades y comunidad	Terminado el proceso conozco cual es el papel de autoridad y comunidad	Como mejorar la manera de comunicarme con gente
P6	No tenía idea de cómo administrar recursos y llevar cuentas de eso	Contabilidad	Generar mejor manejo de comunidad teniendo presente los gastos e ingresos de acciones a emprender	Finalizado el proceso agilizo las actividades de la comunidad llevando registro adecuado de dinero y acciones	Realidad Local
P7	Era incapaz de solucionar problema en asambleas o en la comunidad	Resolución de Conflictos	La mediación puede favorecer para crear acuerdos	Al finalizar el proceso, puedo proponer arreglos sin necesidad de crear conflicto	Conocer nuestra cultura
P8	No conocía las responsabilidades de las autoridades	Gestión local	Se sabe con exactitud que esperar de autoridad y comunidad para trabajo más adecuado	Al concluir el proceso de formación tengo claro el panorama de acción de las autoridades contrario a cuando no se contaba con este conocimiento	Como mejorar nuestras capacidades
P9	En cuanto a responsabilidades y obligaciones de autoridades no las conocía	Gestión local	No se malgasta tiempo y recursos, pues se busca mejorar en asuntos que contemple las autoridades	Terminado este proceso formativo se cual es mi papel como miembro de la comunidad y cuál es mi lugar ante autoridades, en diferencia a cuando no se tenía este conocimiento	Como formular proyectos
P10	Era difícil tratar de idear modos para producir recursos	Elaboración de proyectos	Tiene como impulsor del desarrollo a necesidades de la comunidad	Finalizando el proceso formativo puedo buscar en las necesidades de la comunidad oportunidad para el desarrollo	Protección del medio ambiente
P11	No veía la forma de actuar en mi comunidad	Liderazgo	Se prepara mejor para actuar en comunidad con valores y pautas de conducta	Finalizado el proceso de formación busco la oportunidad para actuar en mi comunidad, contrario a cuando no conocía el material aprendido que evitaba actuar en la comunidad	Herramientas para solucionar problemas
P12	Desconocía como utilizar esta herramienta	Tecnología	Que aprendí a usar información que se encuentra al alcance de todos sin gastar recursos propios	Utilizo la tecnología para mantenerme informado de cambios en gobierno central y gestión local, contrario al pasado de la capacitación donde estaba rezagado de noticias e información	Maneras para una comunicación adecuada

P13	No tenía idea de gobernabilidad y que esperar de autoridades	Gobierno Central y Funciones	Se fortalece la relación entre comunidad-autoridad, pues conocemos las obligaciones de cada parte	Pasado el proceso de formación se convierte más fácil el accionar de autoridades pues representantes de comunidad cumplen con sus obligaciones	Como se debe comunicarse
P14	Ante un problema me quedaba sin saber que hacer	Resolución de Conflictos	No evito los conflictos, sino busco aprender y ganar con ellos	Al concluir el proceso formativo se opta por una solución de conflictos alternativa a instancias legales	Como manejar los proyectos
P15	No sabía que es lo que debía solicitar a autoridades	Gestión local	puedo representar debidamente a mi comunidad sabiendo que hacer y cómo hacerlo ante las autoridades	Mi papel en comunidad es activo pues conozco donde y como actuar	Como expresarse en la comunidad
P16	Desconocía que deben hacer autoridades y que debe realizar la comunidad	Gestión local	Se facilita que trabaje con autoridades, pues se lo que ellas hacen y lo que yo debo hacer	Luego del proceso de formación el trabajo para desarrollo se facilita pues conozco deberes y obligaciones de cada parte	Desarrollo Local
P17	No sabía que deben hacer autoridades y como plantear proyectos	Elaboración de proyectos y Gestión local	no tenía la capacidad para plantear un proyecto productivo para la comunidad	Posterior a los talleres se cual es el papel de la autoridad y como gestionar de una necesidad una propuesta para desarrollo	Ejecución de proyectos
P18	Funciones de autoridades	Gestión local	Conozco cuales son las obligaciones de las autoridades	Luego de la formación se me agiliza el actuar de autoridad y representantes pues conozco su rol y funciones	Como expresarse ante autoridades
P19	Actividades de representantes comunitarios	Gestión local	Puedo actuar en la comunidad teniendo presente hasta donde van derechos y obligaciones ante autoridad	Pasado el proceso formativo, puedo reclamar mis derechos ante autoridades pues conozco sus deberes y mis derechos de gestión local	Globalización
<b>Respuestas Indicativas</b>	<i>Desconocía funciones de representante comunitario, como formar proyectos</i>	<i>Gobierno y Gestión Local, Producción</i>	<i>Tener presente cuales son las funciones de autoridades y poder plantear proyectos para desarrollo de la comunidad</i>	<i>Terminado el proceso puedo trabajar por el desarrollo de la comunidad y se cual es el papel de las autoridades, antes del mismo desconocía el papel de autoridades y no sabía cómo se produce el desarrollo</i>	<i>Como se debería comunicar</i>

**Preguntas: (Esta entrevista se dirige al participante que actúa en su comunidad, de manera sobresaliente del resto de participantes)**

a\* Cuales eran los temas, que usted desconocía antes de actuar en su comunidad como representante

b\* Señáleme que aprendió de los módulos tratados en la escuela de liderazgo que le facilitaron trabajar como representante

c\* Cual es el papel que usted realiza dentro de la comunidad

d\* Indíqueme que proyectos ha realizado en su comunidad

<b>Entrevista Participante Sobresaliente de la I Escuela de Liderazgo - (Que trabaja en Desarrollo de su Comunidad)</b>				
<b>Preguntas/ Respuesta</b>	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>
<b>P1</b>	Manejo de la Gestión local y Gobernabilidad, Elaborar y Gestionar un proyecto	Pues uno se centraba en que esperar de autoridades y que debe entregarles para que actúen; en cuanto que los proyectos apuntan a la parte productiva para el desarrollo de la comunidad	Trabaje como vicepresidenta en la junta parroquial y hoy en día manejo la dirección de planificación y organización de la parroquia	* Propuesta de la II Escuela de Liderazgo en la Parroquia * Propuesta proyecto Granjas Comunitarias Junto con la comunidad

## 6.4 Resultados Entrevistas de la Segunda Escuela de Liderazgo

### Preguntas: (Entrevista dirigida a los participantes de la II Escuela de Liderazgo)

1\* Piensa que le beneficio haber adquirido los conocimientos de este proceso formativo, señáleme como

2\* Como puede poner en práctica lo aprendido en beneficio de su comunidad

3\* Cuales fueron para usted los temas de más beneficio y porque

4\* Cuales piensa usted fueron los temas de menor beneficio y porque

5\* Según su criterio que temas son importantes para trabajar en la comunidad y no se trataron

II Escuela de Liderazgo (Entrevista a Participantes)					
Asistentes/ Preguntas	1	2	3	4	5
<b>P1</b>	Me ha beneficiado pues estoy más preparado para diferentes actividades en la comunidad	puedo transmitir practicando lo que aprendí con lo cual muestro importancia de este conocimiento	Manejo de conflictos y comunicación	Inteligencia emocional	Manejo de créditos para microempresa
<b>P2</b>	El beneficio es poder comunicarme sin temor a respuestas de los demás	Al aprender a comunicarme muestro a los compañeros como me beneficia esto a mí y ellos empezarán a actuar ordenadamente	La formulación de proyectos	Practica parlamentaria percibí de no muy importante por la tardanza de la instructora	La Microempresa
<b>P3</b>	Ahora puedo comunicarme y enseñar a comunicarse a los compañeros de la comunidad	aplicaré el conocimiento según lo requiera la situación y esto hará que compañeros perciban el beneficio y busque que se les transmita lo aprendido	Formulación de proyectos y operación de proyectos	Paradigmas Culturales tal vez no se pondrá de acuerdo pues valores dependen de cada lugar	Manejo de páginas web para publicidad de comunidad y el trabajo en ella
<b>P4</b>	En que estoy preparado para poder plantear una idea y buscar realizar proyectos con los compañeros	trabajar con las autoridades y buscar cómo enseñar mi aprendizaje en la comunidad pues los beneficios son muchos	Formulación de proyectos, evaluación de proyectos, Comunicación y solución de conflictos	No veo como usar la parte socio-comunitaria pues comunidad se encuentra dividida	Manejo de recursos para poder emprender proyectos
<b>P5</b>	Soy estudiante pero lo que aprendí puedo aplicarlo en casa, universidad o con los jóvenes de mi comunidad	para enseñar debo mostrar en la práctica como me ha beneficiado lo aprendido y luego de esto mucha gente buscará como pueda enseñarles	Desarrollo de capacidades, realidad nacional y formulación de proyectos	el tema de inteligencia emocional	Fue interesante lo tratado de proyectos pero necesitamos ejecutar ya proyectos y que se apoye en eso

<b>P6</b>	No trabajo en comunidad pero cada módulo tiene importancia para cualquier actividad de la vida ejemplo mejorar comunicación en el hogar	en diversas situaciones contradictorias que se presentan en asambleas es buen lugar para utilizar lo aprendido y mostrarles la valía de esto y como poder transmitirlo	Desarrollo local y planificación de proyectos	Practica parlamentaria y paradigmas culturales no entiendo la utilidad	Importante se enseñe de ordenamiento territorial para que se aproveche la comunidad y lo mejor para ella
<b>P7</b>	Me facilita que siendo yo representante de mi comunidad he aprendido el valor de negociar en situaciones, o dialogar y tener idea de un proyecto para reconocerlo cuando sea importante para toda la comunidad	transmitir a personas que son dirigentes que trabajan conmigo y así ellos puedan enseñar en sus barrios	Operación de proyectos y evaluación ambiental de proyectos	no entendí mucho por eso no se cómo aplicar la parte de desarrollo inclusivo	créditos para trabajar con migrantes y que regresen
<b>Respuestas indicativas</b>	Estoy más preparado para diferentes actividades en la comunidad	en diversas situaciones contradictorias que se presentan en asambleas es buen lugar para utilizar lo aprendido y mostrarles la valía de esto y como poder transmitirlo	Formulación de proyectos, evaluación de proyectos, Comunicación y solución de conflictos	Paradigmas culturales e Inteligencia Emocional no entiendo la utilidad	Manejo de créditos para micro-empresa y manejo de paginas web para promocionarnos

**Preguntas: (Entrevista Dirigida a las personas que conocen, las actividades de los participantes de la II Escuela de Liderazgo)**

a\* Piensa que a su conocido se le dificultaba trabajar como representante y porque

b\* Piensa que su conocido a mejorado su desempeño luego de lo que aprendió y cómo

c\* Cree que su conocido esta más capacitado para trabajar como autoridad en la comunidad

d\* Como puede darse cuenta que su conocido ha mejorado luego de haber participado de la capacitación

e\* Como cree que su conocido aplica lo aprendido en la comunidad

<b>II Escuela de Liderazgo (Entrevista a Persona Clave)</b>					
<b>Asistentes/ Preguntas</b>	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>
<b>P1</b>	Tenía problemas en cuanto se presentaban discusiones no sabía expresarse muy bien	Ahora sabe escuchar al resto y no se basa en posiciones sino ideas	esta más capacitado pues ahora busca interés común y no solo trabaja desde sus ideas	pues busca negociar y no discutir	en la actualidad el trabaja con la comunidad y la junta parroquial ahí usa lo aprendido
<b>P2</b>	era más cerrado en discusiones	Le da importancia al dialogo y solucionar problemas no busca imponerse	es más apto pues ahora labora teniendo presente el aporte de todos y no aparta ideas de otros	trata que gente hable mucho y expone ideas no posiciones	el trabaja como representante de comunidad y están buscando enseñar al resto de compañeros con junta parroquial
<b>P3</b>	Tenía muy buenas ideas pero no sabía explicar a la gente	Su mejoría es que perdió el miedo a hablar delante de la gente	claro que esta mejor para trabajar de autoridad pues ahora expresa bien las ideas	Pues el ahora busca se de comunicación y no la evita	En su trabajo no solo espera que le digan que hacer ella realiza varias actividades
<b>P4</b>	No sabía cómo evaluar ideas para trabajar en ellas	Es más ordenado al recibir ideas para trabajar y no se apresura	es más capacitado pues evalúa ideas y no las escoge al azar	Porque se basa en lo que aprendió y actúa diferente antes era más desordenado en cuanto a ideas para trabajar con la comunidad	Está trabajando con junta parroquial para desarrollar algunas ideas para desarrollo de comunidad
<b>P5</b>	No le daba importancia a comunicación	su mejoría es que se dio cuenta de la importancia de la comunicación en la comunidad	es más apto para sus actividades pues al manejar bien comunicación se desenvuelve mejor	Pues al tener que demostrar su posición se basa en ideas y comunica claro	el no trabaja pero realiza actividades juveniles dentro de comunidad y enseña a jóvenes que aprendió

<b>P6</b>	Tenía vergüenza para hablar en público	No rehúsa hablar sino ahora planifica bien su intervención y expresa buenas ideas	no evita comunicarse y expresar aportes valiosos por lo cual está apto para ello	Ahora está más tranquila al hablar antes tenía miedo de hacerlo	Busca que gente aprecie como ha mejorado para enseñar lo que puede
<b>P7</b>	Desconocía la realidad nacional y no la situaba a la localidad	Busca enterarse de realidad y leyes para ver cómo actuar con ideas de comunidad	esta capaz para trabajar pues sabe que se puede hacer y que no mediante las leyes	Ahora busca como estar informado de la comunidad	desconozco cómo pero ahora trabaja con junta parroquial para mejorar situación de su comunidad
<b>Respuestas indicativas</b>	Tenía muy buenas ideas pero no sabía explicar a la gente	su mejoría es que se dio cuenta de la importancia de la comunicación y negociación en la comunidad	es más capacitado pues evalúa ideas y no las escoge al azar	Pues al tener que demostrar su posición se basa en ideas y comunica claro	el trabaja como representante de comunidad y están buscando enseñar al resto de compañeros con junta parroquial

**Preguntas: (Entrevista dirigida a los participantes de la II escuela de Liderazgo que se encuentran trabajando como representantes en sus comunidades)**

a\* Qué temáticas usted desconocía antes del proceso formativo, que le impedía trabajar en la comunidad

b\* Me señalaba la importancia del proceso formativo para usted desenvolverse como autoridad, indíqueme cuales fueron los contenidos y temas de importancia para ello

c\* Indíqueme cuales son los aprendizajes, para que usted considere exitosa su formación

d\* Como se diferenciaba su manera de actuar, antes del proceso formativo y como es ahora que ha culminado el mismo

e\* Al encontrarse trabajando como autoridad comunitaria, podría indicarme sobre temas importantes que no fueron abordados en el proceso formativo

<b>Entrevista (II Escuela de liderazgo-Personas que trabajan de Representantes en sus Comunidades)</b>					
<b>Preguntas Personas</b>	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>
<b>P1</b>	Desconocía sobre desarrollo y como se produce este	Desarrollo Local	Planificación y Organización en la Comunidad	Antes desconocía como se presenta el desarrollo, ahora Tengo presente de que manera se produce el desarrollo en la parroquia, para sumar las necesidades de mi comunidad	Profundizar el tema de Economía
<b>P2</b>	Tenía total desconocimiento sobre que es un proyecto y como se lo plantea	Formulación e Implementación de Proyectos	Uso de los problemas de la comunidad, para buscar desarrollo	Antes del proceso desconocía como se plantean los proyectos, pasado el mismo aprendí gestionar y planificar un proyecto para de esta manera evitar que la comunidad se quede aislada del progreso	Que se ejecuten proyectos para finalizar el proceso
<b>P3</b>	Desconocía como solucionar problemas con autoridad y entre comunidades	La comunicación y el Diálogo	Generar soluciones a problemas internos y con autoridades sin llegar a medios legales	Pasado el aprendizaje puedo contar con herramientas para solucionar problemas (diálogo y comunicación), de esta manera gana la comunidad	Que se trate sobre política local sus gestiones y gobernabilidad

<b>P4</b>	Había escuchado de proyectos pero no sabía como ejecutarlos	Operación, Gestión, Seguimiento de Proyectos y Monitoreo	Ante planteamiento de proyectos productivos es necesario elaborarlo, apoyarlo debidamente y verificarlo	Porque ahora puedo tener presente la situación de la comunidad y buscar gestionar el apoyo para un proyecto y ejecutarlo	Creación de microempresas
<b>P5</b>	Conocía muy poco de proyectos y no sabía cómo medir las repercusiones de estos en el ambiente	Evaluación Ambiental de Proyectos	Habiendo la posibilidad de proyectos es necesario evaluarlos ambientalmente para tener presente su beneficio y forma en que afectará al ecosistema donde se produzca	Antes desconocía que seguimiento se hace a un proyecto, a hora conozco que los proyectos deben tener presente sus beneficios y evaluar que el daño ambiental no sea mayor a los beneficios que dicho proyecto pudiese brindar	Ordenamiento territorial
<b>P6</b>	Me era difícil expresar mis ideas ante los compañeros de comunidad	Práctica Parlamentaria y como Hablar en Público	Tengo la posibilidad de producir iniciativas beneficiosas dando a conocer de manera correcta en la comunidad y frente a las autoridades	Antes me era imposible comunicar mi idea, luego del proceso formativo tengo la factibilidad de comunicarme ya sea en la comunidad, o con autoridades	Inventario de Recursos y Potencialidades del Sector
<b>Respuestas Indicativas</b>	<i>No tenía la idea de cómo hablar en asambleas ni en la comunidad</i>	<i>Práctica Parlamentaria y como Hablar en Público</i>	<i>Generar soluciones a problemas internos y con autoridades sin llegar a medios legales</i>	<i>Conocer la manera adecuada para dirigirme hacia las autoridades, señalar inquietudes e ideas de la gente y comunidad</i>	<i>Que se ejecuten proyectos para finalizar el proceso</i>

**Preguntas (Esta entrevista se dirige al participante que actúa en su comunidad, de manera sobresaliente del resto de participantes)**

a\* Cuales eran los temas que desconocía, antes del proceso formativo que le causaban inconvenientes para trabajar por su comunidad

b\* Señáleme que aprendió de los módulos para poder trabajar como representante comunitario

c\* Cual es el rol que usted representa dentro de su comunidad

d\* Indíqueme en que proyecto trabaja por su comunidad

<b>Entrevista Participante Sobresaliente de la II Escuela de Liderazgo - (Que trabaja en Desarrollo de su Comunidad)</b>				
<b>Preguntas/ Respuesta</b>	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>
<b>P1</b>	Como hablar en público, Solución de Conflictos y la Evaluación Ambiental de Proyectos	Poder comunicarme de manera correcta ante autoridades para transmitir las ideas y necesidades que represento de mi comunidad, apoyar en la solución de conflictos y tener presente que un proyecto representa beneficio pero también costos de destrucción ambiental	Presidente de la Comunidad	Participo del Proyecto de Ordenanza Territorial (Para el Censo Parroquial)

## **7. CONCLUSIONES (CAPÍTULO 7)**

### **7.1 Conclusiones de la Primera Escuela de Liderazgo**

Los participantes no tuvieron mayores problemas para aprender los temas tratados, aplicarlos y valorar los conocimientos que han recibido.

Es necesario indicar que los participantes valoran de importantes a los temas que se enseñaron pues con esto se perciben más preparados para cumplir con su rol de autoridades en sus respectivas comunidades y se cuenta con bases teóricas para resolver diversos problemas que surgen en la vida cotidiana

Teniendo presente el enfoque de liderazgo utilizado por el IERSE, para este proceso el cual es (Favorecer el conocimiento de la Realidad desde las propias experiencias y problemática local).

Se puede concluir que este proceso de formar líderes, ha sido un éxito puesto que:

De los 23 participantes que asistieron a este proceso, 19 se encuentran trabajando como representantes comunitarios, e inclusive 1 de ellos fue electo dignidad en la Junta Parroquial y ha desarrollado en su gestión varios proyectos para el desarrollo de la comunidad y para desarrollo de representantes para la comunidad.

En cuanto a la evaluación del proceso como tal, las conclusiones serían las siguientes:

**Facilitador-Instructor:**

Este factor concluye que se cumplió con las expectativas de los participantes, se explico los temas de forma clara y concreta, se pudo cumplir con el abordaje del material propuesto y se aclaró las interrogantes surgidas en los diversos módulos.

Se puede decir que este proceso formativo contó con los instructores adecuados pues los participantes estuvieron satisfechos con la explicación de los temas, con el conocimiento de los instructores en cada módulo y con las respuestas a inquietudes que surgieron en los diversos módulos.

Los participantes señalaron como más importante el tema de Gobernabilidad y producción.

Los participantes señalaron de menos importantes los módulos de Valores y Educación-Formación.

**Instalaciones:**

Este factor indica que la adecuación del espacio y requerimientos para cada módulo fue el adecuado para los requerimientos de cada uno, que audición y visibilidad fueron correctas para que se pueda lograr el aprendizaje en los participantes.

**Horario:**

Este factor indica que el horario de trabajo y la hora de inicio de los talleres fueron productivos para el desarrollo de los diversos módulos y el cumplimiento del proceso de formación.

## **7.2 Conclusiones de la Segunda Escuela de Liderazgo**

Los participantes en las entrevistas nos señalaron que no existió problema alguno para entender los módulos que se entregaron, en este proceso y manifestaron la utilidad de los mismos para responder a requerimientos y exigencias de trabajar como autoridades en sus respectivas comunidades.

Felicitan la selección de temas, pues con estos los participantes pueden desenvolverse por cuenta propia sin necesidad de estar requiriendo de autoridades.

Teniendo presente el enfoque de liderazgo utilizado por el IERSE, para este proceso el cual es (Favorecer el conocimiento de la Realidad desde las propias experiencias y problemática local).

Se puede concluir que este proceso de formar líderes, ha sido un éxito puesto que:

De los 7 participantes que asistieron a, 6 se encuentran trabajando como representantes comunitarios, e inclusive 1 de ellos está capacitándose en un proyecto para el beneficio del desarrollo de la comunidad.

Esto muestra que se dotó a los participantes de herramientas prácticas y conceptuales para buscar el desarrollo desde el área local y favoreciendo a la iniciativa propia de los participantes.

En cuanto a la evaluación del proceso como tal, las conclusiones serían las siguientes:

### **Desarrollo del Curso**

En este factor se debe tener presente (la elección de los temas, el cumplimiento del contenido planificado para cada módulo y la aplicabilidad del mismo).

Los módulos abordaron varias temáticas en la cual los asistentes tenían falencias para trabajar o desconocían por lo cual se les dificultaba trabajar en sus comunidades o actividades diarias.

Los temas de mayor importancia fueron señalados (Comunicación, Práctica Parlamentaria, Gestión de Conflictos y Elaboración de Proyectos), en cuanto que los temas valorados de menor importancia fueron (Inteligencia Emocional y Paradigmas Culturales)

### **Instructor-Facilitador**

En este factor se debe tener presente (exposición de temas, expresiones utilizadas, respuesta a inquietudes de los participantes, manejo del tema tratado por parte de instructores, el desarrollo de los temas si fue realizado activamente y la manera de ayudar a realizar las diversas actividades de asistentes por parte del instructor).

Se necesito un carácter activo en los instructores para responder a necesidades de participantes y cumplir con el abordaje de cada módulo

Algo que facilito los talleres fue la metodología utilizada (se baso en teoría, práctica, ejemplos, casos prácticos, actividades grupales).

### **Material Entregado**

Para este factor los participantes percibieron de favorable (al contenido del material entregado, la calidad del material y su utilidad).

Pues se entrego material para ser utilizado de manera activa por quienes asistieron a este proceso (les sirvió para consulta, utilización y práctica en sus actividades comunitarias o personales).

### **Organización del Evento**

En este factor el elemento evaluativo se sitúo en torno al horario de trabajo de los talleres y la asistencia por parte de los Instructores a cada módulo.

En cuanto a la asistencia por parte de los Instructores fue aceptada de forma unánime como positiva porque la mayoría asistió a tiempo cumpliendo con los horarios establecidos y abarcando la planificación de actividades que se proponía en cada módulo.

### **Instalaciones:**

Con las evaluaciones podemos darnos cuenta de que las instalaciones estuvieron de acuerdo con las actividades de cada taller y cumplieron con los requisitos que se necesita para lograr el entendimiento de los participantes.

En cuanto a la planificación de las instalaciones, estas fueron adecuadas (en la parte auditiva, visual y ergonómica); produciendo un ambiente que facilito el trabajo de instructores y asistentes.

### **7.3 Conclusiones Generales**

El proceso evaluativo es un eje muy importante en cualquier ámbito, sin duda en la parte de capacitación se producen 2 tipos de características (evaluación del proceso como tal y evaluación de los participantes), el IERSE realiza una evaluación a los participantes sobre la escuela.

Pero es necesario analizar el proceso y los participantes: Pues así nos daremos cuenta del FODA de este proceso formativo realizado.

Por parte del IERSE, se prestó apertura total a este proceso y encontrando en el personal del Instituto total disponibilidad, apoyo y orientación en cada etapa del trabajo de investigación.

El trabajo consto de varias etapas:

Consulta de material (existió algunas dificultades en esta etapa sobre todo en la parte que trata sobre los estudios evaluativos cualitativos, pues al ser una evaluación que se necesita transformar resultados de cantidades en datos relacionados con factores relacionados a cualidades, se tuvo que recurrir a estudios paralelos encontrados en libros y buscar contextualizar a nuestra investigación).

Selección de herramientas de trabajo (fue necesario para una evaluación de procesos de capacitación utilizar herramientas tanto cualitativas como cuantitativas, la leve complicación aquí fue escoger que herramienta utilizar para cada parte)

Planificación de las herramientas (una vez seleccionadas las herramientas, continuo a la siguiente instancia que es crear las encuestas y entrevistas a usar, este proceso tomó un poco de tiempo para poder abarcar los puntos más importantes según mi criterio que incidirían en la evaluación)

Ejecución de las Evaluaciones (las evaluaciones se realizaron desde el segundo módulo con referencia al módulo anterior, con el objetivo de que no se produzcan respuestas deseadas pues transcurría un tiempo moderado del aprendizaje y se podría valorar en sí que aprendieron los estudiantes y la importancia de cada módulo). En cada taller asistí como co-facilitador para presenciar el desarrollo del mismo y realizar la evaluación; Un módulo me desenvolví como instructor y pude presenciar el comportamiento del grupo desde otra perspectiva, no se produjeron mayores inconvenientes en esta etapa pues existió disponibilidad por parte de los asistentes a realizar las encuestas y entrevistas que facilitaba mi rol de evaluador.

Tabulación (esta etapa fue la más larga de todo el proceso por lo que se realiza en esta).

Las Entrevistas, en el caso de la 2da escuela que fue nuestro eje central de evaluación se situó de dos maneras (una entrevista dirigida a los participantes y otra a personas claves que conocen a los participantes ya sea en sus trabajos o en las actividades que los participantes realizan), la única dificultad fue acceder a la junta parroquial para obtener el listado de las participantes sus datos y así acceder a sus trabajos o comunidad donde se desenvuelven.

Encuestas, nos brindaron la mayor información para realizar este trabajo investigativo y la complicación fue obtener la mejor método para aprovechar la información brindada por esta herramienta.

## **8. RECOMENDACIONES**

### **8.1 Recomendaciones de la Primera Escuela de Liderazgo**

Teniendo presente, la información obtenida a través de las diversas herramientas metodológicas se obtuvieron las siguientes recomendaciones concernientes a la I Escuela de Liderazgo:

En primera instancia los participantes señalaron algunos temas que no fueron tratados y a lo largo de las entrevistas, solicitan la importancia de que se les pueda enseñar.

La Comunicación, es un elemento básico para poder ejercer cualquier representación y acciones en una comunidad porque necesitamos mantenernos informados de lo que sucede dentro de ella y socializar la situación ante autoridades.

Desarrollo Local, pues es importante para cumplir con funciones de autoridades tener clara una planificación y organización de la comunidad para trabajar en ello mientras dure su periodo como autoridad.

Proyectos, es imprescindible se maneje esta temática pues para el trabajo comunitario es la herramienta que busca se produzca el desarrollo.

### **8.2 Recomendaciones de la Segunda Escuela de Liderazgo**

Dentro del la II Escuela de Liderazgo se utilizo la información que se obtuvo de los participantes, para elaborar las siguientes recomendaciones:

Los participantes indicaron temas que no fueron tratados y es importante que los puedan aprender para cumplir con las gestiones cambiantes que comprenden ser un representante comunitario.

La microempresa, debido a la importancia que el gobierno central concede a este tipo de iniciativa productiva, sería interesante conocerlo y poder aplicarla en la comunidad.

Ejecución de Proyectos, es necesario que se cuente con el apoyo de la institución que capacita pues es quien puede sustentar lógica y estructuralmente la implementación de los proyectos.

## 9. ANEXOS

**Anexo 1:** (Modelo de las Encuestas Utilizadas, para realizar las evaluaciones en los diversos módulos a los asistentes de la I Escuela de Liderazgo)

### Encuesta de Opinión

Con el propósito de evaluar y mejorar la calidad de nuestro servicio de capacitación, solicitamos cordialmente a Ud. contestar el siguiente cuestionario, utilizando la escala propuesta y colocando una X en el número que usted encuentre adecuado.

La encuesta es anónima, no existe tiempo límite así que puede tomar el tiempo que usted considere necesario.

Escala:

5 = Muy bueno                      4= Bueno                      3= Regular  
2= Malo                              1= Muy Malo

### Desarrollo del Curso:

Utilidad del contenido aprendido	1	2	3	4	5
Aplicación del Contenido	1	2	3	4	5
Calidad de los temas aprendidos	1	2	3	4	5

### Facilitador / Instructor:

Explicaban en forma clara los temas	1	2	3	4	5
Conocía a cerca de la temática tratada	1	2	3	4	5
Contestaron a todas las inquietudes de los asistentes	1	2	3	4	5

### Instalaciones:

El aula fue adecuada para los trabajos realizados	1	2	3	4	5
Se escuchaba claramente los temas tratados	1	2	3	4	5
Se veía claramente el tema tratado	1	2	3	4	5

### Organización del Evento:

Los talleres se realizaron a la hora señalada	1	2	3	4	5
El horario de trabajo fue	1	2	3	4	5
Los expositores asistieron puntualmente a los talleres	1	2	3	4	5

**Anexo 2:** (Modelo de las Encuestas Utilizadas, para realizar las evaluaciones en los diversos módulos a los asistentes de la I Escuela de Liderazgo)

### **Encuesta de Opinión**

Con el propósito de evaluar y mejorar la calidad de nuestro servicio de capacitación, solicitamos cordialmente a Ud. contestar el siguiente cuestionario, utilizando la escala propuesta y colocando una X en el número que usted encuentre adecuado.

Escala:

5 = Muy bueno

4= Bueno

3= Regular

2= Malo

1= Muy Malo

**Desarrollo del Curso:**

Cumplimiento de los objetivos y contenidos	1 2 3 4 5
Aplicabilidad de los Conocimientos Adquiridos	1 2 3 4 5

**Facilitador / Instructor:**

Expuso lo planteado en el contenido de su material	1 2 3 4 5
Conoce a cerca del tema expuesto	1 2 3 4 5
Expreso con Claridad el contenido expuesto	1 2 3 4 5
Contesto sus interrogantes acerca del tema expuesto	1 2 3 4 5
El tema fue desarrollado de manera activa	1 2 3 4 5
Contesto los problemas de trabajo de los asistentes	1 2 3 4 5

**Material entregado:**

Calidad del contenido	1 2 3 4 5
Calidad del material (legibilidad)	1 2 3 4 5
Utilidad para mi trabajo (actividad)	1 2 3 4 5

**Organización del Evento:**

El horario de trabajo fue	1 2 3 4 5
Las sesiones se realizaron puntualmente	1 2 3 4 5

**Instalaciones:**

Limpieza y presentación del Aula	1 2 3 4 5
Iluminación del Aula	1 2 3 4 5

## 10. BIBLIOGRAFÍA

1. Murgueytio, José. Manual para la Gerencia de Programas de Capacitación y Asistencia Técnica: Como Evaluar la capacitación y la Asistencia Técnica. Quito: Grupo Editorial CEI-CADEL, 1997.
2. Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación, 2004.
3. Gillmer, Haller B. von. Industrial and organizational psychology. New York: McGraw-Hill, 1971.
4. Smirnov, A. / Leontiev, N. Enciclopedia de la Psicología. México: Editorial Grijalbo, 1979.
5. Fontaine, Ernesto. Evaluación Social de Proyectos: El Proyecto y su Ciclo de Gestión. México: Pearson Educación de México, 2008
6. Institute of Personnel and Development. Planificación de la Formación: La formación y el desarrollo en la planificación. Métodos, Sistemas formativos y gestión de la planificación. Sicilia: EPISE, S.A. Barcelona, 2000
7. Aprender a planificar la Formación: López Camps Jordi – Leal Fernández Isaura. Nuevas perspectivas de la formación. Planificación estratégico. Buenos Aires: Ediciones Páidos Ibérica. Barcelona, 2002
8. Manual para la Excelencia en la Enseñanza Superior: Alegre de la Rosa Olga María – Villar Angulo Luis Miguel. Indicadores de un Programa Formativo. Indicadores sobre la organización de la Enseñanza. Indicadores de recursos materiales. Indicadores sobre el proceso Formativo. Madrid: Ediciones McGraw Hill-Interamericana de España. Basauri, 2004