

**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES**  
**DIPLOMADO SUPERIOR EN EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

**Monografía previa para optar al título de Diploma Superior de Evaluación de la Gestión Pública.**

**Diagnóstico de la población usuaria del Proyecto de Capacitación Cívica – Electoral dirigido a los servidores públicos del nivel desconcentrado del Consejo Nacional Electoral por el período 2010 – 2011.**

**Autora: Dra. Silvia Susana Baldeón Loza**

**Tutora: Msc. Jeanneth Yépez**

**Quito, febrero de 2011**

Yo, **SILVIA SUSANA BALDEÓN LOZA**, autorizo para que el contenido de este trabajo sea utilizado total o parcialmente por la institución, para los fines que considere pertinentes. También, en el caso de publicación, cedo los derechos de autor por el lapso de tres años a partir de la publicación.

Quito, febrero 11 de 2011

## **RESUMEN EJECUTIVO**

A través de la Dirección de Capacitación Cívica se realizó un diagnóstico de la población usuaria del Proyecto Interno de Capacitación Cívica Electoral, cuyo principal objetivo es conocer el perfil ocupacional, comportamientos, actitudes, aptitudes, requerimientos de capacitación y los conocimientos que los servidores electorales del nivel desconcentrado tienen con respecto a las temáticas cívicas y electorales y que se reflejan en la praxis y desenvolvimiento de sus funciones.

La finalidad de realizar un diagnóstico de esta población aportará para contar con una línea base e información necesaria para la toma de decisiones, construcción de indicadores de resultados, diseño de un modelo de seguimiento y evaluación y la implementación del proyecto interno de capacitación cívica electoral como una política institucional a nivel nacional, que implica la capacitación continua y permanente de los funcionarios electorales a través del aprender haciendo.

Es indispensable contar con los insumos necesarios para identificar el problema y establecer objetivos y metas claras así como los mecanismos y estrategias para motivar y mejorar el comportamiento de los funcionarios electorales mediante la actualización permanente de sus conocimientos y aportar de esta forma en el fortalecimiento institucional.

Finalmente, mediante este estudio, se pretende instaurar a mediano plazo un modelo para el seguimiento y evaluación del Proyecto de capacitación Cívica – Electoral del Consejo Nacional Electoral, lo que permitirá promover procesos de aprendizajes continuos que posibiliten refinar la capacidad humana e institucional para lograr los objetivos planteados hacia el cumplimiento de la misión institucional.

## **Dedicatoria**

**El presente trabajo está dedicado a mi maestro académico, NELSON GUSTAVO RODRÍGUEZ AGUIRRE y a mi tutora JEANNETH YÉPEZ, quienes lograron motivar el desarrollo de esta investigación y fortalecer mis conocimientos a través de los suyos.**

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
OBJETIVO.....	2
ESTRUCTURA DE LA MONOGRAFÍA.....	2
CAPITULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS PARA EL DISEÑO DEL MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION BASADO EN RESULTADOS.....	4
1.1.- Características del sistema de seguimiento y evaluación basado en resultados.....	4
1.1.1.- Funciones complementarias del sistema de seguimiento y evaluación basados en resultados.....	4
1.1.2.- Sistemas de seguimiento y evaluación basados en la ejecución y sistemas de seguimiento y evaluación basados en resultados.....	5
1.2.- Métodos cualitativos y cuantitativos en los sistemas de seguimiento y evaluación basados en resultados.....	6
1.2.1.- Métodos cualitativos.....	6
1.3.- Métodos cuantitativos.....	9
1.4.- Indicadores de evaluación de la gestión pública.....	10
1.4.1.- Tipologías y estructura de los indicadores.....	11
1.4.2.- Datos primarios e índices.....	13
CAPITULO II: DIAGNÓSTICO DE LA POBLACIÓN USUARIA DEL PROYECTO INTERNO DE CAPACITACION CIVICA - ELECTORAL.....	14
2.1.- Diseño de la investigación.....	14
2.1.1.- Procedimiento muestral:.....	14
2.1.2.- Instrumentos de recolección de datos.....	15
2.1.3.- Resultados del diagnóstico.....	17
CAPITULO III: GENERACIÓN DE LOS INDICADORES DE RESULTADOS.....	34
3.1.- Banco de indicadores.....	36
3.1.1.- Servidores electorales capacitados (Indicador 1).....	36
<b>3.1.2.- Nivel de instrucción de los servidores electorales (Indicador 2)</b> .....	37
3.1.3.- Número de talleres y participantes (Indicador 3).....	37
3.1.4.- Servidores electorales por mediador/a (Indicador 4).....	38
3.1.5.- Número de servidores electorales que cumplen el perfil (Indicador 5).....	39
<b>3.1.6.- Presupuesto del CNE y de capacitación (Indicador 6)</b> .....	39
CONCLUSIONES: .....	42

RECOMENDACIONES: .....	43
BIBLIOGRAFIA: .....	44
ANEXOS.....	45

## **INTRODUCCIÓN**

El Consejo Nacional Electoral, debido a lo dispuesto por la Constitución de República, en su Régimen de Transición, capítulo tercero, Artículo 19, debe realizar un proceso de selección y calificación de sus funcionarios que no son de libre remoción para que asuman las competencias y funciones de los nuevos organismos electorales.

Realizar un diagnóstico de la población usuaria del Proyecto Interno de Capacitación Cívica – electoral, permitirá recabar datos de identificación, necesidades y requerimientos de los servidores electorales en cuanto a capacitación, actitud y conocimientos en temáticas cívicas y electorales para identificar el problema con mayor eficiencia y claridad y por ende para construir objetivos y metas claras.

Según la guía para los funcionarios chilenos “Un sistema que entregue información regular sobre la calidad de la gestión posibilitará mayor eficiencia a la asignación de recursos físicos, humanos y financieros, proporcionará una base de seguridad y confianza en su desempeño al conjunto de los funcionarios implicados en su implementación – en la medida que delimita mejor el campo de sus atribuciones y deberes-, incrementará la autonomía y responsabilidad de los directivos – en tanto cuenta con bases sustentables de información para la toma de decisiones, y ayudará a mejorar la coordinación con los demás niveles del aparato público”(Figuroa, 1998, p.209) (V Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, 2000:6)

En el presente estudio, se trata de conocer los requerimientos, actitudes y conocimientos para contar con una línea base y medir una vez que se implemente el Proyecto Interno de Capacitación Cívica Electoral los resultados del mismo, es decir la mejora de sus conocimientos y actitudes, en el desenvolvimiento de sus funciones e instaurar al mismo tiempo un proceso de seguimiento y evaluación basado en resultados, con la finalidad de que el Consejo Nacional Electoral cuente con un sistema permanente de control para conocer los resultados de los productos elaborados por la Dirección de Capacitación Cívica.

## **OBJETIVO**

Conocer las características, requerimientos, nivel de conocimientos y actitudes de los servidores electorales del nivel desconcentrado del Consejo Nacional Electoral, para el diseño de un modelo de seguimiento y evaluación del Proyecto Interno de Capacitación Cívico Electoral basado en resultados.

## **ESTRUCTURA DE LA MONOGRAFÍA**

Para definir los fundamentos y conceptos generales del modelo de seguimiento y evaluación basado en resultados, en el primer capítulo, se revisan las características, funciones complementarias, comparación entre el modelo basado en la ejecución y el modelo basado en resultados, puesto que para desarrollar un modelo de seguimiento y evaluación, necesitamos definir el enfoque para desarrollar de acuerdo a éste, indicadores, instrumentos de recolección de datos y procedimientos.

En el mismo capítulo se desarrolla también la aplicación de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas en la evaluación de la gestión pública, así como los conceptos básicos, tipología de los indicadores, datos primarios e índices, con la finalidad de comprender su importancia en la evaluación y su implicación en la fase de recolección de datos.

En el segundo capítulo, se despliega el diagnóstico de la población usuaria del Proyecto de Capacitación Interna Cívica – Electoral, en el que se detalla el diseño de la investigación, el procedimiento muestral, los instrumentos utilizados para la recolección de datos y los resultados del mismo, pues es necesario recordar que los diagnósticos son investigaciones que están encaminadas a conocer los problemas para resolverlos, en este caso conocer el perfil, requerimientos, conocimientos y actitudes de los servidores electorales, capital humano del nivel desconcentrado del Consejo Nacional Electoral, nos permitirá satisfacer sus requerimientos en cuanto a capacitación se refiere para mejorar sus conocimientos en materia cívica – electoral y de manera complementaria sus actitudes.

El tercer capítulo trata sobre la generación de indicadores de resultados, en el que se desarrolla un banco de indicadores relacionados específicamente para medir el nivel de

cumplimiento en cuanto a la mejora de los conocimientos cívicos – electorales de los servidores del Consejo Nacional Electoral, puesto que es indispensable que ésta Institución cuente con indicadores de capacitación, los mismos que serán considerados para realizar el seguimiento y evaluación de este proyecto en un futuro no muy lejano.

En el cuarto capítulo, se mencionan los ítems que debería contemplar el modelo de seguimiento y evaluación basado en resultados para aplicarse al Proyecto de Capacitación Interna Cívica – Electoral, pues es indispensable desarrollar objetivos y metas claras, construir siempre un banco de indicadores de resultados, desarrollar las técnicas e instrumentos, establecer la periodicidad, los procedimientos y los responsables del seguimiento y evaluación del proyecto.

## **CAPITULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS PARA EL DISEÑO DEL MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION BASADO EN RESULTADOS.**

### **1.1.- Características del sistema de seguimiento y evaluación basado en resultados.**

Tomando en consideración la definición de seguimiento y evaluación que hace la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), (2002a), “Seguimiento, es una función continua que utiliza la recolección sistemática de datos sobre indicadores especificados con el fin de proporcionar a los directivos de una mediación del desarrollo en curso y las principales partes interesadas, indicadores sobre el grado de avances y logros de objetivos y progresos en la utilización de fondos asignados”. (Kuseck J. y Ray Rist, 2005: 1)

“Evaluación es la evaluación sistemática y objetiva de un proyecto, un programa en curso o terminado o de las políticas, comprendiendo su diseño, ejecución y resultados. Lo que se busca es determinar la relevancia y satisfacción de los objetivos, la eficiencia del desarrollo, su efectividad, impacto y sostenibilidad. Una evaluación debe proporcionar información creíble y útil, permitiendo la incorporación de lecciones aprendidas en el proceso decisorio, tanto de receptores como de donantes (p.21). (Kuseck J. y Ray Rist, 2005: 1)

Para Jorge Hintze, la evaluación de resultados es precisamente, el análisis de la relación producto – resultado, en el cual un primer nivel de análisis se realiza sobre las estrategias, las que son entendidas como la adecuación de determinados productos con el fin de lograr determinados resultados. Los resultados entonces son vistos como las consecuencias esperadas del consumo de los productos por parte de los usuarios. A su vez bajo esta concepción en la medida que los productos efectivamente contribuyan al logro de resultados se convierten en indicador de la eficacia de las estrategias de producción externa institucionales. (Hintze, 2001:5)

#### **1.1.1.- Funciones complementarias del sistema de seguimiento y evaluación basados en resultados.**

La evaluación y el seguimiento, son dos conceptos distintos pero complementarios entre sí, pues el seguimiento ofrece información sobre la situación de las políticas, de un programa o un proyecto en un momento dado (y en el tiempo) relativa a objetivos y efectos respectivos. Hacer seguimiento es descriptivo en su intención.

La evaluación ofrece evidencias de por qué los objetivos y los efectos se están o no logrando. Busca resolver problemas de causalidad.

La evaluación es un complemento a hacer seguimiento, así pues, cuando un sistema de seguimiento envía señales de que el trabajo se está desviando de la ruta trazada, entonces la información de evaluación adecuada puede ayudar a aclarar realidades y tendencias observadas con el sistema de seguimiento. (Kuseck J. y Ray Rist, 2005: 13)

Para tratar de determinar la causalidad, se recalca la necesidad de información de evaluación adecuada a lo largo del ciclo vital de una iniciativa – no al final.

### **1.1.2.- Sistemas de seguimiento y evaluación basados en la ejecución y sistemas de seguimiento y evaluación basados en resultados.**

El sistema de seguimiento y evaluación basados en la ejecución es un sistema tradicional que se diseñó para abordar lo relacionado al cumplimiento de un programa, proyecto o política, y vincula la ejecución con una unidad particular de responsabilidad. Sin embargo, este enfoque no ha permitido una comprensión por parte de los encargados de formular las políticas y partes interesadas del éxito o del fracaso de ese programa, proyecto o política. (Kuseck J. y Ray Rist, 2005: 15).

El sistema de seguimiento y evaluación basado en resultados, a diferencia del basado en la ejecución, es un proceso continuo de recolección y análisis de información que establece una comparación entre la eficiencia con que se está ejecutando un proyecto, programa o unas políticas y los resultados esperados.

Un sistema basado en resultados proporciona retroinformación sobre los efectos y las metas reales de las acciones del gobierno. (Kuseck J. y Ray Rist, 2005: 15).

## **1.2.- Métodos cualitativos y cuantitativos en los sistemas de seguimiento y evaluación basados en resultados.**

La evaluación es parte del ciclo de las políticas públicas, es la fase en la que se necesita valorar, redefinir el problema, para conocer qué se debe mejorar y si vale la pena o no, continuar, como dijimos anteriormente; la evaluación de la gestión pública, con el apoyo de las técnicas de las ciencias sociales, se respalda en juicios, reacciones y expresiones de los beneficiarios de una política, programa o proyecto.

Cabe mencionar que la aplicación de técnicas ya sean cualitativas o cuantitativas dependerá de la fundamentación o perspectiva teórica que se plantea en la investigación, por lo que deberán plantearse en función de los objetivos que se pretenden.

1. De acuerdo a lo que define Patton, M.Q., 1990, la evaluación como “cualquier esfuerzo para aumentar la efectividad humana por medio de una investigación sistemática y basada en datos” (p. 11); caracteriza su propio enfoque como una “evaluación centrada en la utilidad... buscada por los usuarios” (pp. 121-122) y no en lo que se considere, en abstracto, mejor, más correcto o más útil. Por ello, considera que “en la práctica del mundo real, los métodos pueden separarse de la epistemología de la cual emergieron” (p. 90).<sup>1</sup>

### **1.2.1.- Métodos cualitativos**

Estos métodos incorporan nuevas formas de abordar la investigación científica provenientes de la inter y la transdisciplina, además son los que están posibilitando generar conocimientos mediante la incorporación de lo individual, lo contextual y lo subjetivo. (Rodríguez, N. 2010)

Estos métodos requieren un cambio en la perspectiva de proceso de evaluación, tal cambio permite que la ciencia “vea” lo que no veía antes: las interrelaciones y las interdependencias, es **decir la causalidad circular**. En este enfoque no interesa la

---

<sup>1</sup> [http://cursos.puc.cl/pps1-1/almacen/1280350573\\_glarrail\\_sec1\\_pos0.pdf](http://cursos.puc.cl/pps1-1/almacen/1280350573_glarrail_sec1_pos0.pdf), consultado el 12/diciembre/2010

recolección de datos para medir, sino para formular nuevas preguntas y explorar campos nuevos del conocimiento.

Sus características más relevantes según Hernández, Fernández y Baptista del enfoque cualitativo pueden sintetizarse así: (Hernández, Fernández y Baptista en Rodríguez, 2010: 225)

- a. El investigador no sigue un proceso claramente definido al plantear el problema.
- b. El investigador comienza examinando el mundo social, en este proceso desarrolla una teoría coherente con lo que observa.
- c. Las **investigaciones cualitativas** se fundamentan más en un proceso inductivo. Por ejemplo, en un típico estudio cualitativo, el investigador entrevista a una persona, analiza los datos que obtuvo y saca algunas conclusiones; posteriormente, entrevista a otras personas, analiza esta nueva información y revisa sus resultados y conclusiones.
- d. En los estudios cualitativos usualmente no se prueban hipótesis, éstas se generan durante el proceso y van trabajándose en el curso de la investigación, sin embargo las observaciones de datos corroboran o no las hipótesis que se pudieran generar.
- e. La recolección de los datos consiste en obtener perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, significados y otros aspectos subjetivos). También resultan de interés las interacciones entre individuos, grupos y colectividades. El investigador pregunta cuestiones generales y abiertas, recaba datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual. Conduce la indagación de una manera subjetiva y reconoce sus tendencias personales.

Sus principales métodos se basan en:

- La teoría fundamentada: Desarrollo de teorías basadas en datos.
- Etnográficos: Estudio de creencias, mitos, símbolos y patrones culturales.
- Narrativos: Significados obtenidos de las historias de vida.
- Investigación –acción: Los miembros del grupo son co-investigadores.

Las técnicas cualitativas que surgen de la investigación científica se aplican en la evaluación de la gestión pública, considerándose éste un proceso que implica tomar

decisiones, **para entender las soluciones** adoptadas por las autoridades gubernamentales, ya que existe una diversidad de alternativas para resolver o tratar un problema (Roth, A, 2006:75).

En los procesos de seguimiento y la evaluación basado en resultados, se pueden aplicar técnicas cualitativas, las mismas que tratan de comprender los procesos, comportamientos y condiciones como las perciben los individuos o grupos estudiados (Valadez y Bamberger, 1994). Por ejemplo, la observación de los participantes, puede proporcionar información sobre las formas en que los beneficiarios perciben un proyecto y cómo se ven afectados por éste.

El enfoque cualitativo utiliza métodos relativamente flexibles durante el diseño, recopilación de datos y análisis. Los datos cualitativos también se pueden cuantificar. Entre las metodologías que se usan en las evaluaciones cualitativas se encuentran las técnicas elaboradas para la evaluación rural rápida, las que se basan en el conocimiento de los participantes sobre las condiciones que rodean al proyecto o el programa que se está evaluando, o las evaluaciones participativas, en que las partes interesadas intervienen en todas las etapas de la evaluación, determinando los objetivos del estudio, identificando y seleccionando los indicadores que se usarán y participando en la recopilación y análisis de datos.<sup>2</sup>

Si partimos de que las políticas, programas y proyectos permiten regular los problemas y que además se originan desde la sociedad, siguiendo un ciclo para llegar a ser implementadas, es indispensable conocer los efectos de la intervención, los logros y fracasos basándose en una información pertinente para considerar las correcciones o incluso la supresión de las mismas. (Roth, A, 2006:76)

---

<sup>2</sup> [http://cursos.puc.cl/pps1-1/almacen/1280350573\\_glarrail\\_sec1\\_pos0.pdf](http://cursos.puc.cl/pps1-1/almacen/1280350573_glarrail_sec1_pos0.pdf), consultado el 10/enero/2011

### 1.3.- Métodos cuantitativos

Son los métodos clásicos de la ciencia y han sido parte de su desarrollo, mediante la observación, experimentación, medición, destacando el carácter objetivo del conocimiento y buscando relaciones causales (Rodríguez, N, 2010).

Las características en esta forma de abordar la investigación cuantitativa, según Hernández, Fernández y Baptista son:

Que el investigador realiza los siguientes "... pasos:

- a) Plantea un problema de estudio delimitado y concreto. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas.
- b) Una vez planteado el problema de estudio, revisa lo que se ha investigado anteriormente. A esta actividad se le conoce como la revisión de la literatura.
- c) Sobre la base de la revisión de la literatura construye un marco teórico (la teoría que habrá de guiar su estudio).
- d) De esta teoría deriva hipótesis (cuestiones que va a probar si son ciertas o no).
- e) Somete a prueba las hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados. Si los resultados corroboran las hipótesis o son congruentes con éstas, se aporta evidencia en su favor. Si se refutan, se descartan en busca de mejores explicaciones y nuevas hipótesis. Al apoyar las hipótesis se genera confianza en la teoría que las sustenta. Si no así, se descartan las hipótesis y, eventualmente, la teoría.
- f) Para obtener tales resultados el investigador recolecta datos numéricos de los objetos, fenómenos o participantes, que estudia y analiza mediante procedimientos estadísticos.

De este conjunto de pasos, denominado **proceso de investigación cuantitativo se derivan...**" (Hernández .et.al, 2006:5)

Los principales métodos utilizados para la evaluación son:

- Experimental: Control de variables
- No experimental: Observación de las variables

La objetividad es lo más importante (lo medible), lo subjetivo queda fuera de toda investigación científica, considera que el investigador debe ser independiente y sus creencias no deben interferir con el problema a estudiar, el planteamiento epistemológico de este enfoque parte de la “unidad del método científico”.

Adopta el modelo hipotético deductivo, utiliza métodos cuantitativos y estadísticos, se basa en fenómenos observables susceptibles de medición, análisis matemáticos y control experimental. Todos los fenómenos sociales son categorizados en variables entre las que se establecen relaciones estadísticas.

#### **1.4.- Indicadores de evaluación de la gestión pública.**

##### **Concepto de indicador**

El proceso de seguimiento y evaluación de políticas, programas o proyectos, requiere de información que permita establecer los avances en el cumplimiento de objetivos y metas, la misma que puede obtenerse a través de los indicadores.<sup>3</sup>

Los indicadores son variables cuantitativas o cualitativas que ofrecen un medio sencillo y confiable para medir el logro, para reflejar los cambios conexos a una mediación o para ayudar a estimar el desempeño de una organización según el efecto propuesto. (Kuseck J. y Ray Rist, 2005: 67).

Desde el enfoque de la gestión pública, los indicadores “son datos o informaciones acerca de determinadas características observables de la realidad que se consideran razonablemente asociadas a la producción de determinados efectos”.<sup>4</sup>

Se deben desarrollar indicadores para todos los niveles del sistema de seguimiento y evaluación basado en resultados, lo que significa que los indicadores se necesitan para hacer seguimiento a los avances respecto de insumos, actividades, productos, efectos y

---

<sup>3</sup> <http://www.bvsde.paho.org/bvsahi/fulltext/indicadores.pdf>, consultado el 16/enero/2011

<sup>4</sup> [www.top.org.ar-top@top.org.ar](http://www.top.org.ar-top@top.org.ar), consultado el 18/enero/2011

metas, lo que permite proporcionar retroinformación a áreas de éxito y áreas en las cuales puedan requerir mejoría (Kuseck J. y Ray Rist, 2005: 67).

Cuando se trata de observar el valor público, es evidente que no resulta observable de manera inmediata, siendo además solo observables los productos físicos y los recursos que se han utilizado para generar valor, sin embargo, no es observable el valor en sí mismo, por lo que es indispensable construir al menos tres tipos de indicadores que nos permitan realizar observaciones indirectas: los de producto, resultados y efectos, relativas a los ámbitos de evaluación a los que se apliquen los indicadores.<sup>5</sup>

La formulación de indicadores está ligada al proceso de planeación, lo que implica la definición de objetivos, asociados a una iniciativa estructurada (proyecto, programa y política) y cuyos resultados sean de interés para la organización.

Los indicadores por si solos generan información, que de no ser analizada contrastada con una meta o valor objetivo no sería de mayor utilidad, de esta manera, su incorporación como parte de un programa, política o proyecto específico permite identificar el éxito o fracaso, avance o retraso de dicha intervención, facilitando la focalización de acciones correctivas. (Departamento Nacional de Planeación, 2009:6).

#### **1.4.1.- Tipologías y estructura de los indicadores**

Los datos básicos se refieren a la información – cualitativa o cuantitativa – que proporciona datos al comienzo del período de seguimiento o justo antes de ese período. Los datos básicos se utilizan como punto de partida mediante la cual se puede hacer seguimiento al desempeño futuro. Son las primeras mediciones cruciales de los indicadores (Kuseck J. y Ray Rist, 2005: 84).

---

<sup>5</sup> [www.top.org.ar-top@top.org.ar](http://www.top.org.ar-top@top.org.ar), consultado el 18/enero/2011

En consecuencia pueden existir indicadores de producto, resultados o efecto que permiten identificar a lo largo de la cadena de valor de una intervención lo que está siendo cuantificado, dependiendo de la meta a la que se quiere hacer seguimiento y el nivel en el que está definida.

Es importante para continuar, definir entonces que es producto, resultado y efecto para hacer referencia a los indicadores correspondientes.

- **Productos.-** son los bienes o servicios que se generan como consecuencia del uso de los recursos (Hintze, 2001:7).

**Indicadores de producto.-** se refieren a aspectos específicos y concretos, resultantes de la asignación de recursos. Se refieren a los outputs y son indicadores de gestión, es decir operativos (Hintze, 2001:7).

- **Resultados.-** son las consecuencias que se esperan del logro de los productos.

**Indicadores de Resultados.-** aluden a los logros políticos y estratégicos que se obtienen mediante dicha gestión (Hintze, 2001:7).

- **Efecto.-** son las consecuencias que se esperan de los resultados. Son mediatos, aunque no necesariamente en cuanto al tiempo, pues hay efectos que se producen en plazos muy cortos y por eso se llaman “impactos”.

**Indicadores de efecto.-** al igual que los indicadores de resultados, aluden a los logros políticos y estratégicos que se obtienen mediante dicha gestión (Hintze, 2001: 7).

Son los cambios en el bienestar de la población objetivo de la intervención gracias a la entrega del producto. Dichos efectos pueden ser directos o indirectos y de corto, mediano o largo plazo.

La identificación de los objetivos constituye el punto de partida para la identificación de indicadores, que corresponden a las intenciones o propósitos cuyo cumplimiento se quiere

verificar, una vez que se ha entregado dicho bien o servicio, siendo posible entonces empezar a observar los efectos (Departamento Nacional de Planeación, 2009: 7,8).

Debemos definir también el término usuario, que según Hintze, “éstos son quienes consumen los productos”, en el caso de nuestro estudio serían los servidores electorales.

#### **1.4.2.- Datos primarios e índices**

Se consideran datos primarios, a las observaciones directas sobre la realidad. Por ejemplo, la fecha de nacimiento de una persona, la que es observable en su documento de identidad. La cantidad de personas que hoy vinieron a trabajar es otro dato primario.

Los índices, son construcciones conceptuales (por lo general mediante operaciones lógicas y matemáticas) mediante las cuales se obtiene, a partir de la relación entre dos o más datos primarios, nuevas informaciones. Por ejemplo, la edad de una persona es un índice que resulta de la operación matemática de realizar una resta entre la fecha de hoy y la de su nacimiento. El ausentismo del día de hoy es un índice que se construye mediante una fórmula que toma en cuenta la cantidad de personas que debían haber venido hoy a trabajar, las que realmente vinieron y obteniendo de estos datos primarios un porcentaje. Dicho porcentaje es uno de los índices de ausentismo que pueden construirse. <sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> [www.top.org.ar-top@top.org.ar](http://www.top.org.ar-top@top.org.ar), consultado el 20/enero/2011

## **CAPITULO II: DIAGNÓSTICO DE LA POBLACIÓN USUARIA DEL PROYECTO INTERNO DE CAPACITACION CIVICA - ELECTORAL.**

### **2.1.- Diseño de la investigación**

Es necesario enfocar cómo el diagnóstico a más de proporcionarnos información de las necesidades o requerimientos de una población determinada, nos puede ayudar a detectar un problema, en este caso el bajo nivel de conocimientos cívicos electorales e inadecuada actitud de los servidores electorales afectan directamente en la eficiencia para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Se utilizó el **método cuantitativo**, ya que se recolectaron datos numéricos de los fenómenos o participantes, que fueron estudiados y analizados mediante procedimientos estadísticos (Hernández .et.al, 2006:5).

El diseño de la investigación, **fue no experimental**, ya que no se ha construido ninguna situación, sino que se han observado situaciones ya existentes, es decir, los estudios se realizan sin la manipulación de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández, Fernández, Baptista, 2006: 205).

**De tipo exploratorio**, puesto que el objetivo fue examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes, cuyo valor es investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras o sugerir afirmaciones o postulados (Hernández, Fernández, Baptista, 2006: 100, 101).

#### **2.1.1- Procedimiento muestral:**

Se utilizó la técnica del muestreo para seleccionar un subgrupo de la población del cual se recolectaron datos y que fue representativo de dicha población ((Hernández, Fernández, Baptista, 2006: 236).

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, (Hernández, Fernández, Baptista, 2006: 238), en este caso serán todos los servidores electorales del nivel desconcentrado que trabajen en las Delegaciones Provinciales del Consejo Nacional Electoral.

En nuestra investigación, la muestra es no probabilística o dirigida, ya que la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hizo la muestra (Hernández, Fernández, Baptista, 2006: 241), por lo que de las veinte y cuatro provincias a nivel nacional, fueron seleccionadas diez provincias, considerando criterios de región y número de servidores electorales, con la finalidad de conocer la situación actual de esta población, respecto al perfil de los servidores, necesidades y requerimientos, actitudes y conocimientos en el ámbito cívico electoral.

La población total a nivel nacional de servidores públicos de nombramiento y contrato del Consejo Nacional Electoral es de 613, de la cual se tomó una muestra de 182 personas, por lo tanto el tamaño de la muestra equivale al 29,7% del universo.

### **2.1.2.- Instrumentos de recolección de datos**

Los datos se obtuvieron de los siguientes instrumentos:

- Aplicación de un **cuestionario** para obtener los **datos de identificación**, a través de preguntas cerradas que contienen varias categorías u opciones de respuesta:
  - a) **Edad**
  - b) **Instrucción**
  - c) **Denominación del cargo**
  - d) **Área de trabajo**
  - e) **Función que desempeña**
- Aplicación de un **cuestionario** para obtener las **necesidades y requerimientos**, a través de preguntas cerradas que contienen respuestas dicotómicas (dos posibilidades de respuesta):
  - a) **SI**
  - b) **NO**
- Aplicación de un cuestionario (**Test de Actitud de Abel Cortese**), para medir la variable **actitud**, a través de preguntas cerradas que contienen varias categorías u opciones de respuesta:

- a) **Tendencia al pesimismo**
- b) **Poca actitud positiva**
- c) **Buena actitud positiva**
- d) **Actitud positiva en grado superlativo.**

- Aplicación de un **cuestionario** de **conocimientos** cívicos electorales, a través de preguntas cerradas que contienen varias categorías u opciones de respuestas.

En este caso, se estableció una escala de cinco intervalos de medidas que nos permitirá valorar el conocimiento cívico electoral de los servidores electorales. A continuación se detallan los intervalos:

95,00	100,00	Sobresaliente
80,00	94,50	Muy Bueno
65,00	79,50	Bueno
50,00	64,50	Regular
0,00	49,50	Insuficiente

### 2.1.3.- Resultados del diagnóstico

Gráfico N. 01

#### Porcentaje de los servidores que aplicaron los cuestionarios del diagnóstico



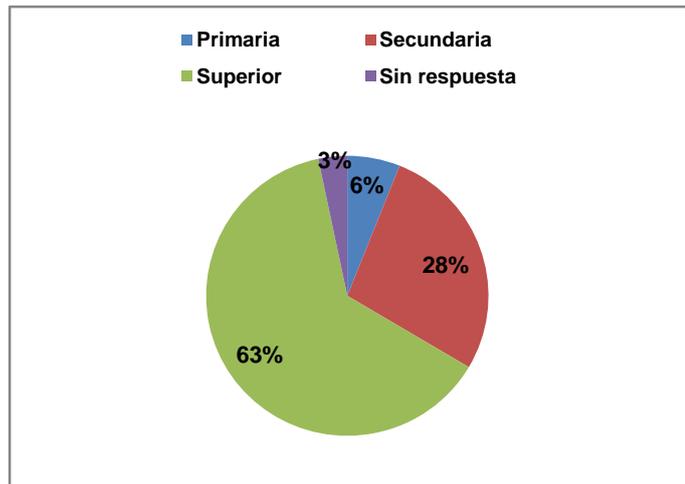
Fuente: Elaboración propia

El presente cuadro refiere el número de servidores electorales a los que se aplicaron los cuestionarios de diagnósticos a nivel nacional, siendo que de un total de 613 servidores electorales, se tomó una muestra de 182 personas, que equivale al 30%.

## CUESTIONARIO - PERFIL DEL SERVIDOR ELECTORAL

Gráfico N. 2

### Nivel de instrucción

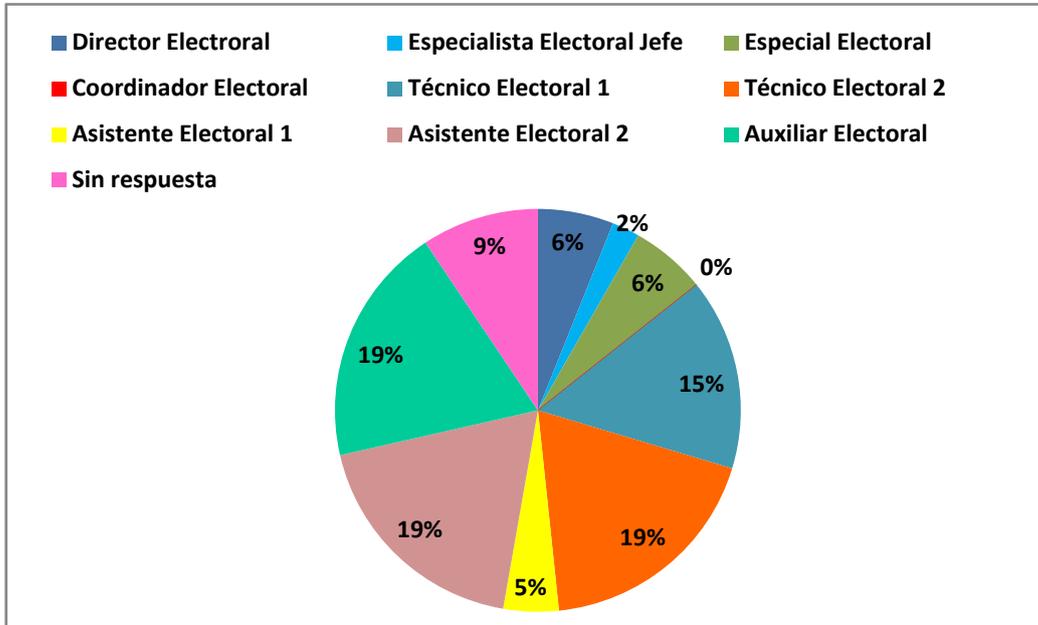


Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 63% de funcionarios tienen instrucción superior, mientras que el 28% instrucción secundaria, el 6% instrucción primaria y el 3% no contestó.

Gráfico N. 3

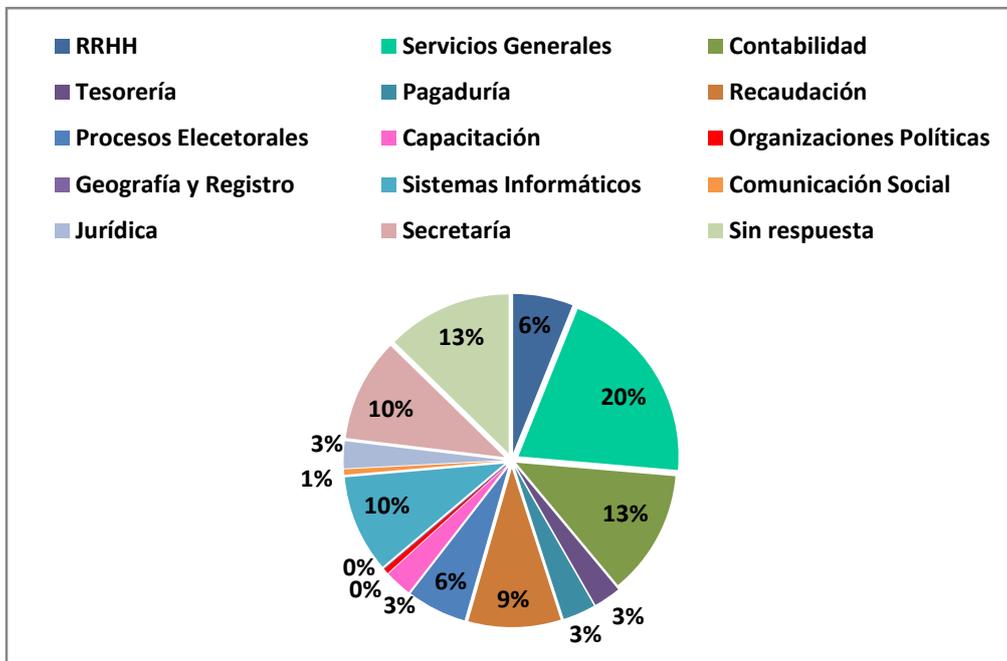
Denominación del Cargo



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 72% de servidores electorales tienen cargos de Auxiliares Electorales, Asistentes Electorales 2, Técnicos Electorales 2 y Técnicos Electorales 1 y un 28% cargos de Director, Coordinador, Asistentes Electorales y Especialistas Electorales.

**Gráfico N. 4**  
**Área de Trabajo**

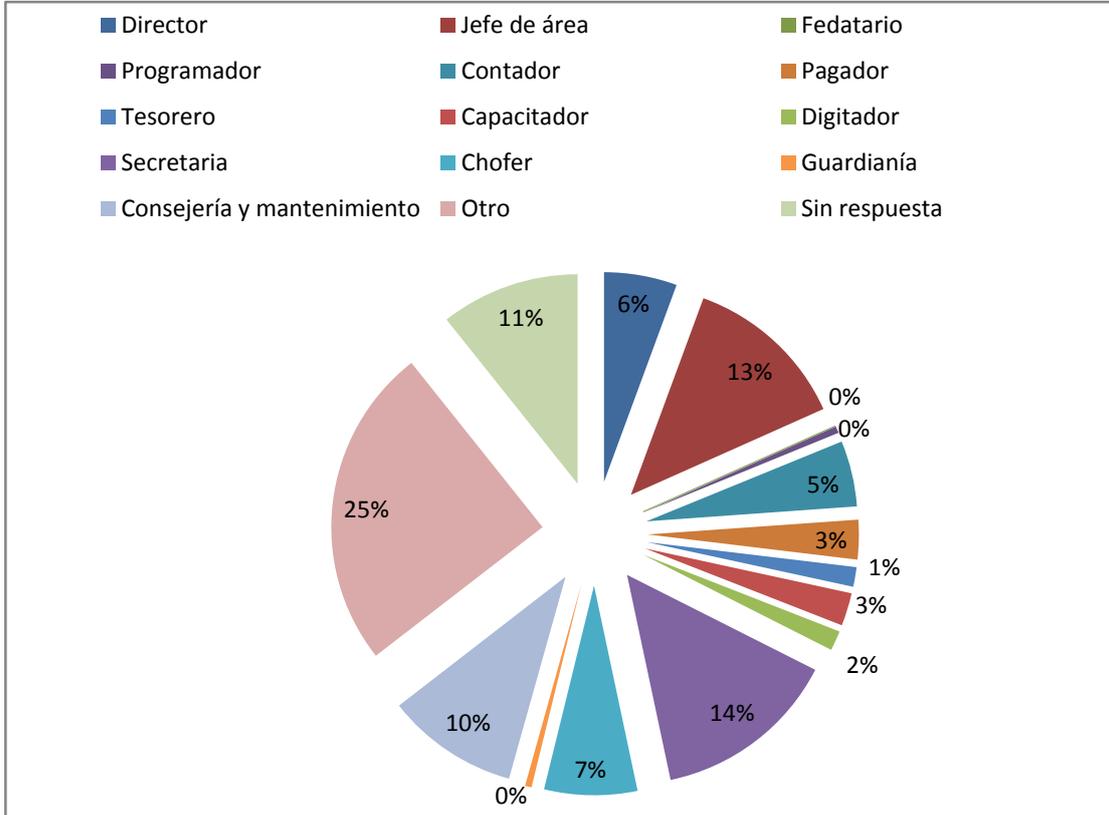


Fuente: Elaboración propia

Se observa que la mayoría de servidores trabajan en el área administrativa y Financiera, mientras que un bajo porcentaje trabajan en el área operativa.

Gráfico N. 5

Función que desempeña



Fuente: Elaboración propia

Se observa que la mayoría de funcionarios desempeñan funciones correspondientes al área administrativa y financiera, sin embargo un 28% desempeñan funciones del área técnica operativa.

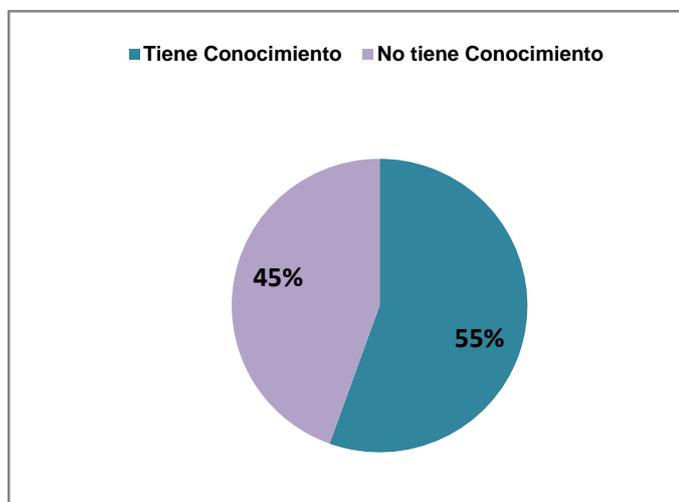
### Interpretación general - Perfil del servidor electoral:

- En las diez provincias existen servidores con instrucción primaria, secundaria y superior, siendo esta última predominante en 9 provincias, excepto Napo.
- Los servidores electorales cumplen con múltiples funciones, excepto el director/a, siendo predominantes las áreas de contabilidad y servicios generales.
- La mayoría de las personas con educación primaria son Auxiliares Electorales, las personas que tienen educación secundaria en su mayoría ocupan cargos cuya denominación es de Auxiliares electorales, Asistentes electorales 2 y Técnicos electorales 1, las personas que tienen educación superior también ocupan cargos en su mayoría con la denominación de Asistentes electorales 2, Técnicos electorales 1 y Técnicos electorales 2.

### CUESTIONARIO - CONOCIMIENTOS CÍVICOS - ELECTORALES

Gráfico N. 6

#### Porcentaje de conocimientos en Democracia (Preguntas 1-2-3-4-5-16-18)

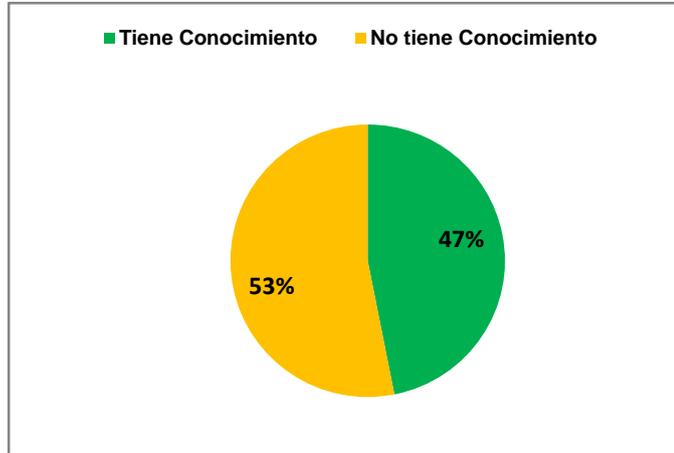


Fuente: Elaboración propia

De un total de 182 servidores electorales, solo el 55%, que equivale a 100 servidores conocen sobre democracia, lo que indica que sus conocimientos en este aspecto son **regulares**.

Gráfico N. 7

Porcentaje de conocimientos en Derechos Políticos y de Participación (Preguntas 6-7-9-8-13)

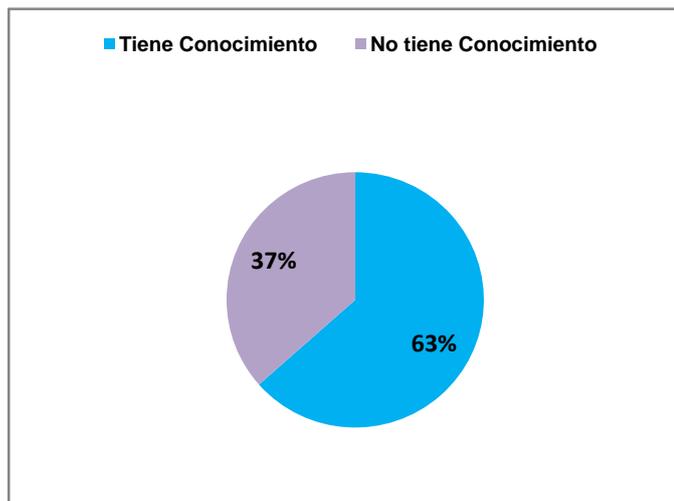


Fuente: Elaboración Propia

De un total de 182 servidores electorales, solo el 47%, que equivale a 86 servidores conocen sobre derechos de participación y el 53%, que equivale a 96 no conocen, lo que indica que sus conocimientos en este aspecto son **insuficientes**.

Gráfico N. 8

Porcentaje de conocimientos en deberes y responsabilidades del ciudadano (Preguntas 8-13)

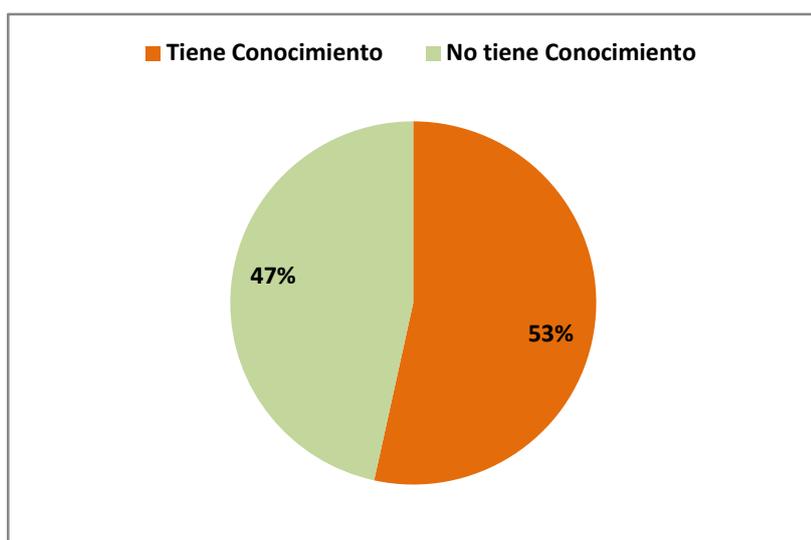


Fuente: Elaboración propia

De un total de 182 servidores electorales, sólo el (63%) que equivale a 115 servidores conocen sobre los **deberes y responsabilidades del ciudadano**, lo que indica que sus conocimientos en este aspecto son **regulares**.

### Gráfico N. 9

#### Porcentaje de conocimientos en ética y moral (Preguntas 10-11-12)

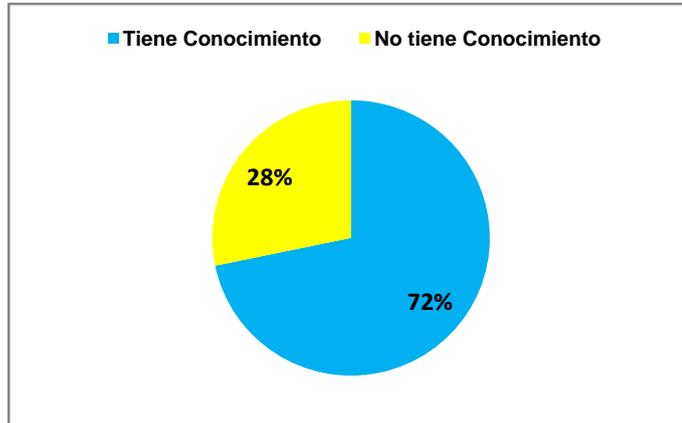


Fuente: Elaboración propia

De un total de 182 servidores electorales, sólo el (53%) que equivale a 96 servidores conocen sobre ética y moral, lo que indica que sus conocimientos en este aspecto son **regulares**.

### Gráfico N. 10

#### Porcentaje de conocimientos en Procesos Electorales (Preguntas 14-15-17-19-20)



Fuente: Elaboración propia.

De un total de 182 servidores electorales, solo el 72%, que equivale a 131 servidores conocen sobre procesos electorales y el 28%, que equivale a 51 no conocen, lo que indica que sus conocimientos en este aspecto son **buenos**.

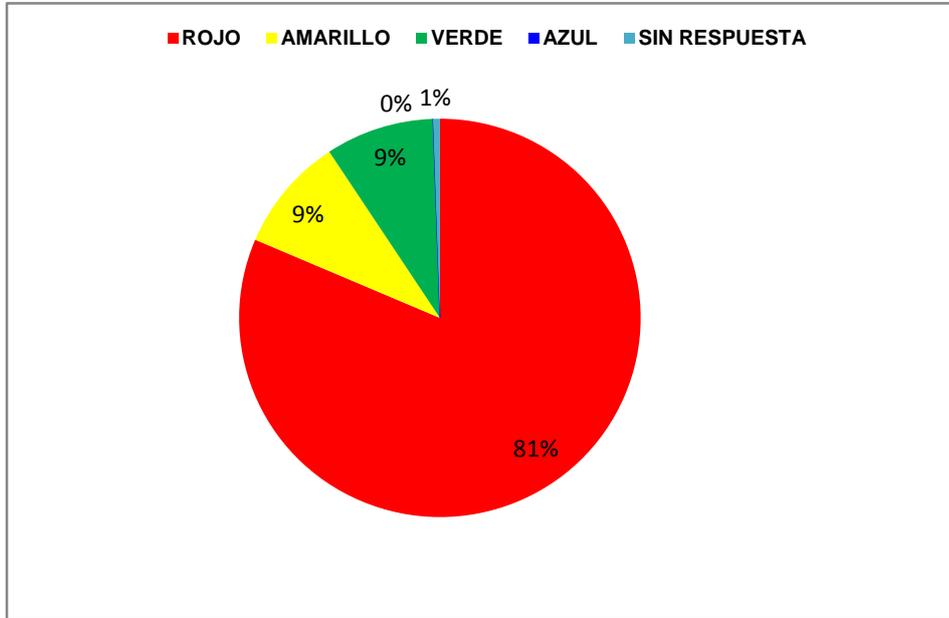
#### Interpretación - conocimientos de los servidores sobre temáticas cívicas y electorales:

- El promedio del nivel de conocimientos que presentan los servidores electorales de acuerdo al cuestionario de conocimientos aplicado, es del 56%, lo que representa que el nivel de sus conocimientos es **regular**.

Si relacionamos los resultados del cuestionario de requerimientos con los resultados del cuestionario de conocimientos, podemos observar que estos dos cuestionarios y el porcentaje de opinión de los servidores (96%), reflejan la necesidad de capacitar a los servidores electorales en estas temáticas.

## Gráfico N. 11

### Actitud



Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar que el 81% de funcionarios tiene **buena actitud positiva**, mientras que un 9% tiene **poca actitud positiva**, el 9% tiene una **actitud positiva en grado superlativo**, el 1% tiene **tendencia al pesimismo**.

#### Interpretación – Actitud de los servidores electorales:

- El 81% de funcionarios tiene buena actitud positiva, mientras que un 9% tiene poca actitud positiva, otro 9% tiene una actitud positiva en grado superlativo y el 1% tiene tendencia al pesimismo.

## CUESTIONARIO - REQUERIMIENTOS

1. ¿Cómo funcionario electoral, usted ha participado en algún tipo de actividad que se encuentre vinculado con la comunidad?

Gráfico N. 12



Fuente: Elaboración propia.

Se puede concluir que el 62% de los funcionarios electorales si han participado en algún tipo de actividad vinculada a la comunidad, mientras que el 34% no y un 4% no contestó.

2. ¿En los últimos dos años usted ha recibido capacitación en temática cívica?

Gráfico N. 13



Fuente: Elaboración propia.

El 66% de funcionarios dicen que si han recibido capacitación cívica en los últimos dos años, mientras que el 32% dice que no y un 2% no contestó.

**3. ¿En los últimos 2 años usted ha recibido capacitación en temática electoral?**

**Gráfico N. 14**



Fuente: Elaboración propia.

El 63% de los funcionarios si han recibido capacitación electoral en los dos últimos años, mientras que el 33% dice que no ha recibido y el 4% no contestó.

**4. Considera usted que la institución promueve la participación, inclusión y equidad entre sus funcionarios?**

**Gráfico N. 15**



Fuente: Elaboración propia.

El 63% de los funcionarios considera que la Institución promueve la participación, inclusión y equidad entre sus funcionarios, el 34% considera que no y el 3% no contestó.

**5. ¿Cree usted que es necesario desarrollar un programa permanente de capacitación cívica electoral dirigido a los funcionarios del CNE?**

**Gráfico N. 16**



**Fuente: Elaboración propia**

El 96% de los funcionarios considera que si es necesario desarrollar un programa permanente de capacitación cívica electoral dirigido a los funcionarios del CNE, el 3% considera que no y el 1% no contestó.

**6. ¿Considera usted que los funcionarios del CNE garantizan transparentemente el Derecho al sufragio de los ciudadanos?**

**Gráfico N. 17**



**Fuente: Elaboración propia**

El 94% de los funcionarios piensan que sí garantizan transparentemente el Derecho al sufragio de los ciudadanos, mientras que un pequeño 4% piensa que no y un 2% no respondió la pregunta.

**7. ¿Siente que existe un ambiente laboral en el que se puede dialogar y llegar a acuerdos Institucionales?**

**Gráfico N. 18**



Fuente: Elaboración propia

El 84% de los funcionarios siente que SI existe un ambiente laboral en el que se puede dialogar y llegar a acuerdos institucionales, mientras que el 14% considera que no y el 2% no contestó.

**8. ¿Considera usted que al CNE le compete desarrollar programas de formación ciudadana?**

**Gráfico N. 19**



Fuente: Elaboración propia

El 88% de los funcionarios considera que el CNE SI debe desarrollar programas de formación ciudadana, mientras que el 9% considera que NO y el 3% no contestó.

### 9. ¿Conoce el nuevo proceso de inscripción de Organizaciones Políticas?

Gráfico N. 20

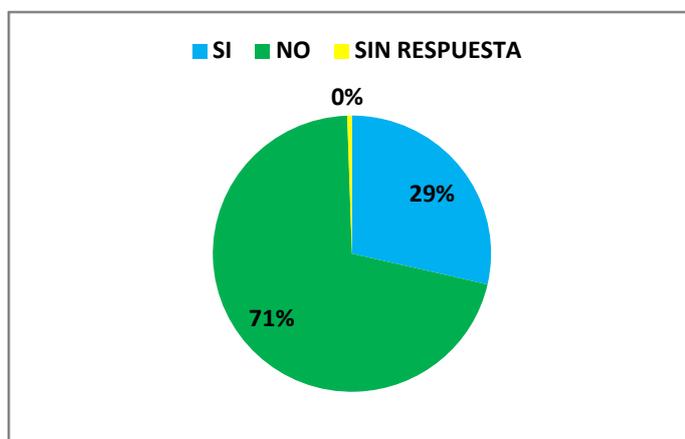


Fuente: Elaboración propia

En el Gráfico se puede ver que más de la mitad de los funcionarios, el 53% no conoce el nuevo proceso de inscripción de Organizaciones Políticas; mientras que el 47% si conoce.

### 10. ¿Conoce el Proyecto de automatización del Voto?

Gráfico N. 21

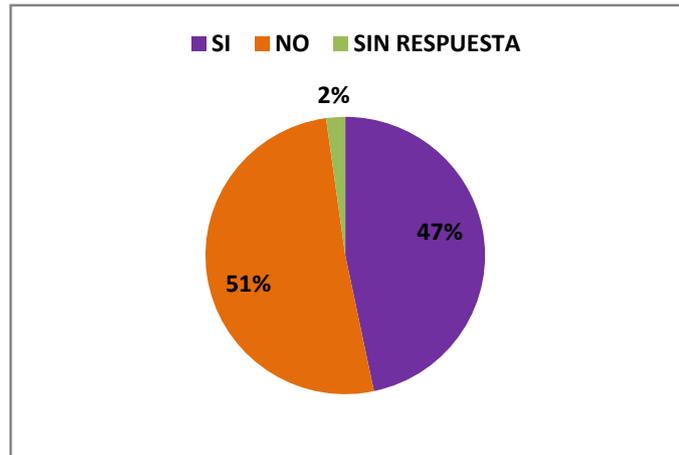


Fuente: Elaboración propia

En el Gráfico se puede ver que el 71% no conoce el proyecto de automatización del voto; mientras que el 29% si conoce.

## 11. ¿Conoce el Proyecto de Registro Electoral y Zonificación?

Gráfico N. 22

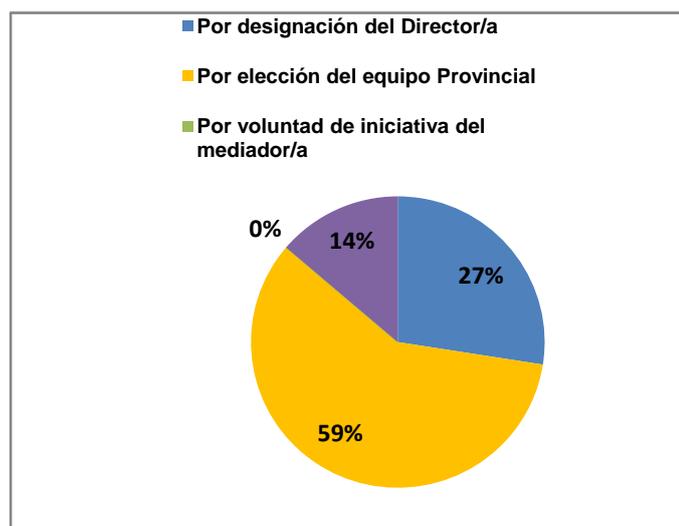


Fuente: Elaboración propia

Podemos observar que el 51%, no conoce el Proyecto de Registro Electoral y Zonificación; un 47% si conoce y un 2% no respondió la pregunta.

## 12. ¿La elección del mediador/a en su Provincia fue.....?

Gráfico N. 23



Fuente: Elaboración propia

Podemos observar que en la mayoría de provincias, el 59% de mediadores fueron electos por el equipo provincial; un 27% fue designado por el Director y el 14% fue designado por sorteo.

### **Interpretación - requerimientos de capacitación:**

- El 53% de los servidores electorales no conocen el nuevo proceso de inscripción de Organizaciones Políticas.
- El 71%, no conoce el Proyecto de automatización del Voto.
- El 51%, no conoce el Proyecto de Registro Electoral y Zonificación.

El promedio de requerimientos que se mide a través de conocer o no los procesos relacionados a la Inscripción de organizaciones políticas, automatización del voto, Registro Electoral y Zonificación, es del 58%, lo que representa que el nivel de sus conocimientos en estos procesos es **regular**, por lo que el 96% de los funcionarios piensan que sí es necesario desarrollar un programa permanente de capacitación cívica electoral.

### **CAPITULO III: GENERACIÓN DE LOS INDICADORES DE RESULTADOS**

Los indicadores de resultados que se han construido para el presente estudio, son aquellos que nos van a permitir analizar las consecuencias directas que han producido los productos físicos (bienes o servicios), logrados mediante determinadas asignaciones de recursos.

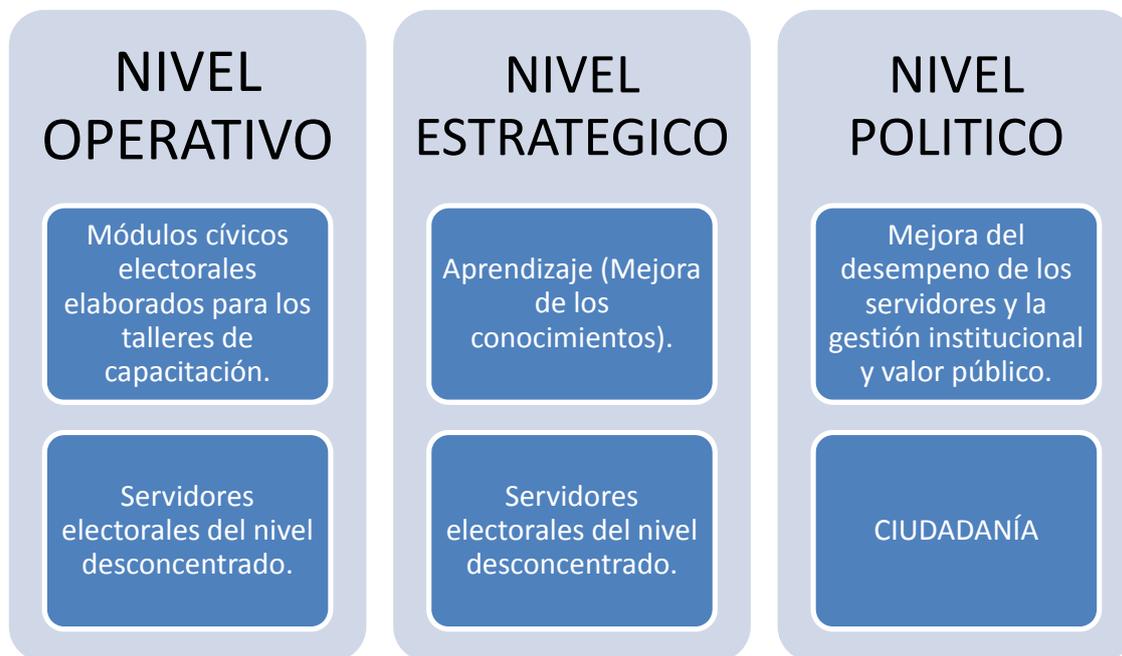
En este caso los indicadores que serán seleccionados para analizar las consecuencias directas que producirán los módulos cívicos electorales elaborados para los talleres de capacitación (producto), serán aquellos que nos permitan medir la mejora de los conocimientos de los servidores electorales, siendo éstos últimos los resultados a evaluar a medida en que se hayan logrado.

Cabe mencionar que en el presente estudio se dejarán planteadas las construcciones conceptuales mediante un banco de indicadores, las mismas que a futuro pueden convertirse en fórmulas de cálculo, para relacionar los efectos que nos interesa conocer con datos que nos es posible obtener.

Para construir los índices (construcciones conceptuales), se tomarán los datos primarios del diagnóstico, obtenidos a través de los cuestionarios tanto de identificación como de requerimientos y necesidades de los servidores electorales, así como los datos obtenidos de actitudes y conocimientos.

Los resultados del diagnóstico se expresan en datos que nos indican las necesidades de capacitación cívica y electoral, actitudes y conocimientos, los cuales se convierten en datos para construir los índices y que permiten identificar los productos, resultados y efectos del proyecto de capacitación interna cívica – electoral.

En el siguiente cuadro se esquematiza la cadena de valor correspondiente al proceso de capacitación interna dirigida a los servidores electorales:



En el nivel operativo se destaca los productos de capacitación, resultado de los recursos utilizados.

En el nivel estratégico se destaca los resultados de la capacitación, resultado de los productos.

En el nivel político se destacan los efectos de los resultados del nivel estratégico.

El seguimiento y evaluación se orientarán a la mejora de los conocimientos cívicos – electorales, siendo los servidores electorales usuarios y beneficiarios inmediatos del proyecto.

En consecuencia, a continuación se detallan los indicadores construidos en base al diagnóstico para evaluar los resultados que demuestre si existe o no mejora de los conocimientos cívico – electorales.

### **3.1.- Banco de indicadores**

#### **3.1.1.- Servidores electorales capacitados (Indicador 1)**

##### **Definición**

Número de servidores electorales capacitados en conocimientos cívicos - electorales. Se considera, según la capacitación, el número de personas que tienen conocimientos en: Democracia, Participación ciudadana, derechos políticos, ética, moral, proceso de votación y se lo expresa como porcentaje del total de capacitados/as que tienen conocimientos en cada temática.

##### **Fundamento**

La capacitación cívica electoral de los servidores electorales asume características propias y especiales por su temática inherente a normas, reglamentos y procedimientos. La capacitación fortalece a los servidores electorales como equipo de trabajo en la medida que les permite mejorar sus conocimientos, articular con sus experiencias previas y conocimientos tácitos, expresar sus opiniones, adquirir y consolidar además su derecho a la capacitación. Además, contribuye a fortalecer la gestión institucional, la cultura organizacional, las prácticas democráticas por incorporar nuevas formas de conocer haciendo y formas de solución a los problemas.

El porcentaje de servidores electorales capacitados que tienen conocimientos en cada temática cívica - electoral es un indicador de conocimiento básico en lo que se refiere a medir el nivel de conocimientos de los servidores electorales, que también mide indirectamente el grado de interés de los servidores y el grado de legitimidad alcanzado por sus cargos y funciones en la Institución.

La presentación de la información desagregada por las diferentes temáticas permite visibilizar los conocimientos más y menos aplicables en la práctica de los servidores.

Es importante destacar que el Art. 234 de la Constitución establece que “El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del

sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado”.

### **3.1.2.- Nivel de instrucción de los servidores electorales (Indicador 2)**

#### **Sub indicadores**

Primaria

Secundaria

Superior

#### **Definición**

Número de servidores electorales con determinado nivel de formación académica, respecto del total de servidores electorales.

#### **Fundamento**

Uno de los pilares claves de los procesos electorales son los servidores electorales. EL Consejo Nacional Electoral con servidores electorales capacitados puede generar excelentes resultados y contribuir al mejoramiento de la calidad de los servicios electorales para el cumplimiento de los derechos políticos y organización política de la ciudadanía. En los últimos años ha crecido significativamente el número de servidores electorales a nivel nacional; sin embargo, poco se conoce sobre su nivel de formación. Adicionalmente, es importante saber cómo se distribuyen los servidores electorales en el nivel desconcentrado. Por ello, este indicador se presenta, con tres niveles de desagregación para comparar las distintas provincias del país.

### **3.1.3.- Número de talleres y participantes (Indicador 3)**

#### **Definición**

De acuerdo a la información obtenida por el Proyecto de Capacitación Cívica Electoral, se cuenta con el total de servidores electorales beneficiarios a partir del mes de agosto, con desagregación por:

- Número de talleres dictados
- Número de participantes beneficiarios de los cursos

### **Fundamento**

La Dirección de Capacitación Cívica - Electoral se dedica a la capacitación no solamente de los actores electorales que intervienen en un proceso electoral, sino que la actual administración dirige también su labor en la capacitación a los servidores electorales.

En la capacitación de los servidores electorales, se trata de coadyuvar con proyectos y programas hacia el logro de objetivos que estén orientados a mejorar los servicios institucionales, al mejoramiento de sus conocimientos y de su desarrollo profesional, que les permitan insertarse adecuadamente a la consecución de los procesos electorales.

Las áreas de capacitación en las cuales se desarrolla los talleres son: **Cívica y Electoral**.

### **3.1.4.- Servidores electorales por mediador/a (Indicador 4)**

#### **Definición**

Número promedio de servidores electorales por cada mediador/a según las distintas delegaciones provinciales

#### **Fundamento**

Los logros de capacitación en una institución dependen de la inversión en recursos humanos e infraestructura para la capacitación. La inversión en la capacidad instalada de la capacitación es un reflejo de las políticas de desarrollo de capital humano. Es especialmente importante observar la relación entre la infraestructura y recursos de capacitación y el crecimiento de los servidores.

Este indicador da cuenta de la disponibilidad de servidores electorales con perfil de mediadores en la institución. Se trata de una medida interna institucional; esto es, relaciona la disponibilidad de servidores electorales que hacen de mediadores con el tamaño de los servidores electorales. Debe advertirse, sin embargo, que el indicador No toma en cuenta a los servidores electorales del nivel central que no se encuentra inscrita en el proyecto.

### **3.1.5.- Número de servidores electorales que cumplen el perfil (Indicador 5)**

#### **Definición**

Número de servidores electorales que cumplen el perfil para determinado puesto, respecto del total de servidores electorales.

#### **Fundamento**

Los logros de capacitación en una institución dependen de la organización institucional, de que ésta cuente con una estructura definida, funciones y responsabilidades que estén acordes a cada proceso de producción y con perfiles para el reclutamiento de su personal. La inversión en la capacitación es un reflejo de las políticas de desarrollo de capital humano dentro de estos procesos institucionales, por lo que es importante observar la relación que existe entre la clasificación del puesto, el área de trabajo y las funciones que desempeñan los servidores electorales.

Este indicador se refiere al perfil de los servidores electorales. Relaciona los servidores electorales que fueron contratados para cumplir con funciones específicas, en una determinada área de trabajo, con una denominación de su puesto. Debe advertirse, sin embargo, que el indicador No toma en cuenta a los servidores electorales del nivel central que no se encuentra inscrita en el proyecto.

### **3.1.6.- Presupuesto del CNE y de capacitación (Indicador 6)**

#### **Definición**

El Presupuesto del CNE es el principal instrumento de los derechos políticos, pues en él se reflejan las prioridades de las políticas para el cumplimiento de los derechos y organización política de la ciudadanía. Contablemente, en el presupuesto se registran tanto las estimaciones de ingresos (transferencias del gobierno central), como los gastos que podrán realizarse en función del financiamiento; es decir, se contabiliza el origen y uso de los recursos. Los ingresos del CNE están conformados por:

1) El flujo monetario proveniente de la venta de bienes y servicios producidos.

Los indicadores utilizados en el subsector Presupuesto del CNE, son los siguientes:

**i) PRESUPUESTO EN MILES DE DOLARES:** es el monto nominal del presupuesto para cada año en términos corrientes, se presenta tres valores:

**a. Presupuesto Inicial:** Es el Presupuesto del CNE anual, tal como fue aprobado por la Asamblea Constituyente.

**b. Presupuesto Codificado:** Es el Presupuesto anual vigente a la fecha, luego de los aumentos y reducciones que se hayan hecho al presupuesto inicialmente aprobado.

**c. Presupuesto Devengado o Ejecutado:** Son las obligaciones que la institución ha adquirido para operar hasta la fecha específica.

**iv) PRESUPUESTO COMO PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL CNE:** es la relación entre los recursos presupuestados y el monto total del Presupuesto del CNE aprobado para cada año.

Adicionalmente para los subsectores de Presupuesto para capacitación y cada uno de los proyectos se incluye:

**v) PRESUPUESTO COMO PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO PARA CAPACITACIÓN:** es la relación entre los recursos presupuestados para cada proyecto y el monto del Presupuesto asignado a capacitación.

**vi) PRESUPUESTO DESGLOSADO POR TIPO DE GASTO:** muestra la distribución de recursos en cada proyecto consolidado en dos grupos:

**a. Gasto Corriente:** Son los gastos destinados por el CNE para adquirir bienes y servicios necesarios para el desarrollo de las actividades operacionales de administración y transferir recursos sin contraprestación. Están conformados por gastos en personal, prestaciones de seguridad social, bienes y servicios de consumo, aporte fiscal, gastos financieros, otros gastos y transferencias corrientes. El devengamiento de los gastos corrientes produce contablemente modificaciones indirectas en la estructura patrimonial del

CNE, debido a la utilización de cuentas operacionales o de resultados que permiten establecer previamente el resultado de la gestión anual.

**b. Gasto de Inversión:** Son los gastos destinados al incremento patrimonial del CNE, mediante actividades operacionales de inversión, comprendido en programas o proyectos institucionales de ejecución. Están conformados por gastos en personal, bienes y servicios destinados a la inversión y transferencias de inversión. Su devengamiento produce contablemente modificaciones directas en la composición patrimonial del CNE, aumentando sus inversiones en infraestructura física institucional o en bienes nacionales de uso público y en productos intangibles de desarrollo social; implica además, la concesión de transferencias sin contraprestación destinadas a la inversión.

Para todos los proyectos (Automatización del voto, Registro electoral, Fortalecimiento institucional), se presentan todos los indicadores mencionados anteriormente y el siguiente indicador:

**vii) PRESUPUESTO DESGLOSADO POR FUENTE DE FINANCIAMIENTO:** muestra la distribución de recursos en cada proyecto por cada una de las fuentes de financiamiento existentes:

a. FUENTE 0: Recursos Fiscales

b. FUENTE 1: Autogestión

## CONCLUSIONES:

- La evaluación de programas, proyectos y/o políticas públicas, están orientadas a determinar que los resultados que se esperan se cumplan, por lo que es indispensable contar con objetivos y metas claras para a su vez construir los indicadores.
- Desde el punto de vista de la Administración Pública, la evaluación del proyecto de capacitación cívica electoral, se puede abordar desde un nivel micro, que considera la contribución producida por el desempeño de los empleados al cumplimiento de la misión, por lo que los indicadores de gestión en este nivel se refiere a un sistema de medición de la gestión que genera aprendizajes en cuanto a conocimientos cívicos y electorales para mejorar las prácticas técnicas y administrativas de los servidores electorales.
- El diagnóstico de la población usuaria del Proyecto de Capacitación Cívica Electoral, resultó alentador para la generación de indicadores que están orientados a medir el nivel de cumplimiento del objetivo del proyecto, que es mejorar los conocimientos cívicos electorales y actitudes de los servidores del Consejo Nacional Electoral.
- El material didáctico y de aprendizaje que se desarrolló en la Dirección de capacitación cívica del Consejo Nacional Electoral aportó para la capacitación interna de los servidores electorales, el mismo que se elaboró mediante un modelo metodológico de uso interno exclusivamente.
- Los mejores resultados del diagnóstico, se lograron a través de la aplicación de un pilotaje del proyecto de capacitación cívica electoral, mediante la creación de interés y motivación, así como la promoción de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales y actitud positiva en los servidores electorales, siendo esto un aspecto complementario, como lo expresaban los objetivos del proyecto.

## **RECOMENDACIONES:**

- Los planes, programas y/o proyectos deben contar con objetivos y metas bien definidas, es decir, saber cuáles son los resultados que se esperan luego de la implementación de acciones, para esto se puede partir de un diagnóstico que nos ayudará a conocer el problema al que se quiere dar solución.
- La Administración Pública, debe propender a la implementación de programas de capacitación, así como procesos continuos de seguimiento y evaluación, especialmente de aquellos que considera la contribución producida por el desempeño de los empleados al cumplimiento de la misión institucional, para mejorar las prácticas técnicas y administrativas de los servidores públicos.
- Los diagnósticos son indispensables para la generación de indicadores, puesto que los datos primarios que se obtienen a través de las observaciones directas sobre la realidad, permiten encontrar relaciones que aportan para elaborar los índices o construcciones conceptuales.
- Es indispensable desarrollar los módulos de capacitación cívica – electoral con la respectiva plataforma pedagógica, con la finalidad de lograr una capacitación oficial que cuente con el apoyo y reconocimiento académico de parte de la Universidad del Estado, por lo que sería recomendable realizar un convenio interinstitucional entre el Consejo Nacional Electoral y el Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- La ejecución de programas o proyectos públicos, específicamente de capacitación, deberían considerar acciones o estrategias encaminadas a la creación de interés y motivación, así como la promoción de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales y actitud positiva en los servidores y funcionarios públicos como un aspecto complementario a los objetivos.

## BIBLIOGRAFIA:

- Albi, E; González-Páramo, J.M.; López Casanovas, G. (1.997) “Gestión Pública. Fundamentos, técnicas y casos”, Ariel Economía, Barcelona.
- Bericat E., 1998, La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social, Editorial Ariel S.A., Barcelona – España.
- Departamento Nacional de Planeación, (2009), Guía metodológica para la formulación de indicadores, Editorial Scripto Gómez y Rosales, Bogotá D.C.
- Forni F, María Antonieta Gallart e Irene Vasilachis de Gialdino, s/f, Métodos cualitativos II. La práctica de la Investigación, Centro Editor de América Latina.
- González F, 1999, La investigación cualitativa en Psicología: rumbos y desafíos, editora da PUC-SP, Sao Paulo – Brasil
- Hernández R, Fernández C, Baptista P (2006), “Metodología de la Investigación”, Editorial Mc Graw Hill, México
- Hintze, J. 2001, Gestión Presupuestaria de Estructuras: un instrumento para la gestión por resultados, Sexto Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 5 – 9 noviembre 2001.
- Roth, A, 2007, Políticas Públicas, Formulación, Implementación y Evaluación, Ediciones Aurora, Bogotá – Colombia.
- V Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santo Domingo, Rep. Dominicana, 2000)
- Zall Kusek – Rist Ray C, 2005, Diez pasos hacia un sistema de seguimiento y evaluación basado en resultados, Banco Mundial en coedición con Mayol Ediciones S.A., Bogotá - Colombia.
- [http://cursos.puc.cl/pps1-1/almacen/1280350573\\_glarrail\\_sec1\\_pos0.pdf](http://cursos.puc.cl/pps1-1/almacen/1280350573_glarrail_sec1_pos0.pdf), 12/diciembre/2010, 10/enero/2011
- <http://www.eumed.net/tesis/2007/ams/21.htm>, 19/diciembre/2011
- <http://www.ualberta.ca/~iiqm//pdfs/introduccion.pdf>, 28/diciembre/2011
- <http://www.bvsde.paho.org/bvsahi/fulltext/indicadores.pdf>, 16/enero/2011
- [www.top.org.ar-top@top.org.ar](http://www.top.org.ar-top@top.org.ar), 18/enero/2011, 20/enero/2011

## ANEXOS

### CUESTIONARIO - PERFIL DEL SERVIDOR ELECTORAL

Señor/a funcionario/a a continuación usted encontrará 3 formularios que permitirán identificar sus requerimientos, actitudes y conocimientos en el ámbito Cívico-Electoral

Antes de comenzar a llenar los formularios se recomienda leer con atención las consignas detalladas en el recuadro al inicio de cada formulario. No deje preguntas sin contestar

Favor detallar los datos referenciales que a continuación solicitamos, y pedimos ser muy sinceros en la información brindada por usted.

**LA DIRECCION DE CAPACITACION CIVICA AGRADECE SU COLABORACION.**

**Delegación Provincial de:** .....

**Fecha de aplicación:** (...../...../2010)

**Tiempo de Servicio en la Función Electoral:** .....

**Instrucción:** Primaria  Secundaria  Superior

**DENOMINACION DEL CARGO** (marque una X en el cuadro que elija)

Director Electoral

Especialista Electoral Jefe

Especialista Electoral

Coordinador Electoral

Técnico Electoral 1

Técnico Electoral 2

Asistente Electoral 1

Asistente Electoral 2

Auxiliar Electoral

**AREA DE TRABAJO** (marque una X en el cuadro que elija)

**Administrativa Financiera:**

RR HH

Servicios Generales

Contabilidad

Tesorería

Pagaduría

Recaudación

**Operativa:**

Procesos Electorales

Capacitación

Organizaciones Políticas

Geografía y Registro

Sistemas Informáticos

Comunicación Social

**Jurídica:**

**Secretaría:**

**FUNCION QUE DESEMPEÑA:** (marque una X en el cuadro que elija)

Director

Jefe de área

Fedatario

Programador

Contador

Pagador

Tesorero

Capacitador

Digitador

Secretaria

Chofer

Guardianía

Conserjería y mantenimiento

Otros  Especifique: \_\_\_\_\_

# CUESTIONARIO - CONOCIMIENTOS

Conteste el siguiente cuestionario encerrando en un círculo el literal de la respuesta correcta.

## CIVICA:

1. **¿Algunos principios fundamentales del Estado Ecuatoriano son?**
  - a) **Justicia social, democracia, soberanía, independencia, plurinacionalidad. (Art. 1)**
  - b) Derecho y justicia social, democrático, pluricultural y libre.
  - c) Democracia, igualdad y libertad.
  - d) Todos los anteriores
  - e) Ninguno de los anteriores
  
2. **¿Qué es Democracia?**
  - a) Organización periódica de elecciones para elegir autoridades.
  - b) Cumplir y hacer cumplir las leyes.
  - c) **Sistema político, donde el poder reside y pertenece al pueblo. (oea)**
  - d) **Forma de organización política que concede el derecho a participar en la dirección y administración de los asuntos de interés común. (oea: 7)**
  - e) c y d
  
3. **¿Cuáles son los principios que sustentan la Democracia?**
  - a) **Libertad, Igualdad, participación (oea:8)**
  - b) Respeto, tolerancia, cooperación
  - c) Diálogo, reconciliación, perdón
  - d) Ninguno de los anteriores
  - e) Todos los anteriores
  
4. **¿Cuáles son los valores que sustentan la Democracia?**
  - a) Elegir y ser elegidos, ser consultados
  - b) Revocar mandatos, desempeñar funciones públicas
  - c) **Respeto, tolerancia, cooperación, diálogo (oea: 14)**
  - d) Soberanía, independencia, interculturalidad
  - e) Ninguno de los anteriores
  
5. **¿Qué es soberanía?**
  - a) Libertad de expresión
  - b) Las personas en goce de derechos
  - c) **Capacidad de organización para transformar los órganos de poder y las instituciones, sin la intervención de potencia extranjera alguna.)**
  - d) Todas las anteriores
  - e) Ninguna de las anteriores

6. **¿Uno de los derechos de participación que tenemos los ecuatorianos/as según la Constitución es?**
- a) Sufragar
  - b) Realizar marchas, encuentros
  - c) **Elegir y ser elegidos (Art. 61)**
  - d) Todas las anteriores
  - e) Ninguna de las anteriores
7. **La participación ciudadana como un derecho y un deber permite...**
- a) **Participar a los ciudadano/as en todos los actos electorales (oea: 19)**
  - b) **Gobernar y ser gobernados (oea: 19)**
  - c) **El ejercicio de derechos (oea: 19)**
  - d) **Todas las anteriores**
  - e) Ninguna de las anteriores
8. **¿Uno de los deberes y responsabilidades que usted tiene como ciudadano es?**
- a) **Acatar y cumplir la Constitución, la Ley y las decisiones legítimas de autoridad competente. (Art. 83)**
  - b) Respetar los símbolos patrios: el Himno Nacional, el Escudo y la Bandera. (principios, valores)
  - c) Participar en la elección de los gobernantes.(participación)
  - d) Todos los anteriores
  - e) Ninguno de los anteriores
9. **¿Qué expresan los ciudadanos a través del voto?**
- a) Inconformidad con las autoridades
  - b) Nada porque es obligatorio
  - c) **La creencia de que es posible cambiar las cosas (oea: 5)**
  - d) a y c
  - e) Ninguna de las anteriores
10. **¿Qué es la ética?**
- a) **Son los actos humanos que se realizan por voluntad propia y libertad individual.**
  - b) Es el ejercicio de los derechos humanos
  - c) Es el comportamiento humano a partir de las leyes
  - d) Ninguna de las anteriores
  - e) Todas las anteriores
11. **¿Qué es la moral?**
- a) Es el comportamiento de las personas a partir de la religión
  - b) **Son las normas y creencias que regulan el comportamiento de las personas.**
  - c) Es la buena conducta
  - d) b y c
  - e) Ninguna de las anteriores

**12. La ética de lo público debe...**

- a) Regir los intereses particulares en busca de privilegios
- b) Discutir los objetivos y fines de la acción política
- c) **Regir el manejo de los intereses comunes (oea: introd.. módulo 5)**
- d) A y b
- e) Ninguna de las anteriores

**13. ¿Qué entiende usted por formación ciudadana?**

- a) Son las habilidades para ejercer el voto
- b) **Preparar a las personas para ejercer sus deberes y derechos de manera responsable.**
- c) Formar parte de un movimiento político
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

**ELECTORAL:**

**14. ¿Qué entiende usted por asignación de escaños?**

- a) Método de Conteo.
- b) **Método matemático para la designación de autoridades. (Art. 6 Régimen de Transición)**
- c) Sistema de escrutinio y escaneo.
- d) Todos los anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

**15. La Junta Intermedia sirve para:**

- a) Resolver impugnación de resultados.
- b) **Recepta los sobres con las actas de escrutinio para tabular información. (Art. 42 Ley O. Electoral)**
- c) Asignar ganadores por dignidades
- d) Hacer el recuento de los votos.
- e) Todas las anteriores

**16. Una de las atribuciones del TCE es:**

- a) **Juzgar y administrar justicia en materia electoral (Art. 70 Ley O. Electoral)**
- b) Realizar escrutinios públicos.
- c) Asignar escaños
- d) Declarar resultados oficiales de elecciones
- e) Ninguna de las anteriores

**17. ¿Una JRV mínimo con cuántos miembros se conforma?**

- a) Uno
- b) Dos
- c) **Tres**

- d) Cuatro
- e) Cinco

**18. ¿Para usted el Código de la Democracia es?**

- a) La carta magna del Estado.
- b) Conjunto de normas y leyes del Estado.
- c) **Ley Orgánica Electoral y de organizaciones políticas.**
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

**19. ¿Un Recinto Electoral es?**

- a) Lugar seleccionado donde se imparte capacitación a MJRV
- b) **Lugar seleccionado donde funcionan las JRV (Art. 48 Ley O. Electoral)**
- c) Lugar donde funciona la Junta Intermedia
- d) Lugar donde se traslada el paquete electoral utilizado
- e) Lugar donde se proclaman resultados oficiales

**20. Durante el proceso de la votación, si se ausenta el Presidente de la JRV, ¿Quién lo reemplaza?**

- a) Primer Vocal Suplente
- b) **Segundo Vocal Principal**
- c) Secretario
- d) Coordinador de Recinto Electoral
- e) Ninguno de los anteriores

# **TEST DE ACTITUD**

Lea detenidamente las situaciones y encierre en un círculo el literal de la respuesta que mas le parece.

Nota: NO piense mucho solo elija la opción del primer impulso

**1. Si acaba de tener una idea que le parece muy interesante, ¿qué actitud toma?**

- A. Necesita que otras personas la aprueben, para seguir pensando qué va a hacer.
- B. La revisa por los cuatro costados, con personas idóneas, y luego comienza la acción.
- C. Se larga de inmediato a su ejecución.
- D. La deja para otra oportunidad, por miedo a equivocarse, porque la ve muy audaz, por inhibición, etc.

**2. Al enfrentar dificultades, ¿cómo reacciona?**

- A. Sale corriendo.
- B. Se angustia.
- C. Se ve estimulado, como el toro ante el color rojo.
- D. Se mantiene sereno, y toma distancia para reflexionar en busca de la solución.

**3. A la pregunta clásica: ante una botella de vino que contiene exactamente la mitad de su capacidad, ¿qué dice?**

- A. 'Está medio llena'.
- B. 'Está medio vacía'.
- C. 'Qué lástima, podría estar llena'.
- D. 'Qué suerte, podría estar vacía'.

**4. Si usted visualiza con la mente una pared que le cierra el camino, ¿qué piensa a continuación?**

- A. Se siente incapaz de seguir adelante.
- B. Tiene la sensación de que se le va a caer encima.
- C. Idea una forma de rodearla y seguir adelante.
- D. Piensa en cómo tirarla abajo.

**5. Acaba de ser rechazada/o para un puesto laboral, y al estar en la calle piensa o siente:**

- A. 'Quizá no soy lo suficientemente capaz para este tipo de trabajo'.
- B. 'Debo descubrir algunas fallas en mí, y superarlas'.
- C. 'Cada persona tiene un trabajo que la está esperando, y llega más tarde o más temprano'.
- D. 'Yo nunca tengo suerte'.

**6. ¿Qué frase aplicaría o aplica más, en general, ante las circunstancias de la vida?**

- A. 'Siempre que llovió paró'.

- B. 'Todo lo bueno se termina'.
- C. 'Los sueños, sueños son'.
- D. 'Lo último que se pierde es la esperanza'.

**7. Un familiar o amigo le dijo que volvería a las 10, son las once y media y todavía no ha llegado. ¿Qué actitud toma?**

- A. Piensa inmediatamente que le pasó algo y en cualquier momento llama a la policía.
- B. Empieza a preocuparse.
- C. Se pone a enumerar todas las razones comunes por las cuales puede haberse producido la demora.
- D. Se pone a mirar TV sin pensar en el asunto.

**8. Acaba de discutir agriamente con una persona, a la que tendrá que seguir tratando, y luego de la disputa piensa:**

- A. 'Lo voy a mandar a...'
- B. 'Bien, ya pasó...'
- C. '¿Cómo no entiende que tengo toda la razón?'
- D. 'Voy a repasar toda la discusión. Seguramente, debe haber puntos en los que puedo estar equivocado. Si es así, le pediré disculpas y olvidaremos bien todo el asunto'.

## INTERPRETACIÓN:

Traslade, en el siguiente cuadro, cada una de sus respuestas. En el renglón 1 marque la letra de su respuesta a la pregunta 1, en el 2 la letra que indique la respuesta de la pregunta 2, y así sucesivamente.

	<b>AZUL</b>	<b>VERDE</b>	<b>ROJO</b>	<b>AMARILLO</b>
1.	D	A	B	C
2.	A	B	D	C
3.	C	B	A	D
4.	B	A	C	D
5.	D	A	B	C
6.	B	C	A	D
7.	A	B	C	D
8.	A	B	D	C

Cada marca señalada otorga 10 puntos al color a que corresponde. Es probable que uno de los colores domine fuertemente, en su caso, sobre los otros. O bien puede ser que le dé un puntaje bastante repartido. Los colores indican una calificación específica, y usted puede sacar sus propias conclusiones, incluso revisando respuesta por respuesta, para descubrir en qué situación le dio un color u otro:

**AZUL:** Usted tiene gran tendencia al pesimismo. Es conveniente que revea un poco sus actitudes.

**VERDE:** Poca actitud positiva. Recuerde que todo puede verse bajo un ángulo más favorable, y eso, como aprenderá en esta obra, puede dar ventajas.

**ROJO:** Buena actitud positiva, dotada de adecuada sensatez. No deje de fortalecerla, siempre bajo el control de la lógica.

**AMARILLO:** Actitud positiva en grado superlativo, pero carente del equilibrio que dan el sentido de prudencia y el ejercicio de la reflexión. Fortalezca estas últimas cualidades, para compensar tanto optimismo.

**Autor: Por: Abel Cortese.**  
**Especialista en Inteligencia Emocional**

## CUESTIONARIO - REQUERIMIENTOS

Conteste el siguiente cuestionario marcando sinceramente la respuesta que considere adecuada y especifique la información requerida.

1 ¿Como funcionario electoral, usted ha participado en algún tipo de actividad que se encuentre vinculado a la comunidad?

SI

NO

¿Cuál?.....

2 ¿En los últimos 2 años usted ha recibido capacitación en temática cívica?

SI

NO

¿Qué tipo de capacitación? .....

3. ¿En los últimos 2 años usted ha recibido capacitación en temática electoral?

SI

NO

¿Qué tipo de capacitación? .....

4. Considera usted que la institución promueve la participación, inclusión y equidad entre sus funcionarios?

SI

NO

5. ¿Cree usted que es necesario desarrollar un programa permanente de capacitación cívico – electoral dirigido a los funcionarios del CNE

SI

NO

6. ¿Considera usted que los funcionarios del CNE garantizan transparentemente el derecho al sufragio de los ciudadanos?

SI

NO

**7. ¿Siente que existe un ambiente laboral en el que se puede dialogar y llegar a acuerdos institucionales?**

SI

NO

**8. ¿Considera usted que al CNE le compete desarrollar programas de formación ciudadana?**

SI

NO

**9. ¿Conoce el nuevo proceso de inscripción de organizaciones políticas?**

SI

NO

**10. ¿Conoce el proyecto de Automatización del Voto?**

SI

NO

**11. ¿Conoce el proyecto de Registro Electoral y zonificación?**

SI

NO

**12. La elección del Mediador/a en su provincia fue...**

Por designación del Director/a

Por elección del Equipo Provincial

Por voluntad e iniciativa del Mediador/a

Por sorteo