

**EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL CURSO LATINOAMERICANO DE
PLANIFICACIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO LOCAL**

**Tomo 1
Informe del estudio
Anexos 1 a 3**

Julio 2002

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 El Curso de Planificación Social para el Desarrollo Local (1997-1999). Una breve descripción	1
1.2 Objetivos del curso	2
1.3 La malla curricular, la planta docente y el soporte institucional.....	2
1.4 Perfil del alumnado.....	5
2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	6
2.1 Objetivos específicos del estudio	6
2.2 Metodología y procedimientos	6
2.3 Dimensiones, variables estudiados y representatividad de los resultados	7
2.4 Perfil del ex alumno encuestado	8
3. IMPACTOS DEL CPSDL EN LOS EX ALUMNOS, SUS INSTITUCIONES Y EN LOS PROYECTOS/PROGRAMAS.....	9
3.1 Trayectoria profesional: resultados	9
3.1.1 Tipo de organización y ámbito de trabajo	9
3.1.2 Impactos en el universo de ex alumnos.....	9
3.1.3 Capacidades profesionales desarrolladas, profundizadas y ampliadas	10
3.1.4 Aportes adicionales de tipo analítico, conceptual, ético, político, instrumental, práctico).....	11
3.1.5 Cambios más importantes en los ámbitos personales y profesionales	11
3.2 Capacidades institucionales: resultados	12
3.2.1 La planificación, la misión institucional y el quehacer institucional	12
3.2.2 Aportes al desarrollo institucional	14
3.3 Resultados en los proyectos/programas	16
4. INDICES GLOBALES DE IMPACTO, FACTORES METODOLÓGICOS Y FACTORES EXTERNOS	19
4.1 Resultados “costo beneficio”.....	19
4.2 Impactos globales	19
4.3 Metodología CPSDL.....	21
4.4 Factores externos: género, país de origen y generación	22
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25

1. INTRODUCCIÓN

Este documento contiene los resultados de un estudio de impactos del Curso de Planificación Social para el Desarrollo Local (CPSDL) realizado durante los años 1997, 1998 y 1999. El estudio se enmarca en las actividades del área formativa y educativa de la Corporación SUR, que se operacionaliza a través de la Escuela de Planificadores Sociales, EPS.

El estudio busca proporcionar información al equipo coordinador de la EPS respecto a: (i) los impactos del CPSDL al nivel societal; (ii) la validación de la metodología utilizada en el curso; (iii) un inventario de las necesidades actuales de profundización de conocimientos de los agentes sociales formados; y (iv) un sondeo de temas relevantes en torno a la formación de ciudadanía.

El trabajo se organiza en cinco secciones. La primera presenta el estudio en forma introductoria, el curso, sus contenidos y su metodología. La segunda parte delimita los objetivos específicos del estudio y su metodología. En la tercera, se enumera los hallazgos del análisis de los resultados en los niveles profesionales, institucionales y de proyecto/programa. La cuarta parte presenta los resultados globales del estudio, una discusión analítica de la metodología utilizada en el curso y analiza los posibles efectos de variables externos sobre los resultados. Y finalmente, se presentan las principales conclusiones del estudio y las recomendaciones que se desprenden de éste. En anexos se encuentran los instrumentos aplicados, una lista de los ex alumnos que participaron en el estudio y los cuadros analíticos de resultados específicos.

1.1 El Curso de Planificación Social para el Desarrollo Local (1997-1999). Una breve descripción

La Escuela de Planificadores Sociales fue creada en 1987 como un espacio de formación en planificación y gestión social. En la actualidad desarrolla sus actividades a través de cursos, talleres, seminarios y servicios de asistencia técnica en los principales temas de su oferta programática vigente: formulación y evaluación de proyectos, planificación y gestión estratégica, desarrollo local y participación ciudadana, desarrollo económico local, pobreza y políticas públicas, género y planificación social, identidad y memoria social. Dentro del contexto institucional, el rol actual de la Escuela es el de co-agente, al servicio de la apuesta institucional de SUR —de contribuir a la formación de ciudadanía, al fortalecimiento de los actores locales, y a la profundización de la democracia¹—.

Desde sus comienzos, la EPS ha implementado distintos proyectos de capacitación, acordes a las prioridades institucionales, a las circunstancias cambiantes de su entorno y al aprendizaje de su propia experiencia. El Curso de Planificación Social para el Desarrollo Local (CPSDL), programa de capacitación base de la Escuela, ha tomado distintas formas y orientaciones durante los últimos 23 años. Hasta el año 1997, se puede distinguir tres grandes fases u orientaciones del curso. Estas son: la formación de dirigentes sociales y políticos en un contexto político de dictadura; la generación de un espacio de reflexión académico-política durante el régimen militar y la transición a la democracia; y la capacitación técnica de actores sociales como agentes de desarrollo local en el período 1993 a 1996.

En 1997 la EPS reformuló el Curso de Planificación Social considerando las nuevas orientaciones y estrategias institucionales, las condiciones de la oferta de formación y capacitación, y las exigencias y desafíos de formación profesional de los agentes y actores sociales en un contexto cambiante. Se hicieron cambios en la extensión e intensidad del curso, en la orientación de la oferta, el rediseño de

¹ La actual misión de SUR es generar y apoyar experiencias de recuperación del rol político de la ciudadanía en la construcción del espacio público, contribuyendo así a la constitución y desarrollo de actores sociales e institucionales democráticos.

contenidos, y las estrategias metodológicas. Las modificaciones introducidas en la propuesta curricular buscaron hacerla más coherente y consistente en función de un mayor impacto. El CPSDL se imparte en una modalidad intensiva, en seis semanas de carácter presencial, y releva lo local como el espacio potenciador de la acción social transformadora, en que se integran actores y procesos.

A la vez, se hace una opción latinoamericana en la difusión y selección de participantes, abriendo así un espacio para el intercambio y ampliación de miradas que favorezca el debate y la discusión acerca de los énfasis, avances y dificultades de los procesos de desarrollo en los distintos países de la región. Esta estrategia se orienta a enriquecer y proyectar las acciones de desarrollo local.

En términos didácticos y pedagógicos, los aprendizajes se estructuran alrededor de la experiencia y los proyectos de los participantes, en los ejes económicos, sociales, culturales, ambientales y/o organizacionales. Específicamente, el contenido de la malla curricular gira en torno al diseño, planificación, gestión, monitoreo y evaluación de proyectos y programas de desarrollo. En este contexto, los conocimientos tanto de los participantes como de los docentes se aplican a las situaciones y problemáticas que los agentes y sus instituciones están abordando, y a las estrategias e instrumentos que éstos están aplicando.

En este sentido, el curso intenta combinar los conocimientos y las experiencias de los participantes con la experiencia y conocimientos de los profesores a través de talleres y trabajo en grupos, con exposiciones y trabajos individualizados, además del desarrollo de los proyectos y programas que presentan los alumnos.

1.2 Objetivos del curso

El CPSDL se propone contribuir a la formación y habilitación conceptual y metodológica de los agentes sociales para que respondan mejor a los requerimientos técnicos —eficacia y eficiencia—, y políticos —participación social y construcción de ciudadanía— del desarrollo en el espacio local.

Específicamente, el objetivo del CPSDL fue definido de la siguiente manera: mejorar el impacto de programas y proyectos sociales de desarrollo local. Los resultados esperados del desarrollo programático del curso son que los participantes desarrollen/amplíen:

- Una visión panorámica crítica del desarrollo en América Latina;
- Los conocimientos sobre distintas realidades sociales presentes en sus países y localidades de trabajo;
- Las capacidades de análisis crítico y autocrítico de las prácticas de acción que sirvan a la ampliación/mejoramiento de las estrategias y propuestas de sus proyectos;
- La profundización/redefinición de ámbitos de intervención y (re)formulación del marco lógico de los proyectos;
- La formulación del plan de gestión del proyecto;
- La formulación del plan de evaluación del proyecto.

1.3 La malla curricular, la planta docente y el soporte institucional

Los contenidos de la malla curricular se dividen en dos grandes bloques: uno teórico conceptual y otro de índole instrumental. El primer bloque aborda tanto el macro contexto como la planificación desde la perspectiva teórica. Examina temas como los procesos de desarrollo en la región, la globalización, las teorías de desarrollo local, otros conceptos asociados (participación, capital social, ciudadanía, género) y el enfoque sistémico. El segundo gran bloque consiste en la entrega de instrumentos y técnicas de

diseño, planificación, gestión, evaluación de proyectos y programas y de articulación de actores, y su ejercicio en trabajo de grupo e individual.

El diseño del curso durante sus tres años de ejecución buscaba integrar elementos de análisis sociopolítico con otros técnicos e instrumentales, como también la integración de la enseñanza teórica, con su aplicación en prácticas individuales y grupales.²

Se presenta a continuación los ejes temáticos que guiaron el análisis sociopolítico e instrumental, según año del curso.

² En 1997, un 57% del total de horas se dedica a lo teórico, mientras un 43% a la práctica. En 1998, las proporciones son un 48% en lo teórico y un 52% dedicada a la práctica. Y en 1999, un 41% y un 59%, respectivamente.

Cuadro 1. Ejes temáticos de los contenidos de la malla curricular CDPSL, según año y división analítica/instrumental

Año	Desarrollo Local/ Contexto y conceptos	Métodos e Instrumentos
1997	<p>Patrimonio societal e intervenciones urbanas Empresa, territorio y desarrollo económico local Articulación de programas estatales en espacios locales Género y desarrollo local Enfoque Sistémico al Desarrollo Local (DL)</p> <p>Proporción del total de horas^(a) dedicadas a análisis sociopolítico: 18% (teoría y práctica)</p>	<p>Planificación estratégica Marco Lógico Formulación de programas y proyectos Evaluación de programas y proyectos Transplan</p> <p>Proporción del total^(a) de horas dedicadas a métodos e instrumentos: 82% (teoría y práctica)</p>
1998	<p>Desarrollo local DL y género DL y políticas sociales Descentralización Enfoque sistémico Desarrollo económico local DL y participación Gestión de programas sociales</p> <p>Proporción del total^(a) de horas dedicadas a análisis sociopolítico: 37% (teoría^(b))</p>	<p>Planificación estratégica Evaluación de proyectos y programas Formulación de proyectos y programas Gestión de programas y proyectos</p> <p>Proporción del total^(a) de horas dedicadas a métodos e instrumentos: 63% (teoría^(b))</p>
1999	<p>América Latina (AL): Sociedad civil y movimientos sociales AL: Desarrollo económico Gestión social en AL Política social en AL. Gobierno local y política social AL: Transformación del Estado, ciudadanía, espacio público y democracia Participación ciudadana y DL Capital social y participación Participación y actores locales Género y planificación Enfoque Integrado de DL Desarrollo Económico Local Enfoque Sistémico de DL</p> <p>Proporción del total^(a) de horas dedicadas a análisis sociopolítico: 47% (teoría y práctica)</p>	<p>Planificación y Gestión Estratégica Investigación Social Aplicada Formulación de proyectos con Marco Lógico Evaluación</p> <p>Proporción del total^(a) de horas dedicadas a métodos e instrumentos: 53% (teoría y práctica)</p>

Fuente: Documentos internos EPS.

Notas: (a) Total de horas 1997: 240; Total de horas 1998: 278; Total de horas 1999: 190. (b) No se dispone de información sobre la división analítica/instrumental dentro del número de horas prácticas en 1998.

Entre 1997 y 1999, se observa una tendencia a enfatizar en mayores proporciones los elementos analíticos del desarrollo local y de su contexto latinoamericano por sobre lo instrumental, llegando a que, en 1999, casi se iguala la proporción del total de horas dedicadas a cada eje.

Respecto al contenido de los ejes analíticos y instrumentales, sólo se observa en el primer eje variaciones sustantivas entre los tres años del curso. Y éstas, relacionadas principalmente a una

profundización de los temas conceptuales y contextuales de los cambios societales en América Latina vinculados al desarrollo local y el cambio social.

Durante los tres años, la planta docente ha consistido en cuatro profesionales “permanentes” (Liberio Van Hemelryck, Luis Toro, Leonel Tapia y Patricia Boyco, quien también forma parte del equipo coordinador) con un papel mayor en el desarrollo del curso; a ellos se suman diversas especialistas, quienes imparten talleres sobre temas de contexto, todos apoyados por el equipo de coordinación de la EPS (Amalia Lira, directora, y Acacia Pacheco, secretaria de la EPS).

En el desarrollo del curso se destaca la importancia del soporte institucional en sus dimensiones físicas, simbólicas y afectivas. El curso se efectúa en SUR, lo cual es bien evaluado por los participantes, siendo éste un referente simbólico importante para muchos de ellos. Además, facilita un clima de inmersión y de cercanía. Este último refuerza la acción intencionada por parte de la EPS de crear lazos afectivos entre los participantes, y con el equipo coordinador y los profesores.

1.4 Perfil del alumnado

Entre 1997 y 1999, 58 agentes sociales participaron en el CPSDL; 17 personas asistieron al curso en 1997, 20 en 1998 y 21 en 1999. Casi un 60% de los ex alumnos son mujeres (58%), aunque esta proporción varía de acuerdo al año del curso (47% mujeres en 1997, 60% en 1998 y 67% en 1999). Los participantes tienden de ser profesionales provenientes de las ciencias sociales, aunque también están representadas, en mucho menor grado, las profesiones de ciencias aplicadas (agronomía, por ejemplo) y las humanísticas (filosofía). Aunque la edad de los participantes tiene un rango de entre 25 y 55 años, los ex alumnos tienden de ser más jóvenes; 63% del alumnado total tiene entre 26 y 35 años. Esta tendencia es más marcada aún para el primer año del curso (82% entre 26 y 35 años).

Un 64% del alumnado proviene de América Latina, y el resto está conformado por participantes nacionales chilenos. La gran mayoría de los participantes vienen del mundo no gubernamental (72% del total), con el curso de 1997 como aquel donde más se destaca este tipo de institución patrocinadora (82%). Otras instituciones son gobiernos municipales, programas sociales nacionales del nivel regional, y organizaciones internacionales. En sus instituciones, en general, los participantes se desempeñan en cargos de terreno, de encargados de programas y, en menor grado, de dirección.

Este perfil del alumnado del CPSDL —mujer (y hombre), adulto joven, del mundo no gubernamental, de las ciencias sociales, proveniente de América Latina (y Chile)— es consistente con la definición de grupo objetivo de la EPS y con su estrategia de difusión. Además, las sutiles variaciones expresadas entre los perfiles del alumnado de los distintos años del curso son coherentes con la implementación de cambios en las prioridades de focalización del curso, y de su difusión.

2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1 Objetivos específicos del estudio

El CPSDL se propone afectar capacidades y comportamientos profesionales (objetivos intermedios), para que éstos a su vez afecten las condiciones y calidad de vida de personas, familias y grupos sociales y/o la institucionalidad pública (objetivo final).

La evaluación de impacto del curso, por lo tanto, se centró en los objetivos intermedios, distinguiendo para ello tres niveles: capacidades profesionales, capacidades institucionales, y adecuación de programas y proyectos de desarrollo local. El objetivo general del estudio era identificar, caracterizar y valorar los cambios resultantes del curso en tres niveles: el plano profesional de los ex alumnos; la institución donde ellos se desempeñan; y el ámbito del proyecto o programa de los ex alumnos.

Respecto al primer plano, se esperaba identificar, caracterizar y valorar los cambios producidos en las capacidades profesionales del ex alumno y si éstas han sido desarrolladas, profundizadas, o ampliadas. Adicionalmente, se deseaba indagar en el tipo de aportes que el curso haya tenido en las capacidades profesionales del ex alumno. Por ejemplo, capacidades de tipo analítico, conceptual, ético, político, instrumental o práctico. Y, por último, se buscaba identificar ejemplos de aplicaciones relevantes de capacidades adquiridas.

En el nivel institucional, el estudio buscaba también identificar, caracterizar y valorar cambios. Específicamente, los aportes al desarrollo y fortalecimiento institucional (innovaciones o cambios en enfoques, programas o proyectos, temas, articulaciones, vinculaciones).

Por último, al nivel de proyecto/programa se esperaba identificar, caracterizar y valorar los mejoramientos a los resultados o a los impactos del proyecto o programa.

Complementariamente se esperaba que la evaluación, por una parte, contribuyera a identificar actuales necesidades de capacitación de los agentes que éstos perciban, relativas a la planificación y gestión social; y por otra, aportara a la formulación de un nuevo curso de planificación social para el desarrollo de la ciudadanía.

2.2 Metodología y procedimientos

Para enfocar los impactos del CPSDL, se optó por un estudio de la percepción de los ex alumnos respecto a los efectos de la formación recibida en los tres ámbitos en cuestión. Esto, dado la poca factibilidad de contar con datos cuantitativos en torno a cambios en los ex alumnos, sus instituciones y sus proyectos, como también por la inexistencia de una línea base.

El estudio de los impactos del CPSDL contempló tres partes. Primero, la identificación y valoración de los impactos en el universo de los ex alumnos, sus instituciones, y en sus proyectos/programas tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Segundo, una profundización de la caracterización de estos impactos en un número específico de estudios de casos de ex alumnos, a partir de la percepción y valoración individual de dichos ex alumnos. Y tercero, un ordenamiento de la metodología aplicada en el curso durante los tres años que contempla el estudio.

Se ejecutó el estudio durante el segundo semestre del año 2001. Para realizar la primera parte del trabajo metodológico, se aplicó una encuesta (anexo 1) auto-administrada al universo de los ex alumnos. El universo total de ex alumnos de los tres años de ejecución del CPSDL era 58. De este total, la encuesta fue enviada —por correo electrónico o fax— a una población efectiva de 54 personas (los ex

alumnos que pudieron ser ubicados). Después de un intensivo y largo proceso de seguimiento, no se recibió respuesta de 17 ex alumnos a quienes se envió la encuesta. De un ex alumno, se recibió una respuesta no legible, que no se pudo remediar. Del total enviado, 40 encuestas fueron devueltas en condiciones adecuadas para su procesamiento (ver anexo 2, nómina de alumnos encuestados). Esta cifra representa el 69% de todos los alumnos que asistieron al curso en los años 1997, 1998 y 1999. Posteriormente, los resultados de la encuesta fueron validados y analizados. Su detalle se encuentra en el anexo 4 de este estudio.

Respecto a la segunda parte del estudio, se eligió una muestra de 10 ex alumnos que, por un lado, representaba el universo en términos generales (sexo, país de origen, año cursado), y por otro, aseguraba una mayor contribución cualitativa al trabajo (disposición, capacidad de reflexión y relativa permanencia laboral en su institución). La muestra incluía 3 ex alumnas de Chile, una de Cuba, una de la República Dominicana, y cinco de la zona Andina (3 mujeres y 2 hombres). A esta muestra se le envió un cuestionario auto-administrado. Este instrumento se encuentra en el anexo 3 de este estudio, como también la nómina de personas incluidas en la muestra. Tanto la encuesta como el cuestionario fueron “pre-testeados” antes de su aplicación final. La información recibida a través de este instrumento fue complementada, en casi todos los casos, por una breve conversación telefónica, con el propósito de profundizar la discusión individual. El análisis de los resultados del cuestionario se basó en una serie de criterios definidos en conjunto con el equipo coordinador del estudio.

La tercera parte del estudio consistió en entrevistas con el equipo profesional base de la Escuela: Libero Van Hemelryck, Patricia Boyco y Amalia Lira. A partir de los resultados de estas entrevistas y una revisión de materiales secundarios, se ordenó la metodología aplicada en el CPSDL, y sus principales variantes en los años 1997, 1998 y 1999.

2.3 Dimensiones, variables estudiadas y representatividad de los resultados

La primera parte del estudio buscó identificar, caracterizar y valorar los cambios resultantes del curso en el ámbito profesional (en los ex alumnos), institucional (en las organizaciones en que ellos se desempeñan) y de proyecto o programa (en el proyecto o programa en que están insertos). Como ya se mencionó, para lograr este objetivo se aplicó una encuesta al universo de ex alumnos de los tres cursos ejecutados entre 1997 y 1999. Las dimensiones de dicha encuesta incluyeron el perfil del ex alumno (género, edad, años experiencia, profesión, país de origen, tipo de institución donde se desempeña la persona); las capacidades profesionales; las capacidades institucionales, los elementos del proyecto/programa y una valoración del curso.

Para observar los cambios en el ámbito profesional, se definió seis variables de capacidad: eficiencia, participación, planificación, evaluación, comprensión del entorno/contexto y destrezas.

En un sentido similar, se definió tres variables por observar para el ámbito institucional, cada una de ellas con algunas sub-variables asociadas. La primera variable se refiere a cómo se lleva a cabo la planificación en la institución, y su grado de coherencia, evaluabilidad, pertinencia y participación. La segunda variable se refiere a la misión y visión de la institución, y la claridad y vitalidad de ésta. La última variable mide el actuar de la institución. Específicamente, su participación en redes, la incorporación de la dimensión de género en su actuar, la naturaleza de su gestión y los estilos de trabajo de la organización.

Respecto a los proyectos/programas, se buscó observar cinco elementos que se considera mejoran la probabilidad de un mayor impacto de estos: diseño y planificación, evaluación, monitoreo, la

incorporación de la dimensión de género, la participación y la gestión del proyecto/programa. Adicionalmente, se recogió el principal eje temático del proyecto/programa.

Respecto a la representatividad de los resultados de la encuesta, además de asegurar un porcentaje sustancial de respuestas a ella, se comparó el perfil del grupo que la respondió con el perfil del universo de ex alumnos. Para la gran mayoría de los elementos de caracterización (sexo, año cursado, país de origen, institución y profesión) no aparecieron grandes diferencias entre los grupos, lo que verifica la representatividad de los resultados de la encuesta.

2.4 Perfil del ex alumno encuestado

Los ex alumnos que respondieron a la encuesta son, en gran mayoría, adultos jóvenes; un 53% tiene entre 26 y 35 años; un 30% tiene entre 36 y 45 años y un 17% entre 46 y 53 años. Se muestra esta misma tendencia en el número de años de experiencia que estos ex alumnos tienen en su campo profesional, al momento de contestar la encuesta. Un 45% tiene entre 4 y 10 años y un 33% tiene entre 11 y 17 años; solamente 22% del grupo tiene más de 17 años de experiencia. Un 60% de los alumnos que respondieron la encuesta son mujeres. Los ex alumnos encuestados tienen una variedad de profesiones, casi todos en el campo de las ciencias sociales. Las profesiones más representadas son las de sociología (8 personas, 20%) y trabajo social (11 personas, 28%).

3. IMPACTOS DEL CPSDL EN LOS EX ALUMNOS, SUS INSTITUCIONES Y EN LOS PROYECTOS/PROGRAMAS

Este capítulo presenta los hallazgos del estudio de impactos del CPSDL en los tres niveles propuestos.

3.1 Trayectoria profesional: resultados

3.1.1 Tipo de organización y ámbito de trabajo

Entre el momento que entraron a estudiar en la EPS y la actualidad, se observa un leve cambio en el tipo de organización donde trabajan los ex alumnos.³ Parece ser que menos ex alumnos trabajan en el ámbito ONG, aunque éste sigue siendo el sector donde más ex alumnos trabajan en la actualidad (55%). Aparentemente, los ex alumnos que han dejado el mundo ONG ahora se encuentran trabajando en ámbitos gubernamentales (nacional y regional), en organismos internacionales, en las universidades y en otros tipos de organizaciones (principalmente consultoras).

Cuadro 2. Tipo de organización (%)

N=40	Ahora	Al llegar a la EPS
ONG	55	75
Gobierno nivel nacional	10	5
Gobierno nivel municipal	10	10
Gobierno nivel regional	7,5	2,5
Organismo internacional	7,5	2,5
Universidades	2,5	0
Otro	7,5	5
Total	100	100

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001

En la actualidad, la mayoría de los ex alumnos encuestados trabaja tanto con el ámbito urbano como el rural (48%). Sigue en importancia el trabajo solamente con el espacio urbano (37%), y el trabajo en el ámbito rural (15%). Este actual patrón de trabajo de los ex alumnos es distinto al patrón cuando ellos llegaron a la EPS. En ese entonces, hubo más personas que trabajaban solamente con el ámbito rural, y menos tanto en lo rural como lo urbano. El total de ex alumnos que trabajan solamente en el ámbito urbano se mantiene, entre los dos momentos, en niveles similares.⁴

3.1.2 Impactos en el universo de ex alumnos

La mayoría de los encuestados expresa que el curso le ha contribuido marcadamente a mejorar sus capacidades profesionales (ver Cuadro 3). En particular, los ex alumnos valoran muy positivamente la contribución de la formación recibida a sus habilidades transversales: de eficiencia, participativa y de destrezas. Valoran en menor grado, aunque aún en forma positiva, la contribución del curso al desarrollo de las habilidades de contenido: de planificación, de evaluación y de comprensión del entorno.

³ Los resultados a nivel de impacto no se diferencian en mayor grado entre los ex alumnos que han cambiado de trabajo y los que no habían cambiado de trabajo, ver Anexo 4.

⁴ Ver Cuadros 2.2.A y 2.2.B, Anexo 4.

Cuadro 3. Mejoramiento de capacidades profesionales al participar en el curso. (%)

N=40	Mucho	Bastante	Suficiente	Poco	Muy Poco	S/R	Total
Eficiencia	42,5	35,0	17,5	2,5	0	2,5	100,0
Participativa	37,5	25,0	25,0	12,5	0	0	100,0
Planificación	22,5	57,5	17,5	2,5	0	0	100,0
Evaluaciones más sistemáticas de actividades	22,5	42,5	27,5	7,5	0	0	100,0
Comprensión del contexto societal	35,0	35,0	12,5	15,0	2,5	0	100,0
Destrezas profesionales	45,0	27,5	22,5	0	2,5	2,5	100,0

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001.

Por otro lado, fueron menores los casos que valoraron de forma deficiente (poco o muy poco) el aporte del curso al desarrollo de capacidades profesionales. Sin embargo, estos pocos ex alumnos que no se sentían beneficiados en una u otra categoría, compartieron una información importante sobre el porqué de la insuficiencia. Excepto en las áreas de participación y de comprensión del contexto societal, la mayoría de los ex alumnos encuestados que expresaron una valoración deficiente, lo atribuyó a factores externos al curso. Un caso, por ejemplo, es el de un ex alumno que ya venía con una vasta experiencia en el tema y, por lo tanto, difícilmente el curso le pudo aportar elementos adicionales.

Respecto al tema 'participación', sin embargo, los encuestados atribuyeron la carencia tanto a factores externos (3 casos) al curso como a algunos internos (2 casos). En estos últimos casos, los ex alumnos consideraban que la metodología con que se trató este tema era débil; curiosamente, estos dos ex alumnos asistieron en el mismo año, 1997. Respecto a la poca contribución del curso al mejoramiento de la habilidad de comprensión del contexto societal en que se desenvuelve el ex alumno, 6 personas la atribuyeron a factores internos al curso: porque los temas ya les eran conocidos, el tratamiento era limitado, el nivel docente para estos temas era débil o el énfasis del curso era más bien técnico.

3.1.3 Capacidades profesionales desarrolladas, profundizadas y ampliadas

Desde el punto de vista cualitativo, los ex alumnos citaron aportes del CPSDL a sus capacidades profesionales en el área del desarrollo personal, en sus destrezas profesionales transversales y en ciertas destrezas profesionales específicas. Expresaron haber logrado una mayor seguridad en sí mismos y en sus conocimientos, y adquirido elementos críticos para insertarse en el espacio público. Adicionalmente, citaron que el curso les había proporcionado una mayor conciencia sobre su labor y papel en el desarrollo. Se sienten más eficientes, más calificados, con mayor experticia y mayor rigurosidad técnica, además de haber adquirido la capacidad de organizarse y organizar su trabajo.

Algunos ex alumnos enfatizaron la importancia de las nuevas capacidades analíticas adquiridas. Tales capacidades las ven asociadas al contexto nacional, institucional y del proyecto; a los procesos sociopolíticos a nivel global, regional, nacional y local; a escenarios y tendencias; y a actores. También, mencionaron haber desarrollado habilidades de articulación, tanto de visiones como de relaciones en los espacios locales y nacionales.

Por último, las capacidades de propuesta y de crítica fueron identificadas como aportes claves.

3.1.4 Aportes adicionales de tipo analítico, conceptual, ético, político, instrumental, práctico

Los ex alumnos se fortalecieron en términos metodológicos. Casi universales fueron los comentarios respecto a haber adquirido más herramientas e instrumentos (el marco lógico, la planificación estratégica, la formulación de planes de desarrollo, indicadores para el monitoreo y la evaluación).

El curso, parece ser, ayudó a “ordenar a la cabeza” a los ex alumnos. Les permitió sistematizar conocimientos de enfoques y conocimientos sobre el desarrollo local, y su gestión y planificación.

La formación recibida en el CPSDL les posibilitó a los ex alumnos incorporar nuevas dimensiones a su labor en el campo de la planificación social para el desarrollo local. Entre ellas, la integralidad de los procesos, la perspectiva estratégica y la diversidad.

Muy importante para los ex alumnos ha sido el hecho de que las habilidades desarrolladas y los conocimientos recibidos a través del curso muchas veces han proporcionado una mayor autonomía a su trabajo y a sus instituciones respecto de las opiniones externas (tanto de las agencias internacionales como de los interlocutores nacionales). Esto les permite una posición y papel más político y crítico en torno a su labor.

Los aportes conceptuales citados por ex alumnos incluyen conocimientos y contenidos sobre el desarrollo local, la descentralización, el desarrollo económico local, el capital social y la participación ciudadana.

El curso tuvo efectos prácticos y directos en la trayectoria profesional de los ex alumnos. Señalan que al contar con la experticia desarrollada en el curso ahora pueden ofertar sus servicios a otros, y que sus horizontes laborales se han ampliado. En un caso, la certificación recibida en la Escuela fue clave en obtener un nuevo trabajo con mayor responsabilidad.

3.1.5 Cambios más importantes en los ámbitos personales y profesionales

Los ex alumnos fueron consultados sobre el cambio más importante que el curso había provocado tanto en el ámbito personal como en el profesional. Respecto al cambio en el plano personal, los comentarios de los encuestados pueden organizarse en tres grandes categorías:

- el compartir experiencias con profesionales de otras culturas (35%),
- el crecimiento personal (22,5%) y
- el desarrollo de mayores competencias profesionales (27,5%).⁵

Los ex alumnos destacaron la importancia de los lazos afectivos desarrollados a partir de su experiencia en la Escuela. La amistad, los contactos solidarios y la creación de redes fueron todos mencionados como logros de la mayor importancia en el plano personal. Valoraron la posibilidad de abrir horizontes a través de la interacción con otras formas de ver, y de reconstruir la vida. Otros participantes destacaron el haber ganado un poder de reflexión y una mayor seguridad en sus conocimientos y experiencias. Esto último por el hecho de confrontar sus saberes con él de otras personas que provenían de otras culturas. Y otros valoraron haber mejorado sus habilidades interpersonales y vinculares; el escuchar más y mejor, el comprender y entender a otros diferentes de ellos.

En este mismo sentido, los ex alumnos identificaron cambios en su persona y sus valores que les fueron valorados positivamente: mayor seguridad, mayor claridad, mayor autoestima, la responsabilidad, la autocrítica, la apertura.

Respecto al desarrollo de mayores competencias profesionales, los ex alumnos destacaron dimensiones como una mayor autonomía, madurez y compromiso, además del haber ganado una perspectiva política sobre su trabajo. Otros destacan el sentirse perteneciente a un grupo mayor:

Saber que hay muchos que estamos en lo mismo y que podríamos de verdad generar redes de trabajo con mayor complicidad para lograr impactos propios y no impuestos.

Mencionaron haber ganado una mejor visión de los procesos de desarrollo local en América Latina durante la última década y media, entendiéndolos en forma más sistemática e intencionada.

En su ámbito profesional, los ex alumnos destacaron los siguientes cambios significativos, a partir de la formación recibida en el curso:

- Desarrollo de mayor destreza y calificación profesional (25%),
- Posicionamiento en el mercado laboral (7,5%),
- Incorporación de una visión global (7,5%),
- Asimilación y aplicación de conocimientos metodológicos (42,5%) y
- Incorporación de la dimensión género (5,0%).⁶

Los ex alumnos identificaron cambios relacionados a una mejoría en la calidad de sus intervenciones profesionales, y a un desarrollo profesional más íntegro. La mayor calificación profesional les es de mucha importancia, como también haber adquirido capacidades de gestión y de liderazgo. Mencionan haber adquirido una visión más global e integral, y de mayor rigurosidad sobre el desarrollo.

Otros ex alumnos priorizaron los elementos técnicos ganados en el curso: el manejo de instrumentos, estrategias, metodologías y de conceptos. De igual manera, la mejoría en eficiencia y efectividad en su manera de trabajar.

3.2 Capacidades institucionales: resultados

3.2.1 La planificación, la misión institucional y el quehacer institucional

Dado que el curso se centra en el tema de la planificación, se buscó indagar sobre cuatro elementos de lo que sería la capacidad institucional de llevar a cabo una “buena” planificación, esto es, una planificación orientada a mejorar los impactos del quehacer institucional en su población objetivo. Los resultados de la encuesta indican que la formación del ex alumno en el curso ha contribuido positivamente a la labor de planificación en la institución donde actualmente se desempeña (ver Cuadro 4.)⁷ Sin embargo, en opinión de los ex alumnos, el curso les ha significado un mayor aporte a su condición de profesionales, que al mejoramiento de la institución en que trabaja.

⁵ Un 7,5% de los encuestados expresó opiniones fuera de estas tres categorías, y un 7,5 % no contestó la pregunta. Ver Cuadro 5.2 A., Anexo 4.

⁶ Un 5,0% del grupo tuvo cambios distintos a estas categorías, y un 7,5% no contestó la pregunta. Ver Cuadro 5.2B, Anexo 4.

⁷ Un 47,5 5 del grupo encuestado ha cambiado su lugar de trabajo desde su participación en la EPS.

Cuadro 4. Mejoramiento de la labor de planificación (%)

N=40	Mucho	Bastante	Suficiente	Poco	Muy Poco	S/R	Total
Coherencia	27,5	55,0	15,0	2,5	0	0	100,0
Evaluabilidad	20,0	42,5	32,5	5,0	0	0	100,0
Pertinencia	32,5	42,5	20,0	2,5	2,5	0	100,0
Dimensión participativa	20,0	35,0	32,5	10,0	2,5	0	100,0

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001.

La contribución de la dimensión de coherencia, que puede ser resultado de la implementación por los ex alumnos de procesos de planificación más completos y acordes a la realidad institucional, fue valorada positivamente por un 82,5 % del total encuestado. El aporte del curso a la pertinencia de los procesos de planificación, otra dimensión que puede ser claramente afectada por el tipo de conocimiento adquirido en el curso, también fue valorado por la gran mayoría de los ex alumnos en forma positiva (75%). Las dimensiones de evaluabilidad y de participación, aunque ambos recibieron apreciaciones positivas, fueron valoradas en menor grado relativo que las otras dimensiones, recibiendo notas entre “bastante” y “suficiente” de 75% y 67,5%, respectivamente.

Al igual que en el caso de las capacidades profesionales, hubo pocos casos donde los ex alumnos valoraron negativamente la contribución del curso a un mejoramiento de las distintas sub-dimensiones de la planificación. No obstante, se observa en particular una crítica al curso respecto a su contribución a hacer la planificación más participativa, y esto por las mismas razones que se destaca respecto a las capacidades profesionales: una debilidad metodológica del curso en el año 1997. Igualmente importantes fueron los factores externos citados por los ex alumnos en su valoración del aporte del curso en esta dimensión.

Los resultados de la encuesta muestran una menor incidencia de la formación recibida, en la dimensión de misión o discurso institucional (ver Cuadro 5). Los resultados en general siguen siendo positivos. Para las dos dimensiones, claridad y fuerza, 60% o más de los encuestados valora positivamente el aporte del curso. Sin embargo, en las dos dimensiones, casi un cuarto del grupo encuestado indica que el curso aporta en un nivel “suficiente” y 15% opina que el curso aportó poco o muy poco a hacer más clara o vital la misión institucional.

Cuadro 5. Mejoramiento de la misión o discurso institucional (%)

N=40	Mucho o bastante	Suficiente	Poco o muy poco	Total
Claridad	60,0	25,0	15,0	100,0
Fuerza y vitalidad interna	62,5	22,5	15,0	100,0

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001.

Es muy importante clarificar, sin embargo, que las razones expresadas respecto a por qué el curso no aportó mayoritariamente a mejorar la misión en estas dos dimensiones, son principalmente factores externos al curso. Éstos fueron: la poca antigüedad del ex alumno en la institución, la poca disposición de las autoridades a incorporar nuevas visiones, y la naturaleza de la institución (sede internacional externa al país).

Los resultados presentados en el Cuadro 6 muestra que los ex alumnos del curso logran incidir sobre la forma en que trabajan sus instituciones, en particular sobre su eficiencia y estilos de trabajo. Aunque las instituciones aparentemente participan más en redes a partir de la influencia del ex alumno, esto es en menor grado que las otras dos dimensiones mencionadas. La dimensión de género parece ser difícilmente incorporada al operar institucional. No obstante, se sugiere que esto puede ser resultado de la dificultad generalizada de incorporar esta dimensión al quehacer de las instituciones de promoción y desarrollo.

Cuadro 6. Mejoramiento del operar institucional (%)

N=40	Mucho o bastante	Suficiente	Poco o muy poco	S/R	Total
Participación en redes	50,0	35,0	15,0	0	100,0
Incorporación de la dimensión de género	35,0	37,5	12,5	5,0	100,0
Eficiencia de la gestión	67,5	22,5	5,0	5,0	100,0
Estilos de trabajo	60,0	32,5	5,0	2,5	100,0

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001.

Respecto a las valoraciones negativas en la sub-dimensión de redes, algunos encuestados las remiten principalmente a factores externos del curso (en general, porque la institución ya había estado participando en redes). Igualmente, surgieron razones asociadas a factores externos para el caso de la sub-dimensión de género.

3.2.2 Aportes al desarrollo institucional

Los ex alumnos plantearon que las instituciones donde ellos se desempeñan laboralmente habían cambiado a partir de la formación que habían recibido en el curso. El área más comentada fue la de planificación. Observaron cambios en la cultura de planeación interna, tanto de la institución misma como de los proyectos. En algunos casos, esto se expresó en la incorporación de indicadores de seguimiento y evaluación. En otros, significó un cambio en cómo se hace la planificación: con menos *activismo* y con más *lógica y enfoque*. En varios casos se realizaron planificaciones estratégicas institucionales. Y en otros, algunos ex alumnos plantearon que se había formulado o replanteado los planes estratégicos y operativos a distintos niveles de la organización, incluyendo el hacerles críticas a las agencias externas que financiaban. Los proyectos de intervención también fueron revisados a la luz de los conocimientos adquiridos por los ex alumnos.

Respecto a las capacidades institucionales, los ex alumnos destacan: un mayor dominio de la institución de su campo de acción, una mayor rigurosidad en los procesos de planificación y evaluación, y una mayor eficiencia en el seguimiento de proyectos. Esto, además de haber mejorado su eficiencia en el uso de recursos, su capacidad de propuesta, su claridad sobre los procesos internos, su liderazgo, su compromiso y su capacidad de *resolver conflictos en forma clara y oportuna en las distintas instancias en las que deben intervenir*.

También muy comentada fue la generación de nuevas maneras de trabajar internamente en la organización: por ejemplo, una mayor solvencia y rigurosidad técnica. Ex alumnos observaron un incremento en la eficiencia y efectividad de la gestión de sus instituciones, además de la generación de

equipos de trabajos con mayor seguridad y autoridad. Se fortaleció la comprensión institucional de que el desarrollo local requiere de un trabajo en redes, y también la solidez de alianzas y negociaciones con los otros actores en el territorio.

En muchos casos, la institución donde trabaja el ex alumno logró posicionarse mejor en el campo del desarrollo local. Esto a través de una especialización en el tema de desarrollo local y, en un caso, como institución impulsora de la elaboración participativa de planes de desarrollo local. Así, las instituciones se volvían entes referentes en su campo en los niveles locales y nacionales.

Entre las modificaciones de funciones internas y la incorporación de nuevas dimensiones al quehacer institucional, los participantes señalan los siguientes ejemplos:

- *la incorporación de la dimensión de género al quehacer institucional;*
- *nuevas herramientas de sistematización de experiencias;*
- *ajustes a los proyectos de desarrollo;*
- *la modificación de la misión y visión institucionales;*
- *la elaboración de un plan estratégico de desarrollo alcanzable a un mediano plazo;*
- *la incorporación dentro de los objetivos institucionales el lograr ejecutar planes de desarrollo local con los diferentes actores y con una perspectiva de género;*
- *la instalación de un programa de desarrollo territorial, con las implicaciones que significa la participación y la articulación de actores, misión que hace dos años atrás habría sido muy difícil;*
- *la generación de procesos formales de evaluación y la construcción de indicadores;*
- *la planificación estratégica;*
- *el diseño de un plan de trabajo;*
- *una mayor coherencia entre la visión política institucional, los marcos teóricos y la planificación.*

Se presenta a continuación algunos ejemplos específicos de desarrollo y cambio organizacional:

- SEPAR, Perú (Elizabeth Ventura, 1997). Se implementó un sistema de planificación y monitoreo institucional, y de programas. A partir de 1998, con la intervención directa de la trabajadora que participó en el curso, se estructuró un sistema de planificación y monitoreo que dio seguimiento a indicadores de eficiencia e impacto. Hoy continúa el sistema, buscando ser más relevantes los indicadores de desarrollo local.
- SEPAR, Perú (Elizabeth Ventura, 1997). El Programa de Crédito de SEPAR asumió un proceso de regulación que se vio reforzado por una mayor comprensión del desarrollo económico local. Se reforzó la propuesta de convertir el Programa de Créditos en una Entidad Regulada por la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) y se incorporó a la gestión de las micro-finanzas una visión empresarial y de desarrollo local y regional.
- EDPYME CONFIANZA, Perú (Elizabeth Ventura, 1997). Se cambió la orientación de EDPYME CONFIANZA a una entidad prestadora de servicios financieros. Ésta asume el reto permanente de velar por la sostenibilidad y por un mayor impacto en el desarrollo regional.
- CEDAP, Perú (Carlos Alviar, 1998). El curso facilitó que CEDAP se transformara en una institución referente para los procesos de planificación en la provincia y el departamento. Ha participado con propuestas sobre desarrollo local en un colectivo de instituciones. Participa en las discusiones de una red de ONG peruana/boliviana respecto al eje temático de desarrollo local. Asumió la presidencia de la Mesa de Desarrollo Local en la Coordinadora Rural de Ayacucho.

- SEPAR, Perú (Elizabeth Ventura, 1997). Reorientación de la propuesta de trabajo institucional con énfasis en el desarrollo local rural y urbano en la región central de Perú. El plan trienal de SEPAR (97-99) define un trabajo intensivo de promoción y desarrollo con municipalidades rurales y urbanas.
- Fundación OFIS, Ecuador (Patricio Carpio, 1999). Se aportó al inicio de un proceso de planificación de la provincia donde trabaja OFIS. La Fundación se involucró en un espacio de la GTZ sobre descentralización con todas las ONG del país. Participa con mayores elementos técnicos en procesos de planificación estratégica para el desarrollo local con municipios y cantones.
- Prorural, Chile (Carolina Guerrero, 1998). Se ha logrado traspasar el tema de fomento productivo a los actores claves en el proceso: las municipalidades, muchas de los cuales tienen oficinas especializadas en el tema. Adicionalmente, se ha incorporado la herramienta del marco lógico a la planificación institucional.
- Foro, Colombia (Marcela Restrepo, 1999) La fundación ha desarrollado un discurso conceptual al nivel nacional sobre el género y el desarrollo local, además de definir herramientas e indicadores para su incorporación en los procesos de planificación.

Se preguntó a los ex alumnos sobre el cambio más importante que había provocado el curso en la institución donde trabajan. Sus respuestas se ordenan de la siguiente forma:

- Apoyar la planificación y gestión (27,5%);
- Incorporación de la participación de los actores (7,5%);
- Fortalecimiento metodológico (30,0%);
- Aumento del liderazgo (7,5%);
- Vitalización de la misión institucional (7,5%);
- Reconocimiento de pares y superiores (12,5%).

3.3 Resultados en los proyectos/programas

El curso buscó mejorar el impacto final de los proyectos o programas en los cuales los ex alumnos trabajan. Los resultados del estudio no muestran indicaciones directas sobre este objetivo. Sin embargo, la apuesta del curso es que la mejoría de una serie de dimensiones del proyecto o el programa lleva a mayores impactos finales. Por lo tanto, en esta parte del estudio se buscó observar estos objetivos intermedios.

En un solo caso, el ex alumno ya no trabaja en algún proyecto de desarrollo. Un 58 % del grupo encuestado trabaja en un proyecto distinto al proyecto en que trabajaba al llegar a la EPS.

Aparentemente, los resultados al nivel de impacto no se diferencian por el hecho de que un ex alumno trabaje en un proyecto distinto al que llevó al CPSDL.⁸ Los ejes temáticos de los proyectos son desarrollo local y planificación (10 casos), sectores sociales vulnerables (8), participación (6), fomento productivo (6), organización (3), medio ambiente (2) y hábitat (2).

⁸ Ver Anexo 4.

Cuadro 7. Mejoramiento en proyectos/programas (%)

N=40	Mucho	Bastante	Suficiente	Poco^a	S/R	Total
Diseño y/o planificación	37,5	52,5	7,5	0	2,5	100
Metodologías de evaluación	12,5	60,0	22,5	2,5	2,5	100
Metodología de monitoreo	17,5	50,0	27,5	2,5	2,5	100
Tratamiento del eje temático	25,0	57,5	10,0	2,5	5,0	100
Dimensión de género	20,0	27,5	42,5	5,0	5,0	100
Participación de los actores	25,0	52,5	15,0	5,0	2,5	100
Gestión	10,0	67,5	20,0	0	2,5	100

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001.

^a Ningún encuestado contestó “muy poco” en las preguntas correspondientes a estas sub-dimensiones.

Los ex alumnos perciben que el curso contribuyó bastante a mejorar los proyectos o programas en los cuales ellos trabajan. De acuerdo con la Cuadro 7, parece ser que el aporte a la mejoría del diseño y/o planificación del proyecto/programa fue mayor que en las otras sub-dimensiones. Las dimensiones de evaluación y monitoreo muestran una tendencia a haber sido menos influenciadas por la formación recibida por el ex alumno. Los resultados siguen demostrando una dificultad relativa respecto a la incorporación de la dimensión de género, con resultados similares a los que se dieron en el ámbito de las capacidades institucionales y profesionales.

Respecto a la caracterización de los cambios en los proyectos/programas, fue a veces difícil para los ex alumnos distinguir entre los planos institucionales y los del proyecto. Esto dado que, en varios casos, el ex alumno se desempeña en la dirección de su organización y, por tanto, a menudo su proyecto o programa es, de hecho, su organización. A pesar de lo anterior, se pudo aislar en varios casos los impactos en el nivel de proyecto/programa, como se analiza a continuación.

Los ex alumnos identificaron impactos relacionados a la incorporación o revisión de funciones y al cambio de contenidos de los proyectos/programas. Citaron revisiones y consolidaciones de los procesos de planificación, monitoreo y evaluación, y de retroalimentación. También en la organización interna y gestión del proyecto. En algunos casos, se reforzaron el aspecto de género y los elementos de participación. En otros, se pudo identificar mejor los factores externos. O, como un ex alumno expresó, se cambiaron los objetivos específicos del proyecto, incorporándoles la planificación participativa del desarrollo local. Por último, se mencionó también el haber podido analizar la pertinencia de las líneas de acción de su programa.

Respecto al mejoramiento de resultado y de impactos, se detalla algunos ejemplos a continuación:

- Permitió reflexionar sobre el problema central en la zona donde trabaja;
- Hubo una mayor facilidad para exponer los objetivos del programa y poder involucrar a actores públicos y privados en la implementación del Plan de Inversión Zonal, el instrumento de acción y planificación para el territorio;
- Hubo una mayor demanda de la población por la planificación de desarrollo local participativo;

- Desde una cooperativa de campesinas, se logró coordinar con varios grupos, creando un comité de desarrollo en la zona. Las mujeres negociaron con las autoridades de salud, logrando mejorar los servicios básicos. Negociaron, además, mejores precios con una agro industria para sus cultivos de tomates. Esto afectó a 4.500 productores;
- Hubo un proyecto de participación local in 4 comunidades donde trabajaron la participación, la democracia y el desarrollo local. Crearon una mesa de dialogo con autoridades y lograron presentar a 3 candidatos a regidor;
- Se implementó procesos sistemáticos de planeamiento estratégico y operativo en los programas de desarrollo local rural, de género, de mujeres y de agro industria.
- Se fortaleció las organizaciones sociales en la comunidad: la planeación como un instrumento de fortalecimiento de la gestión política.

4. INDICES GLOBALES DE IMPACTO, FACTORES METODOLÓGICOS Y FACTORES EXTERNOS

4.1 Resultados “costo beneficio”

En todos los casos donde se preguntó sobre una evaluación costo-beneficio,⁹ los ex alumnos evaluaron positivamente el curso respecto al balance entre los costos incurridos y los beneficios recibidos por ellos. Algunos testimonios siguen:

Es un balance positivo; los costos que asumí fueron de responsabilidad personal y los beneficios estuvieron por sobre mis expectativas. Después de años, sigo sintiéndome beneficiada. Carolina Guerrero, Chile, 1998

Positivo. El curso ha posibilitado especialización en las áreas de planificación y desarrollo, tanto para la aplicación en el proyecto/programa cuanto para el aporte institucional y a la comunidad. Me ha permitido niveles de reconocimiento en mi trayectoria personal y profesional. Elizabeth Ventura, Perú, 1997

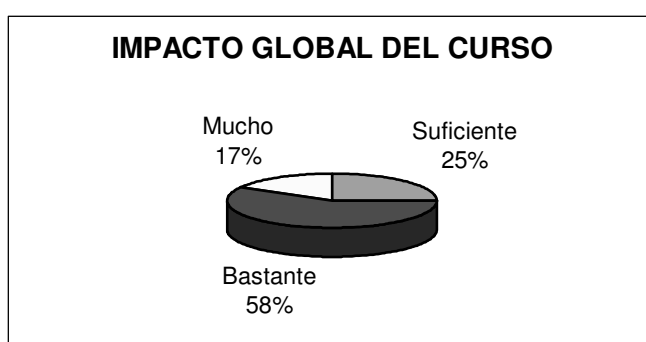
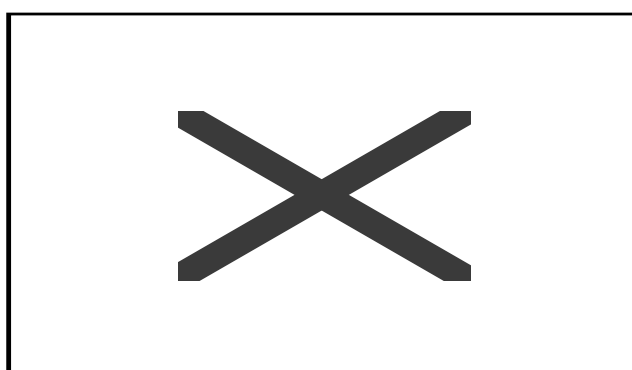
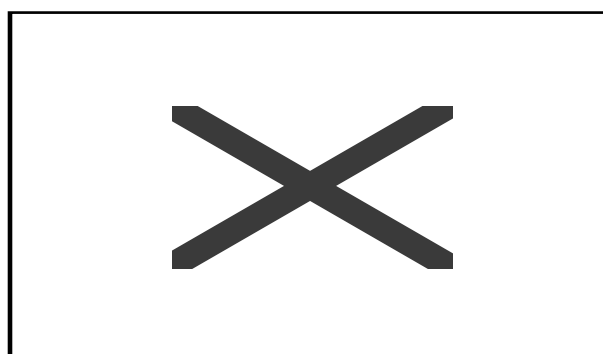
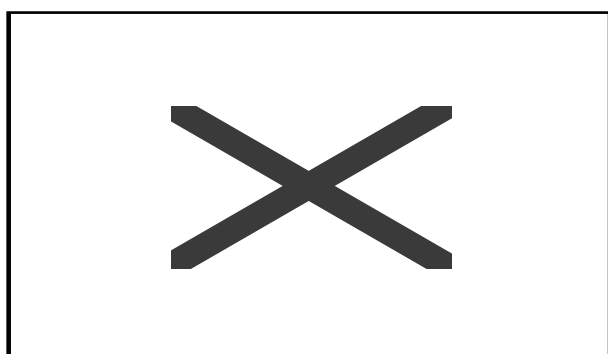
Positivo. La riqueza y la variedad de contextos, experiencias, y maneras de abordar los procesos; la integralidad del curso; la profesionalidad; la calidad de los docentes; el calor humano de SUR; la habilidad y conocimientos de otros estudiantes... todo esto me permitió un salto cualitativo y cuantitativo en el aprendizaje sobre el tema. Esto a su vez se ha revertido en una inmediata aplicación práctica en mi esfera laboral, institucional y al proyecto que atiendo. Rebeca González, Cuba, 1999

Valió la pena el esfuerzo como experiencia positiva ... por la solidaridad que recibí de la Escuela, el apoyo brindado del equipo, la integración en el grupo de alumno/as... el cariño de Acacia, el hecho de que otro compañero de CEDEE había pasado por la Escuela, me permitió que aunque no estaba en Santo Domingo, me sintiera como en familia. Miriam Perelló, República Dominicana, 1998.

4.2 Impactos globales

En relación con los resultados se observa, en términos generales, que el curso ha entregado un aporte positivo en todos los aspectos estudiados. Según parece, el área mejor evaluada es el aporte del curso en el ámbito proyecto. En lo institucional los aportes se ven frenados por la capacidad de las instituciones donde trabajan los ex alumnos en cuanto a recibir los conocimientos.

⁹ Cuestionario a 10 ex alumnos.



Cabe preguntar si los impactos globales percibidos por los ex alumnos en los tres niveles se diferencian por año cursado, y si estas variaciones se relacionan con variaciones sutiles en la metodología utilizada en el curso, o por factores externos.

Cuadro 8. Índice impacto global, en porcentajes, según año de realización del curso

N = 36	Mucho	Bastante	Suficiente	Total
1997	11,1	66,7	22,2	100
1998	26,7	73,3	--	100
1999	7,7	69,2	23,1	100
Grupo Total	16,2	70,3	13,5	100

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001.

Parece ser que el curso ejecutado el año 1998 tuvo mayores resultados globales relativos que los otros años. Asimismo, el curso del año 1997 tuvo resultados globales menores relativos al promedio de los tres años. Este patrón de resultados se repite al nivel de impactos profesionales, impactos institucionales e impactos a nivel de proyecto/programa, aunque en grados distintos. Al nivel profesional, se observa resultados marcadamente mayores para el curso del año 1998, siendo los resultados de los otros dos años relativamente parejos. Al nivel institucional, se constatan resultados relativamente menores para el año 1997, mientras para los años 1998 y 1999, los resultados son bastante parejos y similares al

promedio. Finalmente, al nivel de proyecto/programa, también se constata resultados mayores relativos para el año 1998, en comparación a resultados parejos para el año 1997 y 1999, y similares al promedio. Cabe destacar que tanto los resultados mayores como los resultados menores no son de magnitud significativa. No obstante lo anterior, parece importante preguntarse si estos resultados se dieron por factores externos o factores internos del curso, o por factores de las dos índoles.

Hay varias hipótesis que podrían explicar las variaciones en resultados del curso según año cursado. Respecto a los resultados menores relativos del curso del 1997, ellos podrían atribuirse a que, por un lado, era el primer año en que se probó la metodología específica del CPSDL, siendo esto un factor interno influyente sobre “el éxito” del curso. Por otro lado, en ese año, el alumnado era en promedio más joven que en otros años, factor externo que puede incidir en su permeabilidad para apropiarse de la formación recibida y, después, aplicarla en su lugar de trabajo.

En relación con los resultados mayores relativos para el año 1998, particularmente en comparación al año 1999, se atribuiría principalmente a factores internos al curso, dado que el perfil del alumnado no se diferencia en mayor grado en un año u otro, excepto en el caso anteriormente mencionado de grupo etario para el año 1997. Sobre la base de la información disponible, se podría atribuir a un equilibrio adecuado, en el año 1998, entre contenidos analíticos e instrumentales, como también entre horas teóricas y prácticas, mientras que en 1999 se cambiaron los parámetros de estos elementos curriculares en mayor grado.¹⁰

4.3 Metodología CPSDL

Los ex alumnos atribuyeron a una amplitud de factores metodológicos del CPSDL el relativo éxito de su formación en incidir positivamente en sus capacidades profesionales, y en sus instituciones y proyectos. En lo cualitativo, no se destacó un aspecto de la metodología del curso por sobre otro, sino que los participantes identificaron un conjunto de aspectos del curso, que incluyó aspectos conceptuales y técnicos, y también aspectos pedagógicos.

Los aspectos de contenido que fueron identificados como habiendo contribuido a un mayor impacto fueron:

- Las dimensiones de igualdad de oportunidades, de género y de la participación;
- El enfoque de capital social y el enfoque sistémico;
- La visión sobre los procesos económicos y sociales en América Latina, además de las experiencias de gestión local de Chile y en otros países;
- La confrontación de enfoques sobre las teorías de desarrollo;
- Elementos conceptuales y contextuales de la problemática del desarrollo local en América Latina;
- Las propuestas de desarrollo económico;
- Los conocimientos y técnicas de formulación del proyecto y la metodología de planificación (el marco lógico; los componentes de visión, misión, etc.; la identificación de actores; FODA; la elaboración de planes de desarrollo);
- La evaluación y el seguimiento.

¹⁰ Ver Cuadro 1.

Los aspectos pedagógicos que fueron identificados de haber contribuido a un mayor impacto incluían:

- El intercambio de las experiencias de las organizaciones participantes;
- El perfil internacional del alumnado y la variedad de instituciones representadas (ONG, público, privado, municipalidades);
- El efectuar un plan de desarrollo local en grupo;
- La horizontalidad de compartir aprendizajes;
- La retroalimentación mediante exposiciones por los facilitadores;
- La buena logística como aprendizaje;
- El desarrollo del curso y de sus contenidos como un proceso de reflexión;
- El equilibrio entre teoría y práctica, operacionalizado en los proyectos;
- El trabajo en grupos e individuales;
- La bibliografía y las ponencias por especialistas;
- La calidad y profesionalidad de los profesores.

Sin embargo, algunos de estos aspectos también fueron criticados por los ex alumnos:

- El trabajo en grupos;
- La dificultad de comprender la diversidad de realidades y contextos de los procesos y establecer puntos de comparación con su país (Cuba);
- Demasiado énfasis en el caso chileno;
- La selección de los participantes; se sugiere orientarlo hacia los tomadores de decisión;
- La falta de actualización de algunas exposiciones (1999) y la necesidad de incorporar más material de punta (Brasil y Ecuador);
- El efecto de los niveles dispares de alumnos sobre el trabajo en el comité de desarrollo local;
- Insuficiente tratamiento de los temas de género, participación, y seguimiento y evaluación;
- La falta de un espacio para la retroalimentación entre alumnos y profesores después de la evaluación de éstos;
- La falta de equipos computacionales.

4.4 Factores externos: género, país de origen y generación

Cabe preguntar si los resultados del curso se diferencian por factores externos al curso que pueden relacionarse a la permeabilidad del ex alumno a apropiarse de la información, a las posibilidades de aplicar los conocimientos en el lugar de trabajo o a otras circunstancias externas.

Cuadro 9. Índice impacto global, en porcentajes, según género

N = 36	Mucho	Bastante	Suficiente	Total
Hombre	13,3	73,3	13,3	100
Mujer	19,0	47,6	33,3	100
Grupo Total	16,7	58,3	25,0	100

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001

Se constata variaciones leves en los grados de resultados percibidos por los ex alumnos y ex alumnas del CPSDL. Entre las mujeres ex alumnos se observa una dispersión mayor entre el índice de impacto

global del curso, aunque casi la mitad de las encuestadas percibe un impacto global “bueno” del curso. A diferencia de las mujeres, la gran mayoría de los hombres ex alumnos, un 73,3%, percibe que el curso les aportó en un grado “bueno”. Respecto a los niveles específicos de impactos profesionales, institucionales y de proyecto/programa, se constata resultados diferenciados según sexo solamente en el ámbito institucional. Casi la mitad de las mujeres perciben “suficiente” o “poco” el impacto de la formación recibida en el curso en sus instituciones, mientras que un poco más de un 25% de los hombres opina lo mismo.

Cuadro 10. Índice impacto global, en porcentajes, según lugar de origen

N = 36	Mucho	Bastante	Suficiente	Total
Chileno	25,0	58,3	16,7	100
Otro LA	12,5	58,3	29,2	100
Grupo Total	16,7	58,3	25,0	100

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001.

Se observa una variación en los resultados del CPSDL considerados globalmente, entre ex alumnos chilenos y “extranjeros”, en cuanto a intensidad de resultado. Más chilenos, proporcionalmente, perciben que el curso les aporte “mucho” a su desarrollo profesional y a sus instituciones y proyectos, en comparación con los ex alumnos provenientes del resto de América Latina. Por el contrario, más ex alumnos “extranjeros” perciben que el CPSDL les aporta en un grado “suficiente” a las mismas dimensiones, que los ex alumnos chilenos.

En los niveles específicos de profesión, institución y de proyecto/programa, no se revelan patrones nítidos diferenciados por lugar de origen. Respecto a lo profesional, aparece un patrón similar al promedio global: más chilenos, proporcionalmente, se sienten que el curso les aporte “mucho” a su desarrollo y más “extranjeros” sienten que el curso les aporta en niveles “suficientes”. En cuanto al impacto institucional, los resultados no se diferencian por país de origen. Y en el nivel proyecto/programa, se observa un patrón similar a lo del nivel global, pero con menos intensidad.

Interpretando estos resultados, y a partir de información sobre el perfil del ex alumno nacional y del alumno extranjero, parece ser que este último viene con mayor preparación en este campo que los chilenos. Así, el aporte del curso a su desarrollo puede ser menor que para los ex alumnos nacionales.

Cuadro 11. Índice impacto global, en porcentajes, según años de experiencia

N = 36	Mucho	Bastante	Suficiente	Total
4 a 10 años	12,5	56,3	31,3	100
11 a 17 años	9,1	72,7	18,2	100
18 y más años	33,3	44,4	22,2	100
Grupo Total	16,7	58,3	25,0	100

Fuente: Encuesta a ex alumnos CPSDL 2001.

En cuanto a impacto global, parece ser que es en el grupo con más experiencia profesional donde el curso aparece con mucho impacto. Esta tendencia se repite en el nivel específico institucional. En lo profesional, no obstante, es el grupo más joven el que percibe mayores impactos del curso sobre su desarrollo. Por último, en el nivel de proyecto/programa, ningún grupo sobresale en percibir mayores

impactos; las respuestas se concentran en que el CPSDL ha aportado en un grado “bastante” a la mejoría de proyectos y programas.

Tal vez solamente las personas con más experiencia profesional —tanto por cargo, como por madurez profesional y respeto ganado entre sus pares— están en una posición de influir en sus instituciones. A su vez, que los más jóvenes perciban mayores aportes al nivel profesional se podría atribuir a que el curso les aporta conocimientos y experiencias para su maduración profesional, tanto por los contenidos técnicos y teóricos adquiridos como por las habilidades personales y profesionales desarrolladas.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Sigue una breve discusión de las principales conclusiones del estudio y las recomendaciones que surgen a partir de éstas.

La metodología del estudio. La metodología aplicada en el estudio de impactos resultó adecuada a los fines planteados, y a los recursos y medios disponibles para llevarlo a cabo. El punto más débil del estudio era detectar los impactos en el ámbito proyecto/programa. Esto pudo haber sido subsanado por un mayor énfasis en la definición del instrumento encuesta. Sin embargo, tanto este instrumento como las entrevistas arrojaron resultados sobre la naturaleza de los resultados de la formación recibida por los ex alumnos en este ámbito.

Los resultados esperados del curso. Aunque en los objetivos del estudio no se planteó examinar el cumplimiento de los resultados de la programación planteados por el curso, el trabajo arroja información sobre ellos. Respecto a los primeros tres resultados —una visión panorámica crítica del desarrollo en América Latina, conocimientos sobre distintas realidades sociales presentes en los países y localidades de trabajo de los participantes, y capacidades de análisis crítico y autocrítico que sirvan al mejoramiento de las estrategias y propuestas de sus proyectos— el estudio demuestra un cumplimiento superior. Lo mismo en lo referente a la profundización de los ámbitos de intervención del proyecto (sea éste un proyecto nuevo o antiguo). Los resultados referentes a la (re)formulación del marco lógico, del plan de gestión y del plan de evaluación del proyecto no se pudieron verificar con el estudio. Sin embargo, de acuerdo con la valoración realizada por los ex alumnos, el curso habría contribuido a mejorar las dimensiones relacionadas con el proyecto/programa.

Valoración del curso. La gran mayoría de los ex alumnos encuestados valora muy positivamente el curso. Más de 90% de ellos opinan que el curso es bueno o excelente. El resto le da una nota satisfactoria a la formación recibida en el curso.¹¹

Los impactos en el ámbito profesional. El curso impactó muy positivamente en el ámbito profesional de los ex alumnos, aportándoles importantes elementos para su crecimiento personal y profesional. Después de varios años, todos los ex alumnos siguen trabajando en el campo de desarrollo social, relacionados a proyectos de intervención en el ámbito local o a programas sociales. Muchos de ellos lograron mejorar sus perspectivas laborales a partir de la formación recibida en el CPSDL.

La experiencia del curso les aportó importantes aprendizajes para el desarrollo de capacidades de carácter psico-afectivo y analítico, además de aquellas relacionadas a las destrezas profesionales, al contenido y a las herramientas del trabajo. Parece ser que el curso aporta al desarrollo de profesionales más maduros y autónomos, capaces de influir en sus trabajos, con nuevas herramientas técnicas y mejores comprensiones de las dinámicas sociales de sus países y de América Latina.

Los impactos en las instituciones. La formación recibida por los ex alumnos en el CPSDL también impactó positivamente en las instituciones donde ellos se desempeñan. A través de las contribuciones de los ex alumnos, particularmente por una planificación más sistemática e integral y, a veces, por la implementación de sistemas de evaluación y monitoreo, las instituciones se volvieron más eficientes y efectivas. Una gran parte de los ex alumnos logró socializar en sus equipos de trabajo muchos de los conocimientos adquiridos en el curso, ayudando a que las organizaciones incorporaran a su quehacer institucional una perspectiva más estratégica sobre su papel en el desarrollo. Las instituciones desarrollaron nuevas capacidades de articulación con otros actores, entendiendo que esto era clave en

¹¹ Ver Cuadro 5.1, Anexo 4.

los procesos integrales de desarrollo local. Igualmente, en muchos casos la institución donde se desempeña el ex alumno logró posicionarse mejor en este campo.

Los impactos en los proyectos/programas. Según parece, desde una perspectiva global, el área mejor evaluada es el aporte del curso en el ámbito proyecto, y en particular, al área de planificación. En casi todos los casos estudiados, los ex alumnos siguen trabajando en proyectos sociales asociados al desarrollo local, algunos en los mismos proyectos de cuando estudiaron en la EPS. Esto, en sí, demuestra un resultado muy positivo del curso en este ámbito.

Objetivo del curso. El objetivo que se plantea el CPSDL respecto a la formación conceptual y metodológica de agentes sociales se cumple en alto grado. En particular, el curso logra habilitar a los participantes en los aspectos técnicos y políticos. No obstante, parece ser que el curso favorece el desarrollo del ámbito técnico por sobre lo político, aunque también demuestra resultados positivos en este segundo ámbito.

Implicaciones metodológicas. En general, se valida el acercamiento metodológico y pedagógico del CPSDL. Parece ser que “el éxito” del curso descansa en los efectos sinérgicos del conjunto de su currículum y la dinámica que se produce a partir de ellos. Se destaca, no obstante, algunas dimensiones: presencial, de diversidad, de reflexión, de horizontalidad, de proceso, de confrontación y retroalimentación, y de contenido útil y acorde a necesidades actuales. Asimismo, las críticas expresadas por los ex alumnos son coherentes con las debilidades ya conocidas y reconocidas por el equipo coordinador del curso.

Cabe levantar una conclusión tentativa específica respecto a la relación entre contenido analítico conceptual y contenido instrumental, en lo metodológico. Parece ser que la combinación de contenidos del año 1998 es adecuada —con relación a los otros años— y podría ser utilizada como criterio para futuros curso de formación de agentes sociales de perfil similar al del CPSDL.

Dimensión de género. Entre 1997 y 1999, el grupo de postulantes al CPSDL se perfilaba con más mujeres que hombres, en una tendencia creciente. Ello independientemente de que había una política de discriminación positiva respecto a la selección de participantes a favor de la mujer. Se desprende, como conclusión, que hoy en día, hay más mujeres que hombres trabajando como agentes sociales en el campo del desarrollo local. En este contexto, es importante preguntarse sobre las implicancias de los resultados diferenciados del curso entre hombres y mujeres, y en particular, la dificultad relativa de la mujer de influir en su lugar de trabajo. Hay varias hipótesis que podrían explicar este punto. Podría ser que los cargos que tienen las mujeres son de menor influencia dentro de sus instituciones. O podría ser que las instituciones son menos permeables a que la mujer —y no el hombre— influya sobre su carácter. También se podría dar la posibilidad de que la mujer sea más crítica que el hombre y perciba dificultades donde el varón no las percibe.

Resultados planificación vs. evaluación. Durante la década de los noventa, se instaló en la cooperación internacional una preocupación en torno a la búsqueda de resultados —e impactos— a partir de la implementación de procesos de planificación “tecnificados”. Esta preocupación se traspasó a los *partners* a través tanto de exigencias sobre la elaboración de proyectos de financiamiento, como de un ‘clima cultural’ en el quehacer institucional en torno a los proyectos y programas de desarrollo. Esto explica, en gran parte, el mejor resultado del curso en el plano de la planificación que en el área de la evaluación.

Recomendaciones en torno a futuras capacitaciones. Se expresaron necesidades prácticas respecto a la capacitación profesional de los ex alumnos. Éstas se pueden organizar en cuatro grandes categorías: metodologías (indicadores, estadística, evaluación de proyectos), organizacional (recursos humanos), capital social y desarrollo humano, y fomento productivo. Los ex alumnos identifican necesidades

relacionadas a capacitaciones específicas en torno a temas técnicos —estadísticas, la mediación, planeamiento estratégico—, como también en temas de corte analítico teórico —género y trabajo, políticas públicas, desarrollo local y medio ambiente— y en la profundización de sus habilidades profesionales —gerencia de programas, desarrollo organizacional—.

Recomendaciones en torno a un curso para el desarrollo de la ciudadanía. Los ex alumnos elaboraron sugerencias sobre el contenido de un curso que desarrolle el liderazgo, el empoderamiento y la ciudadanía. Sus ideas fueron diversas y amplias, y se enfocaron en capacidades que se requiere desarrollar, en contenidos por abordarse, en la metodología del curso, y en su apuesta estratégica.

Respecto a los resultados esperados en cuanto a capacidades de liderazgo, los ex alumnos sugieren que este concepto debe ser entendido desde una perspectiva de desarrollo personal: la interdependencia, la afectividad, la efectividad; la tolerancia, la reflexión, la crítica. Asimismo, debe ser desarrollado en sus dimensiones estratégicas, modernas, democráticas y colectivas, para incorporar el aprendizaje de habilidades de gestión y de facilitación de procesos.

Respecto a los contenidos analítico-teóricos, los ex alumnos sugieren que la formación de ciudadanía debiera tocar temas como:

- los valores, deberes y derechos de una ciudadanía democrática;
- la participación social y política en democracia;
- la organización social, el empoderamiento y el tejido social;
- el desarrollo local como experiencia, con una visión sistemática de la realidad;
- el contexto latinoamericano, un balance de propuestas/modelos de desarrollo y las tendencias económico-sociales.

Los informantes sugieren también contenidos instrumentales. Se destacan metodologías innovadoras de diagnósticos, planificación, evaluación y articulación de actores, a modo de sugerencia. Y como ejes transversales, se sugiere los siguientes: el género “en forma aplicada”, la equidad, el poder y la negociación.

Una sugerencia respecto a los ejes del curso sobre ciudadanía apunta a hacer visible el contenido político transformador de los conceptos abordados a través de tres bloques de trabajo: uno conceptual, que aborda el estado de arte de una corriente contra-hegemónica sobre los temas de interés (desarrollo local, descentralización, ciudadanía); otro metodológico, que consiste en cómo abordar los procesos de desarrollo local y el fortalecimiento de actores y descentralización (propuestas metodológicas, análisis profundo de experiencias alternativas en América Latina); y, por último, uno propositivo respecto a un trabajo específico.

Finalmente, los ex alumnos sugieren que la modalidad de la formación podría combinar técnicas expositivas, talleres, seminarios, pasantías (en convenio con municipios durante 4 a 5 días), formulación de proyectos (según calificación, podrían acceder a financiamiento), y a nivel ex post, conferencias virtuales, agendas anuales, seminarios de retroalimentación y actualización. Respecto a la convocatoria y selección de los participantes, se sugiere que debe ser por concurso, con un programa selectivo de becas, parciales y totales. Y por último, se sugiere que la EPS también apoye la conformación de una red de instituciones y profesionales en planificación social para el desarrollo local.

ANEXOS

ANEXO 1
ENCUESTA

EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL CURSO LATINOAMERICANO DE PLANIFICACIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO LOCAL

Encuesta

Agosto 2001

Esta encuesta forma parte de una evaluación de impacto del Curso Latinoamericano de Planificación Social para el Desarrollo Local realizado en SUR entre 1997 y 1999. El objetivo general del estudio es identificar, caracterizar y valorar los cambios resultantes del curso en el ámbito profesional (en los ex alumno/as), institucional (en las organizaciones donde se desempeñan los ex alumno/as) y de proyecto o programa (en el proyecto o programa en que está inserto el ex alumno/a).

Le pedimos que conteste las siguientes preguntas en forma franca y concisa, devolviéndonos a la brevedad la encuesta. La información que nos entregue será completamente confidencial. Agradecemos su cooperación y colaboración con este esfuerzo.

PARTE I: ANTECEDENTES GENERALES

(Escriba las respuestas inmediatamente debajo de cada pregunta)

Uso interno

1.1. Clave de identificación Para uso interno	p.1.1	
1.2. Sexo	p.1.2	
1.3. Edad	p.1.3	
1.4. ¿Cuántos años de experiencia tiene en su campo profesional?	p.1.4	
1.5. ¿Cuál es su profesión?	p.1.5	
1.6. ¿Cuál es su país de origen?	p.1.6	

PARTE II: TRAYECTORIA PROFESIONAL

2.1 ¿En qué tipo de organización trabaja usted? (Marque una sola opción con un X en el casillero correspondiente). (Los números entre paréntesis que aparecen de aquí en adelante, en gris, son de uso interno).

2.1.a Ahora: 2.1.b Al llegar a la EPS

ONG (1)		
Gobierno nivel nacional (2)		
Gobierno nivel municipal (3)		
Gobierno nivel regional (4)		
Organismo internacional (5)		
Otro (especificar): (6)		
Para uso interno:	p.2.1.a	p.2.1.b

2.2 Ámbito de trabajo (marque una sola opción).

2.2.a Ahora: 2.2.b Al llegar a la EPS

Rural (1)		
Urbano (2)		
Ambos (3)		
Para uso interno:	p.2.2.a	p.2.2.b

2.3 Participar en el Curso Latinoamericano le ha contribuido a:

(En cada fila, marque con una X el cuadro correspondiente a la respuesta que lo interpreta mejor)

Uso interno

	MUCHO 1	BASTANTE 2	SUFICIENTE 3	POCO 4	MUY POCO 5	Etiqu	Cód.
2.3a trabajar de manera más eficiente						p.2.3a	
2.3b trabajar en forma más participativa						p.2.3b	
2.3c trabajar en forma más planificada (con indicadores, respetando plazos, con una programación del trabajo)						p.2.3c	
2.3d realizar evaluaciones más sistemáticas de sus actividades profesionales						p.2.3d	
2.3e mejorar su comprensión del contexto societal en el cual usted se desenvuelve profesionalmente						p.2.3e	
2.3f trabajar con mayores destrezas profesionales (asertividad, liderazgo, en equipo)						p.2.3f	

PARTE III: IMPACTOS INSTITUCIONALES

3.1 En la siguiente sección, se le pedirá contestar preguntas sobre el impacto que ha tenido en la institución donde usted trabaja, la formación recibida por usted en el Curso Latinoamericano.

En primer lugar, indíquenos si sus respuestas se referirán a:

(Marque con una X la opción correspondiente)

	su actual institución (si es distinta a cuando llegó a la EPS) (1)
	la institución donde trabajaba al llegar a la EPS (2)
	otro (especificar:) (3)
	Para uso interno (p.3.1)

3.2 Respecto a la labor de planificación en la institución donde usted trabaja, la formación que usted recibió en el Curso Latinoamericano, ha contribuido a hacerla:

(Marque con una X la opción correspondiente)

Uso interno

	MUCHO 1	BASTANTE 2	SUFICIENTE 3	POCO 4	MUY POCO 5	Etiqu.	Cód.
3.2a más coherente						p.3.2a	
3.2b más evaluable						p.3.2b	
3.2c más pertinente						p.3.2c	
3.2d más participativa						p.3.2d	

3.3 Respecto al discurso/misión institucional de la organización donde usted trabaja, la formación que usted recibió en el Curso Latinoamericano, ha contribuido a que dicho discurso:

(Marque con una X la opción correspondiente)

Uso interno

	MUCHO 1	BASTANTE 2	SUFICIENTE 3	POCO 4	MUY POCO 5	Etiqu.	Cód.
3.3a tenga más claridad						p.3.3 a	
3.3b tenga más fuerza y vitalidad dentro de la institución						p.3.3b	

3.4 La formación que usted recibió en el Curso Latinoamericano ha contribuido a que su institución:

(Marque con una X la opción correspondiente)

Uso interno

	MUCHO 1	BASTANTE 2	SUFICIENTE 3	POCO 4	MUY POCO 5	Etiqu.	Cód.
3.4a participe más en redes						p.3.4 a	
3.4b incorpore más el tema de género en su trabajo						p.3.4b	
3.4c tenga una gestión más eficiente						p.3.4c	
3.4d haya mejorado sus estilos de trabajo						p.3.4d	

PARTE IV: IMPACTOS EN LOS PROYECTOS/PROGRAMAS

4.1 Para la siguiente sección, usted contestará una serie de preguntas respecto al proyecto o programa en lo cual está involucrado en la actualidad.

En primer lugar, indíquenos si este proyecto es el mismo que usted trabajó en el Curso Latinoamericano u otro:

(Marque con una X la opción correspondiente)

<input type="checkbox"/>	Mismo (1)
<input type="checkbox"/>	Otro (2)
<input type="checkbox"/>	Para uso interno (p.4.1)

4.2 Ámbito del proyecto/programa.

(Marque con una X la opción correspondiente)

<input type="checkbox"/>	Rural (1)
<input type="checkbox"/>	Urbano (2)
<input type="checkbox"/>	Ambos (3)
<input type="checkbox"/>	Para uso interno (p.4.2)

4.3 Respecto al proyecto en el cual usted está involucrado en la actualidad, la formación que usted recibió en el Curso Latinoamericano ha contribuido a que éste:

(Marque con una X la opción correspondiente)

Uso interno

	MUCHO 1	BASTANTE 2	SUFICIENTE 3	POCO 4	MUY POCO 5	Etiqu.	Cód.
4.3a tenga un mejor diseño y/o planificación						p.4.3a	
4.3b tenga mejores metodologías de evaluación						p.4.3b	
4.3c tenga una mejor metodología de monitoreo						p.4.3c	
4.3d tenga un mejor tratamiento del eje temático. Especificar eje principal: (por ejemplo, microempresa, hábitat)						p.4.3d	
						p.4.3.d.1	
4.3e tenga una mayor incorporación del tema género						p.4.3e	
4.3f tenga una mayor incorporación de la participación de los actores						p.4.3f	
4.3g tenga una mejor gestión						p.4.3g	

PARTE V: COMENTARIOS FINALES

5.1 Ahora después de varios años, ¿cómo valora usted la formación recibida en el Curso Latinoamericano?

(Marque con una X la opción correspondiente)

	Excelente (1)
	Buena (2)
	Satisfactoria (3)
	Regular (4)
	Mala (5)
	Para uso interno (p.5.1)

5.2 Para usted, ¿cuál ha sido el cambio más importante que ha provocado el curso?

Escriba su respuesta en el espacio correspondiente:

Uso interno

5.2a en el ámbito personal:		p.5.2a	
5.2b en el ámbito profesional:		p.5.2b	
5.2c en el ámbito institucional (donde usted trabaja):		p.5.2c	

5.3 ¿Cuáles son sus actuales necesidades de formación y capacitación?

5.4 En el siguiente espacio, anote los comentarios que usted desea comunicar al equipo central de la EPS:

Para enviar esta encuesta, haga click aquí: eps@sitiosur.cl

ANEXO 2. NÓMINA DE ENCUESTADOS

N°	Apellidos	Nombres
1	Herrera	Silvia Raquel
2	Jara Silva	Guillermo Nicolás
3	Larrambebere	Fernando
4	Machado Araoz	Horacio
5	Monardo	Rosa Viviana
6	Rheineck Moreno	Carlos
7	Ventura Egoavil	Elizabeth
8	Conejeros Peña	Aurelia
9	Gutierrez Ansaldo	Javier
10	Huerta Fuentes	María Cristina
11	Ramírez Arriagada	Marisol
12	Alvear Madueño	Carlos
13	Castellón Siles	Juan
14	Espinoza	Rubén Darío
15	Mendoza Reyez	María Altagracia
16	Perelló Carrión	Miriam Altagracia
17	Rodríguez Sánchez	José Carlos
18	Torres	Gabriela Andrea
19	Varga Vega	María Esther
20	Atenas Saquerida	Mauricio
21	Briceño Olivera	Ximena Patricia
22	Correa Contreras	Gabriela del Rosario
23	Espinoza Leyton	Marcela Margarita
24	Guerrero Cabezas	Carolina
25	Rubio Ortiz	Ramón
26	Troncoso Troncoso	Claudia Andrea
27	Carpio Benalcázar	Patricio
28	Espinoza Tello	Leonardo
29	García León	Tulia Demetria
30	García Misas	Fidel Ernesto
31	González Montejo	Rebeca
32	González González	Wilson
33	Muñoz Lozada	María Teresa
34	Noriega Dávila	Jorge
35	Restrepo	Marcela
36	Tola Bermeo	Beatriz
37	Valdivia Palomino	Virna
38	Calderón	Loreto
39	Soto Higuera	Abel Isidoro
40	Viedma	Macarena

ANEXO 3
CUESTIONARIO Y NÓMINA DE MUESTRA

EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL CURSO LATINOAMERICANO DE PLANIFICACIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO LOCAL

Cuestionario

Septiembre 2001

Al igual que la encuesta que usted contestó hace poco, este cuestionario forma parte de la evaluación de impacto del Curso Latinoamericano de Planificación Social para el Desarrollo Local realizado en SUR entre 1997 y 1999. El objetivo de esta fase del estudio es caracterizar en mayor detalle los impactos de ese Curso en los ex alumno/as, en las organizaciones donde se desempeñan y en el proyecto o programa en que están insertos/as, y determinar los factores a los que pueden atribuirse esos cambios. Para ello, hemos enviado este cuestionario a un grupo pequeño de ex alumno/as, a quienes solicitamos su colaboración adicional.

Antes de responder las preguntas que usted encontrará a continuación, le pedimos que reflexione sobre ellas y sobre su experiencia personal y profesional en la EPS. Después, le pedimos que conteste el cuestionario en forma franca y sincera, devolviéndonos a la brevedad el instrumento. La información que nos entregue será completamente confidencial. Agradecemos su cooperación y colaboración con el estudio.

Nombre:

PARTE I: TRAYECTORIA PROFESIONAL

- 1.1 ¿Qué impactos, positivos o negativos, produjo el Curso Latinoamericano de la EPS sobre su desempeño laboral y trayectoria profesional? Si no ha tenido impacto alguno, ¿a qué se debe?

1.2 ¿A qué elementos del curso atribuye usted los impactos enumerados en la pregunta anterior?

PARTE II: IMPACTOS INSTITUCIONALES

2.1 Describa en detalle los aportes que la formación recibida por usted en el Curso Latinoamericano ha significado para la institución donde usted trabaja. Si no ha significado aporte alguno, ¿a qué se debe?

2.2 ¿A qué elementos del curso atribuye usted los aportes enumerados en la pregunta anterior?

PARTE III: IMPACTOS EN LOS PROYECTOS/PROGRAMAS

3.1 ¿Qué efectos ha tenido la formación recibida por usted en el Curso Latinoamericano, sobre el proyecto o programa en el cual está inserto/a? Si no ha tenido efecto alguno, ¿a qué se debe?

3.2 ¿A qué elementos del curso atribuye usted los efectos enumerados en la pregunta anterior?

PARTE IV: BALANCE CURSO LATINOAMERICANO

4.1 ¿Cuáles fueron los costos o dificultades más importantes que usted experimentó al participar en el Curso Latinoamericano?

- 4.2 Respecto de su participación en el Curso Latinoamericano: si usted compara ahora las dificultades que experimentó y los aportes recibidos, ¿cuál es su balance final? ¿Positivo, negativo? ¿Por qué?

PARTE V: CONSULTAS ADICIONALES

La EPS está diseñando un nuevo Curso de Planificación Social, y nos gustaría su opinión y aportes en la materia. Este curso buscará desarrollar y fortalecer un nuevo liderazgo en el ámbito local a través del 'empoderamiento' de los actores locales de la sociedad civil: que tengan agenda propia, autonomía e independencia, y capacidad de vincularse con otros, por ejemplo.

- 5.1 Desde su experiencia en la EPS y desde su posición como agente social, ¿cuáles deben ser las grandes líneas de un programa de capacitación para desarrollar liderazgo y ciudadanía en la sociedad civil?

5.2 Anote a continuación los comentarios adicionales que usted desea comunicar al equipo central de la EPS.

Para enviar esta encuesta, haga click aquí: lucywinchester@sitiosur.cl

Nómina de ex alumnos en la muestra del cuestionario

N°	Apellidos	Nombres	Institución	País	Año
1	Conejeros	Aurelia	Municipalidad de Rancagua	Chile	1997
2	Guerrero	Carolina	Prorural	Chile	1998
3	Calderón	Loreto	Sernam	Chile	1999
4	González	Rebeca	Decap	Cuba	1999
5	Perelló	Miriam	Cedee	República Dominicana.	1998
6	Ventura	Elizabeth	Confianza	Perú	1997
7	Alvear	Carlos	Cedap	Perú, Ayacucho	1998
8	Restrepo	Marcela	Foro	Colombia	1999
9	Patricio	Carpio	Ofis	Cuenca, Ecuador	1999
10	Tolá	Beatrice	Sendas	Cuenca, Ecuador	1999