

Grupo 9

# **El Plan de Capacitación Continua para 87 los Líderes de la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador UCABANPE.**



**16**

## Tabla de contenido

Antecedentes .....	3
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos .....	4
Gestión del proyecto.....	4
Alcance del proyecto.....	6
Desagregación de Tareas (EDT).....	7
Cronograma e hitos.....	8
Gestión de Riesgos .....	10
Gestión de Cambios del Proyecto .....	11
Gestión de Control y Seguimiento .....	15
Evaluación de Proyecto.....	16
Costos del Proyecto .....	16
Marco Lógico.....	18

## Antecedentes

La identidad cultural de un pueblo viene definida desde los tiempos inmemoriales a través de múltiples aspectos en los que se plasma su cultura, siendo parte esencial de la vivencia del ser humano, parte de una cultura dinámica con características variables e identidades muy propias, como: la lengua, instrumento de comunicación entre los miembros de una comunidad; las relaciones sociales; la espiritualidad, ritos y ceremonias propias; los comportamientos colectivos; los sistemas de valores y creencias; sus formas propias y peculiares de atuendos, sistemas organizativos, etc. Todos estos elementos de identidad cultural es su carácter inmaterial producto de la colectividad, que han mantenido de generación en generación, como testimonio de un pueblo o civilización, para lograr una noción más amplia de su cultura y definir su pertenencia identitaria, esos rasgos son que los hacen diferentes de unos con los otros.

En este contexto, la cosmovisión de los pueblos indígenas se basa en la relación armónica y holística en todos los elementos de la Madre Naturaleza al cual el ser humano pertenece pero no la domina. Convive y existe en la naturaleza, como un momento de ella. De esta forma el concepto de la acumulación es muchas veces ajeno a la cultura indígena, y de hecho la mayoría de los idiomas indígenas carecen de conceptos como ‘desarrollo’, ‘riqueza’ o ‘pobreza’

Y es dentro de este panorama que octubre del 2012 se conformó la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador - “UCABANPE”, como una organización social de los pueblos y nacionalidades indígenas del Ecuador, con personería jurídica otorgada por el CODENPE el 7 de marzo del 2013, para lo cual impulsó la conformación de una directiva nacional a efectos de tener una representatividad nacional que les dirija y la fortalezca, con el mandato de brindar servicios financieros, de acompañamiento, capacitación y asistencia técnica orientados al desarrollo socioeconómico de las organizaciones miembros, frente a la disolución del CODENPE.

En la actualidad la UCABANPE agrupa a 80 cajas solidarias y 7 bancos comunales de sectores rurales y urbano marginales de las provincias de Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Bolívar, Chimborazo, Azuay, Loja, Santa Elena, Esmeraldas, Manabí, Napo y Sucumbíos, con un total de aproximadamente 2500 socios/os. Su misión se ha concentrado en promover el desarrollo integral de las comunidades y pueblos indígenas del Ecuador, desde su cosmovisión y en concordancia con el marco legal del país, mediante el servicio comunitario de acompañamiento, capacitación, asistencia técnica y

financiamiento de bienes y servicios, contribuyendo así en la construcción de la sociedad del buen vivir y del bien común.

Las estrategias fomentadas por esta organización se han enmarcado en los ámbitos laboral, cultural, ambiental y político; y es dentro de éste último donde se la UNCABANPE ha tenido sus falencias. Dentro de su análisis FODA se evidencia que su debilidad en el impacto e incidencia política se basa en la escasa relación con organismos públicos y privados; así como la poca o ninguna formación política de sus directivos y líderes.

En base a esto se plantea el presente trabajo, enfocado a fortalecer este tema, tal como se detalla en los párrafos siguientes.

## **Objetivo General**

Desarrollar un proceso de formación y capacitación integral para 87 dirigentes, líderes y promotores comunitarios, que conforman la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador UCABANPE, con metodologías que faciliten la réplica del conocimiento en cada una de las organizaciones sociales a las que pertenezcan.

## **Objetivos Específicos**

- Establecer el diagnóstico de la situación actual organizativa y política de la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador UCABANPE, durante el periodo 2014-2016.
- Diseñar un plan de capacitación conjuntamente con los directivos de la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador UCABANPE.
- Diseñar e Implementar la metodología y agenda de capacitación para los líderes de las comunidades que forman parte de la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador UCABANPE, a fin de que se conviertan en los multiplicadores de los contenidos a sus bases.

## Gestión del proyecto

El proyecto está dirigido por un equipo multidisciplinario de profesionales, estudiantes de la Escuela de Gobierno, programa de Gobernanza y Liderazgo Político, equipo que se conforma de la siguiente manera:

ROL	RESPONSABILIDAD
<b>Gerente del proyecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que el proyecto se realiza de acuerdo con la documentación de planeación</li> <li>• Producir los entregables en el plazo acordado, dentro del presupuesto autorizado y con las especificaciones señaladas</li> <li>• Implementar los procesos administrativos: plazo, costo, calidad, cambios, riesgos, problemas, adquisiciones, comunicación y aceptación</li> <li>• Monitorizar y presentar informes sobre la ejecución del proyecto: cronograma, costo, calidad y riesgos</li> </ul> <p><b>Nombre: Vanessa Salgado</b></p>
<b>Comité Directivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar al director en definir la visión y objetivos de alto nivel</li> <li>• Revisar periódicamente el estado del proyecto</li> <li>• Asegurarse que se administren los riesgos principal es y los problemas que surjan</li> <li>• Resolver problemas claves presentados por el gerente del proyecto</li> <li>• Aprobar cambios significativos del alcance</li> </ul> <p><b>Nombre: Mario Latorre</b></p>
<b>Ejecutores del Proyecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar a cabo las tareas necesarias para producir los entregables acordados</li> <li>• Mantener informado al gerente del proyecto de los avances</li> <li>• Elevar al gerente los riesgos y problemas a medida que surjan</li> <li>• Mantener actualizados los registros de: cambios, riesgos, problemas, adquisiciones, aceptación y comunicación es a lo largo del ciclo de vida del proyecto.</li> </ul> <p><b>Nombres:</b> <b>Nathaly Alarcón</b> <b>Ana Calderón</b> <b>Sara Yáñez</b></p>

## Interesados del proyecto

Con el fin conseguir el apoyo necesario para alcanzar los objetivos deseados en el desarrollo del proyecto, así como determinar los niveles e influencia de los interesados (stakeholders) hemos identificados inicialmente a los siguientes actores:

STAKEHOLDERS	OBJETIVOS DE LOS STAKEHOLDERS
Organizaciones que integran la UCABANPE: 80 Cajas Solidarias y Bancos Comunales que representan a los Pueblos y nacionalidades Indígenas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser una organización financiera y de servicios de los pueblos y nacionalidades indígenas</li> <li>• Impulsar el ahorro y crédito solidario, y funcionar con solidez, confiabilidad, tecnología y conectividad</li> <li>• Generar procesos con profundo respeto a la interculturalidad y en armonía con la madre naturaleza.</li> <li>• Trabajar por el desarrollo integral de las comunidades.</li> </ul>
7015 socios, con una 65% de mujeres que son cabeza de hogar	
Dirigentes de las entidades miembros de la UCABANPE	
Asamblea General	
Directorio de la UCABANPE	
Administración	

## Alcance del proyecto

El plan de capacitación continua para los 87 líderes de la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador UCABANPE., iniciará con la elaboración de un diagnóstico de la situación actual que permita determinar las necesidades específicas de los asociados. Luego de ello, se realizará el diseño del plan de capacitación tomando en cuenta como actores principales dentro de este proceso a los líderes de la UCABANPE y a las Universidades con las que se realizará el convenio para las capacitaciones. Finalmente, se implementará la metodología y agenda de capacitación, a través de la ejecución y seguimiento de réplica de los talleres impartidos.

Es importante mencionar que se contará con un sistema de 5 formadores, 87 multiplicadores y 250 replicadores comunitarios.

El Programa de Capacitación y Organización Comunitaria deberá iniciarse el último trimestre del presente año fiscal, para poder realizar adecuadamente el desarrollo metodológico y la implementación del plan de comunicación y este durará 6 meses.

## **Desagregación de Tareas (EDT)**

Las actividades planteadas para el presente proyecto se detallan en el siguiente esquema:







## Cronograma e hitos

## Gestión de Riesgos

La Gestión de Riesgo se presenta en la siguiente matriz, considerando las variables de probabilidad e impacto para emitir una calificación para cada riesgo evidenciado. De igual manera, se detalla el plan de acción respectivo.

RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	CALIFICACIÓN	PLAN DE ACCIÓN
La falta de apoyo por parte de los líderes de la comunidad CAUSARÍA que el proyecto no tenga el impacto esperado	Si los líderes no están comprometidos con el proyecto, no se podrá implementar el proyecto	3	5	15	Hacer una inducción a los líderes para que comprendan la importancia y beneficios del proyecto
La falta de accesibilidad a los lugares en donde se debe ejecutar el proyecto CAUSARÍA mayores costos y tiempo del proyecto	Si los lugares en donde se realizará la capacitación son inaccesibles se tendrán que invertir recursos tanto en transporte, alimentación, etc.	2	2	4	Coordinar con los líderes la posibilidad de que en casos en que exista dificultades de accesibilidad, se prevea el traslado por parte de las personas a ciertos puntos estratégicos definidos
Si las Universidades no manifiestan su interés en el proyecto CAUSARÍA que se incrementen los costos y la posibilidad de que se ejecute el proyecto en los tiempos establecidos	En caso de que las universidades no tengan interés en realizar convenios, implicaría contratar personal para la capacitación	2	5	10	Realizar una presentación de proyecto que permita conocer a las universidades las posibilidades y beneficios para la universidad y sus estudiantes.

RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	CALIFICACIÓN	PLAN DE ACCIÓN
La falta de experiencia en capacitación de los líderes CAUSARÍA que la información no sea transmitida de forma adecuada y pone en riesgo impacto esperado	Los líderes pueden no tener la facilidad necesaria para transmitir los conocimientos requeridos a las bases	3	5	15	Capacitar a los líderes no solo en la temática sino también en comunicación verbal, y facilitarles el material y demás herramientas que faciliten su trabajo

## Gestión de Cambios del Proyecto

La Gestión de cambios del Proyecto tiene como objetivo analizar todas las solicitudes de cambios, aprobar los mismos y gestionar los cambios a los entregables, los documentos del Proyecto, así como comunicar las decisiones correspondientes.

Este proceso inicia con la Solicitud del Cambio y concluye con la Emisión de la Resolución del cambio. Aplica a todas aquellas modificaciones y/o cambios solicitados por los interesados y dentro de toda la vida del proyecto en ejecución que afecte al alcance, cronograma y presupuesto.

En la siguiente tabla se detallan los roles y responsabilidades dentro de la Gestión de Cambios del Proyecto:

Rol	Responsabilidades
<b>Comité de Administración de Cambios Integrales del Proyecto (CACIP)</b>	<p>Conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miembros del STAFF (Ejecutores).</li> <li>• Gerente del Proyecto</li> <li>• Comité Directivo</li> <li>• Especialista/as del cambio.</li> </ul> <p>Sus responsabilidades son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar informes elaborados por el Gerente del Proyecto sobre el impacto</li> </ul>

	<p>que generarían los cambios solicitados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Emitir resoluciones sobre la aprobación o negación de los cambios.</li> <li>El Comité Directivo tiene voto dirimente cuando no se logre llegar a un acuerdo sobre los cambios solicitados. Los demás miembros del CACIP tienen voz y voto a excepción de los especialistas del cambio.</li> </ul>
<b>Solicitante</b>	<p>Sus responsabilidades son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitar el/los cambios al Gerente del Proyecto.</li> <li>Cumplir con la resolución emitida por el CACIP o el Gerente del Proyecto.</li> </ul>
<b>Gerente del Proyecto</b>	<p>Sus responsabilidades son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar los informes técnicos que sustenten el/los cambios.</li> <li>Elaborar informes del impacto que generarían los cambios solicitados.</li> <li>Elaborar resoluciones si no es necesario escalar la solicitud al CACIP.</li> <li>Realizar el seguimiento al cumplimiento de las resoluciones emitidas.</li> </ul>
<b>Secretario del CACIP</b>	<p>Sus responsabilidades son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Receptar documentación dirigida al CACIP.</li> <li>Realizar la convocatoria a las reuniones para el CACIP.</li> </ul>







El procedimiento correspondiente se define de la siguiente manera:

<b>PROCEDIMIENTO DE GESTION DE CONTROL DE CAMBIOS</b>				
<b>No.</b>	<b>Actividad</b>	<b>Rol</b>	<b>Descripción</b>	<b>Documento</b>
<b>1</b>	Completar la solicitud de cambio	Solicitante	El solicitante del cambio debe llenar el formulario de solicitud de cambio los mismos que pueden ser los Patrocinadores del proyecto, o Gerente del proyecto.	F001. Solicitud de Cambio
<b>2</b>	Presentar	Solicitante	El solicitante del cambio debe	F002. Informe

PROCEDIMIENTO DE GESTION DE CONTROL DE CAMBIOS				
No.	Actividad	Rol	Descripción	Documento
	informe técnico del cambio		presentar un informe técnico del cambio que contemple: costos (incluye recursos humanos), tiempos y alcance del cambio (actividades desglosadas).	técnico
3	Formalizar y enviar la solicitud de cambio	Solicitante	El solicitante debe enviar formalmente la solicitud del cambio con los documentos adjuntos de justificación.	No aplica
4	Receptar la solicitud de cambio	Gerente de Proyecto	El Gerente del proyecto acepta la solicitud de cambio con los documentos habilitadores.	No aplica
5	Analizar informes técnicos de sustentación	Gerente de Proyecto	El Gerente del proyecto revisa los informes técnicos que sustentan el cambio previa validación de formatos con el respectivo análisis si procede o no el cambio.	No aplica
6	Generar la resolución (afirmativa o negativa) del cambio	Gerente de Proyecto	El Gerente del proyecto, aprueba o niega los cambios si el cambio está dentro de su competencia y no afecte al plan general del proyecto.	F003. Resolución de cambio
7	Comunicar la decisión o la resolución	Solicitante	El solicitante del cambio debe comunicar la decisión de aprobación o no de cambios, a los interesados para realizar las acciones preventivas o correctivas en el proyecto mediante una resolución y documentos habilitantes.	F001. Solicitud de cambio aprobada o negada
8	Elaborar y presentar informe de impacto del cambio	Gerente de Proyecto	El Gerente del proyecto, elabora y presenta un informe de impacto del cambio.	F004. Informe impacto de cambio
9	Receptar el informe de impacto del cambio	Secretario del CACIP	El secretario del CACIP, debe aceptar el informe de impacto del cambio solicitado validando su formato.	No aplica

<b>PROCEDIMIENTO DE GESTION DE CONTROL DE CAMBIOS</b>				
<b>No.</b>	<b>Actividad</b>	<b>Rol</b>	<b>Descripción</b>	<b>Documento</b>
<b>10</b>	Convocar a reunión al CACIP	Secretario del CACIP	El secretario, debe convocar al Comité de Administración de Cambios Integrales de Proyecto para el análisis del cambio solicitado.	No aplica
<b>11</b>	Revisar los informes técnicos que sustenten el cambio	Comité de Administración de Cambios Integrales de Proyecto (CACIP)	El Comité de Administración de Cambios Integrales de Proyecto analiza los informes técnicos, presentados y su respectivo análisis, para poder decidir la aplicación o no del cambio.	No aplica
<b>12</b>	Elaborar el acta de reunión	Comité de Administración de Cambios Integrales de Proyecto (CACIP)	El comité de Administración de Cambios Integrales de Proyecto, elabora un acta de reunión con la decisión de aprobación o no del cambio como resultado del análisis al cambio solicitado.	F005. Acta de reunión
<b>13</b>	Generar la resolución del cambio	Comité de Administración de Cambios Integrales de Proyecto (CACIP)	El Comité de Administración de Cambios Integrales de Proyecto analiza los informes técnicos aprueba o niega los cambios propuestos que conlleven modificaciones o cambios de importancia, ya sean temporales o del alcance global del proyecto.	F006. Resolución de CACIP
<b>14</b>	Notificar la resolución	Secretario del CACIP	El secretario del CACIP, se encargará de notificar la resolución de la solicitud de cambio.	No aplica
<b>15</b>	Modificar el plan de proyecto de los cambios aprobados	Gerente de Proyecto	El Gerente del proyecto, debe realizar modificaciones al plan del proyecto considerando la resolución a los cambios aprobados.	
<b>17</b>	Comunicar la resolución	Gerente de Proyecto	El gerente del proyecto, debe comunicar la resolución con la decisión sobre los cambios solicitados.	No aplica

Los documentos a utilizarse dentro del procedimiento indicado se enlistan a continuación:

Nombre	Documento
ANEXO 1. F001 - Formulario de Solicitud del Cambio	 F001 - SOLICITUD DE CAMBIOS.docx
ANEXO 2. F002 - Informe Técnico del Cambio	 F002 - INFORME TECNICO DE CAMBIC
ANEXO 3. F003 - Resolución Control de Cambio Gerentes de Proyecto	 F003 - RESOLUCION CONTCAMBIO GPSS.(
ANEXO 4. F004 - Informe de Impacto de Cambio	 F004 - INFORME IMPACTO DE CAMBIC
ANEXO 5. F005 – Acta de reunión CACIP	 F005 -ACTA DE REUNION CACIP.doc:
ANEXO 6. F006 - Resolución Control de Cambio CACIP	 F006 - RESOLUCION CONTCAMBIO CACIP

### Gestión de Control y Seguimiento

La metodología con la cual se va a trabajar el módulo de capacitación se ajusta al tiempo de forma diaria, con un proceso de evaluación semanal, en la misma que se irá

midiendo los resultados permanentemente, que en caso de algún inconveniente o novedades se tomarán los correctivos del caso inmediatamente.

En el proyecto intervienen, la comunidad y sus líderes como beneficiarios directos, los gobiernos Autónomos Descentralizados, encargados de la planificación local, organismos del gobierno nacional que asisten con políticas públicas a estas comunidades y, los ejecutores del proyecto, los estudiantes de la Universidad Los Hemisferios de la Escuela de Gobierno.

## Evaluación de Proyecto

MATRIZ DE EVALUACIÓN									
No.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EMPRESARIALES	INDICADORES	META PROGRAMADA	% CUMPLIMIENTO META MENSUAL	% CUMPLIMIENTO META BIMENSUAL	% CUMPLIMIENTO META TRIMESTRAL	% CUMPLIMIENTO META SEMESTRAL	% CUMPLIMIENTO META ACUMULADA	OBSERVACIONES
1	Elaborar un diagnóstico de la situación actual organizativa, y política de la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunes de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador durante el 2014- 2016	Número de reuniones con los líderes de la Uncabanpe	5 reuniones		33%			100%	Se realizarán: 2 reuniones durante el 1er bimestre, 2 durante el segundo, y 1 reunión en el bimestre final
		Número de encuestas aplicadas a los líderes	87 encuestas				100%	100%	Un sola encuesta durante el semestre, y se considerará el 25% como muestra para el análisis
2	Diseñar un Plan de Capacitación conjuntamente con la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunes de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador	Número de convenios firmados con las instituciones que brindarán las capacitaciones	2 convenios			50%		100%	Se realizará un convenio con la Universidad Metropolitana, y con el IDE
		Plan Aprobado de Capacitación	1 Plan				100%	100%	
3	Diseñar e Implementar la metodología y el plan de capacitación para los líderes de las comunidades que forman parte de la Unión de las Cajas Solidarias y Bancos comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador a fin de que se conviertan en los multiplicadores de los contenidos a sus bases	Número de capacitaciones impartidas a los líderes	87 capacitaciones	15%				100%	Se realizarán 87 capacitaciones durante los 6 meses (15 capacitaciones mensuales)
		Número de capacitaciones impartidas por parte de los líderes	87 capacitaciones				100%	100%	Se exigirá mínimo 1 capacitación por cada líder

## Costos del Proyecto

Para la definición del costo del proyecto, el equipo deberá seguir el siguiente procedimiento con el fin de garantizar que se cumpla con la estimación del presupuesto, resultado de este proceso:

- Estimar costo de actividades
- Presupuesto
- Controlar los costos



A continuación, se presenta la Tabla de Presupuesto General del proyecto:

DETALLE DE ACTIVIDADES	Inversiones	Costos Operativos	Costos Totales	Porcentaje
<b>Elaborar un diagnóstico de la situación actual organizativa, y política de la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador durante el 2014-2016</b>				
<b>Visitar a las comunidades beneficiarias del proyecto</b>				
Elaborar un cronograma de visitas a los líderes de la UCABANPE, y a las mujeres socias de las mismas .	\$ 64.600	-	\$ 64.600	1,36%
Realizar mesas de trabajo para elaborar un FODA				
<b>Análisis de Resultados de las visitas a los grupos de la UCABANPE</b>				
Determinar las necesidades de capacitación, ámbito y priorización de la misma				
Asamblea General de socios convocada para información los resultados				
<b>Diseñar conjuntamente con la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador un Plan de Capacitación</b>				
<b>Elaboración de programación de capacitaciones</b>				
Elaborar cronograma y lugares para las capacitaciones basados en las zonas geográficas donde se cuenta con líderes de la UCABANPE.	\$ 1.461.800	\$ 253.300	\$ 1.715.100	36,17%
Definición de temas y desarrollo de contenidos que formaran parte de la agenda de capacitación				
<b>Elaboración de convenios con Universidades para capacitaciones</b>				
Convenios celebrados con Universidades en áreas políticas para capacitaciones a largo plazo				
<b>Diseñar e implementar la metodología y la agenda de capacitación para los líderes de las comunidades que forman parte de la Unión de las Cajas Solidarias y Bancos comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador a fin de que se conviertan en los multiplicadores de los contenidos a sus bases</b>				
<b>Diseñar la metodología</b>	\$ 908.800	\$ 415.700	\$ 1.324.500	27,93%
Establecer la metodología educativa y de evaluación a través de la cual se aplicará el Plan de Capacitación				
<b>Realizar la capacitación de acuerdo a agenda</b>				
Cumplimiento de la agenda de capacitación				
<b>Realizar seguimiento de réplica de capacitación</b>	\$ 174.600	\$ 1.463.100	\$ 1.637.700	34,54%
Evaluar el cumplimiento de la capacitación y su réplica				
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.609.800</b>	<b>\$ 2.132.100</b>	<b>\$ 4.741.900</b>	<b>100,00%</b>
Aporte del Grupo	\$ 2.595.500	\$ 2.132.100	\$ 4.727.600	99,70%
Aporte de la Comunidad	\$ 14.300	\$ -	\$ 14.300	0,30%

- **Evaluación Costo/Beneficio**

El presente proyecto tiene como fin una acción social encaminada al fortalecimiento administrativo de la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales del Ecuador; en particular en aspectos relacionados a incidencia política, liderazgo y gobernanza.

Dentro de este marco, se ha calculado la inversión total en \$ 2.609.800; del cual el 1% corresponde al aporte de la comunidad (\$ 14.300); y el restante 99% (\$2.595.500) como aporte del grupo encargado del proyecto. Por otra parte, se cuenta con un valor correspondiente a costos operativos de \$2.132.100.

$$\frac{C}{B} = \frac{2.609.800}{2.132.100}$$

$$\frac{C}{B} = 1,22$$

Al ser un proyecto de corto plazo, es decir menor a un año se determina que el beneficio/costo del presente proyecto será de 1,22; es decir que por cada dólar de costo operativo habrá 0,22 centavos adicionales que podrán ser reinvertidos en nuevos eventos de capacitación destinados para personas de las localidades.

### Marco Lógico

Es importante hacer una distinción entre lo que es conocido como metodología de Marco Lógico y la Matriz de Marco Lógico. La metodología contempla análisis del problema, análisis de los involucrados, jerarquía de objetivos y selección de una estrategia de implementación óptima.

El producto de esta metodología analítica es la Matriz (marco lógico), lo cual resume lo que el proyecto pretende hacer y cómo, cuáles son los supuestos claves y cómo los insumos y productos del proyecto serán monitoreados y evaluados.

La metodología contempla dos etapas, que se desarrollan paso a paso en las fases de identificación y de diseño del ciclo de vida del proyecto. Posee cuatro columnas: Resumen narrativo de los objetivos y las actividades, Indicadores, Medios de Verificación, y Supuestos.

MATRIZ DE MARCO LÓGICO				
	Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<b>Meta Final (Impacto)</b>	Desarrollar un proceso de formación y capacitación integral para 87 dirigentes, líderes y promotores comunitarios, que conforman la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador UCABANPE, con metodologías que faciliten la réplica del conocimiento en cada una de las organizaciones sociales a las que pertenezcan	Número de líderes capacitados con conocimientos que permitan que ellos capaciten a sus bases	Evaluaciones a los líderes capacitados	Proceso de capacitación con metodología aceptada por los líderes de la Ucabanpe
<b>OBJETIVO 1</b>	Elaborar un diagnóstico de la situación actual organizativa, y política de la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador durante el 2014- 2016	Número de reuniones con los líderes de la Ucabanpe Número de encuestas aplicadas a los líderes	Encuestas, entrevistas, y reuniones con personas de la comunidad que pertenecen a la organización	Los líderes brindan las facilidades para realizar las reuniones y encuestas y proporcionan la información del periodo a analizar
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Informe de evaluación con datos históricos del periodo 2014-2016 con respecto a la situación organizativa y política desarrollada por los líderes de la Ucabanpe, que permita conocer las necesidades prioritarias	Número de necesidades identificadas como base para el plan		
<b>OBJETIVO 2</b>	Diseñar un Plan de Capacitación conjuntamente con la Unión de Cajas Solidarias y Bancos Comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador	Número de convenios firmados con las instituciones que brindarán las capacitaciones	Reuniones con las Universidades y líderes, Suscripción de los convenios.	Las Universidades están dispuestas a firmar convenios para la elaboración del Plan de Capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Plan de Capacitación diseñado con los líderes y Universidades incluidas bajo convenios, sobre temas de incidencia política, gestión organizativa, gobernanza y liderazgo.	Plan Aprobado de Capacitación		
<b>OBJETIVO 3</b>	Implementar la metodología y el plan de capacitación para los líderes de las comunidades que forman parte de la Unión de las Cajas Solidarias y Bancos comunales de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador a fin de que se conviertan en los multiplicadores de los contenidos a sus bases	Número de capacitaciones impartidas a los líderes	Actas de asistencia a capacitaciones	Los líderes asisten a las capacitaciones y programan los futuros talleres sus socios.
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Capacitaciones brindadas a los líderes bajo la metodología diseñada, y seguimiento a las capacitaciones ejecutadas por dichos líderes a sus socios	Número de capacitaciones impartidas por parte de los líderes		