

Encuesta Nacional de Hogares Productores Setiembre 2014

INSTRUCTIVO PARA PERSONAL
SUPERVISOR

San José, Costa Rica
AGOSTO 2014

ÁREA CENSOS Y ENCUESTAS

Encuesta Nacional de Hogares Productores (ENHOPRO) Setiembre 2014

INSTRUCTIVO PARA PERSONAL
SUPERVISOR

San José, Costa Rica
AGOSTO, 2014

Créditos

Gerente:	Floribel Méndez Fonseca.
Coordinadora de Área de Censos y Encuestas:	Giselle Arguello Venegas.
Encargada de la Encuesta Nacional de Hogares Productores:	Annia Cháves Gómez.
Elaboración:	Luis Miguel Alfaro Paniagua y Greivin Chavarría Alvarado.
Revisión:	Freddy Araya Arroyo.

Presentación

La Encuesta Nacional de Hogares Productores (ENHOPRO) tiene como principal objetivo proveer a la sociedad información estadística relacionada con la actividad económica de los negocios constituidos en los hogares, con el fin de contribuir al establecimiento y actualización de los sistemas de estadísticas económicas necesarios para la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas del sector informal y de acciones privadas.

Esta información estadística es de gran importancia dado el peso y las características de este sector generalmente asociado con el sector informal, que ha tendido a estar excluido de las estimaciones del sistema de cuentas nacionales por la ausencia de información al respecto. Por lo anterior, esta información aportará al análisis de la situación social y económica del país, así como a la formulación de políticas públicas efectivas enfocadas en este ámbito.

Con el propósito de lograr los objetivos mencionados, la ENHOPRO se aplicará a nivel nacional del 1° de setiembre al 3 de octubre del 2014 a las unidades identificadas como población objetivo, por lo que el presente instructivo constituye la guía técnica que deben consultar los supervisores, con el fin de obtener un trabajo homogéneo y de calidad durante el trabajo de campo.

La tarea del supervisor como uno de los ejes fundamentales del trabajo de campo es de suma importancia ya que estará en contacto directo con los entrevistadores para orientarlos, supervisar sus labores y resolver los problemas que pudieran aparecer durante el desarrollo de la entrevista.

La calidad de los datos se alcanza a través de una recolección ejecutada de manera dinámica, con mucho esmero y con un alto nivel técnico y humano. Un trabajo de campo organizado y ágil. Bajo esta línea, usted como parte del personal supervisor es gestor y gestora de la calidad de la información de la Encuesta por lo que su excelente desempeño es esencial para el éxito de la ENHOPRO.

TABLA DE CONTENIDOS

CRÉDITOS.....	2
PRESENTACIÓN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	7
I. GENERALIDADES DE LA SUPERVISIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	11
1.1 Niveles de organización del trabajo de campo	11
1.2 Perfil del personal supervisor de Trabajo de Campo.....	12
1.3 Ejes de la Supervisión de Trabajo de Campo	15
1.4 Deberes, obligaciones y prohibiciones de la Supervisión de Trabajo de Campo.....	15
II. CONDUCCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO DE CAMPO Y GESTIONES ADMINISTRATIVAS.....	23
2.1 Descripción General de la Conducción del Equipo	23
2.1.1 Establecer los lineamientos de Trabajo.....	23
2.1.2 Fomentar un ambiente sano de trabajo.....	24
2.1.3 El papel del Supervisor (a) como líder.....	24
2.2 Trabajo en equipo	27
2.2.1 La relación con el equipo de entrevistadores.....	27
2.2.2 Conflictos entre personas o grupos.....	29
2.2.3 ¿Cómo llamar la atención?	29
2.2.4 ¿Cómo realizar el trabajo eficientemente?	30
2.2.5 Otras consideraciones importantes en la conducción del equipo de trabajo ...	31
2.3 Descripción general de las gestiones administrativas.....	32
2.3.1 Gestiones administrativas previas al trabajo de campo	33
2.3.2 Gestiones administrativas durante el trabajo de campo.....	35
2.3.3 Gestiones administrativas después del trabajo de campo.....	35

III. LABORES TÉCNICAS DE TRABAJO DE CAMPO.....	41
3.1 Aspectos relacionados con la muestra de la ENHOPRO	41
3.2 Marco conceptual-temático y operativo de la ENHORPO	42
3.3 Labores técnicas previas al Trabajo de Campo ENHORPO	42
3.4 Labores técnicas durante el Trabajo de Campo ENHORPO	45
3.5 Labores técnicas posteriores al Trabajo de Campo ENHORPO.....	53
IV. ANEXOS	57
Anexo 1: Tabla de Viáticos 2014.....	57
Anexo 2: Reglamento de Uso y Mantenimiento de la Flotilla de Vehículos del Instituto Nacional de Estadística y Censos	59
Anexo 3: Manual Tarjeta Electrónica Combustible	61
Anexo 4: Documentos Administrativos	65
Anexo 5: Documentos de Control de Campo.....	75

INTRODUCCIÓN

El trabajo de campo constituye una de las principales etapas para la ejecución de la ENHOPRO, esta consta de la recolección de la información de cada uno de hogares productores por lo que usted recibirá instrucciones precisas sobre cómo desarrollar su trabajo como supervisor y a su vez como guiar a sus entrevistadores en su labor.

La tarea del supervisor en el trabajo de campo es de suma importancia ya que estará en contacto directo con los entrevistadores y entrevistadoras para orientarlos, supervisar sus labores y resolver los problemas que pudieran aparecer durante el desarrollo de la entrevista.

En este proceso usted trabajará en forma conjunta con el equipo de entrevistadores que tiene a su cargo. Por esa razón, para que el trabajo en equipo sea eficaz, cada uno de sus miembros debe ser consciente de las motivaciones de los demás y procurar que los otros integrantes se preocupen por lograr los objetivos del equipo.

Es conveniente que usted analice el proceso que conlleva el trabajo de campo desde tres perspectivas, es decir, las tareas a realizar antes, durante y después del trabajo de campo. Está claro que estas funciones en su mayoría se deben tener presentes en el transcurso de toda la encuesta, por que es conveniente que usted asimile la encuesta como un proceso en su conjunto y no como una serie de fases independientes.

Este instructivo para la supervisión de trabajo de campo, junto con el del personal entrevistador, constituye la guía técnica que deben consultar los supervisores, con el fin de obtener un trabajo homogéneo y de calidad durante el desarrollo del trabajo de campo en la ENHOPRO.

Ante la responsabilidad de la calidad del trabajo de campo realizado por el equipo de entrevistadores a su cargo, se torna fundamental una capacitación en la cual se especifiquen y delimiten todos los factores que están relacionados con las funciones que se deben realizar.


El presente manual junto a la capacitación anteriormente mencionada, se convertirán en las herramientas necesarias para un buen desempeño de sus labores en miras de contar con información de calidad. Esta responsabilidad envuelve áreas que acaban desde dominar ampliamente los instrumentos diseñados para su trabajo, hasta desarrollar y aplicar habilidades para el adecuado manejo de grupos.

El presente instructivo ilustra las funciones y labores a desempeñar, los procedimientos y controles que deben seguirse para asegurar una Encuesta ejecutada con la más alta rigurosidad. Para ello, el manual consta de cuatro unidades, donde se abordan todos los aspectos relativos a la encuesta, así como las funciones específicas que debe desarrollar el supervisor.

UNIDAD 1

Generalidades de la Supervisión del Trabajo de Campo

Al finalizar esta unidad usted estará en capacidad de:

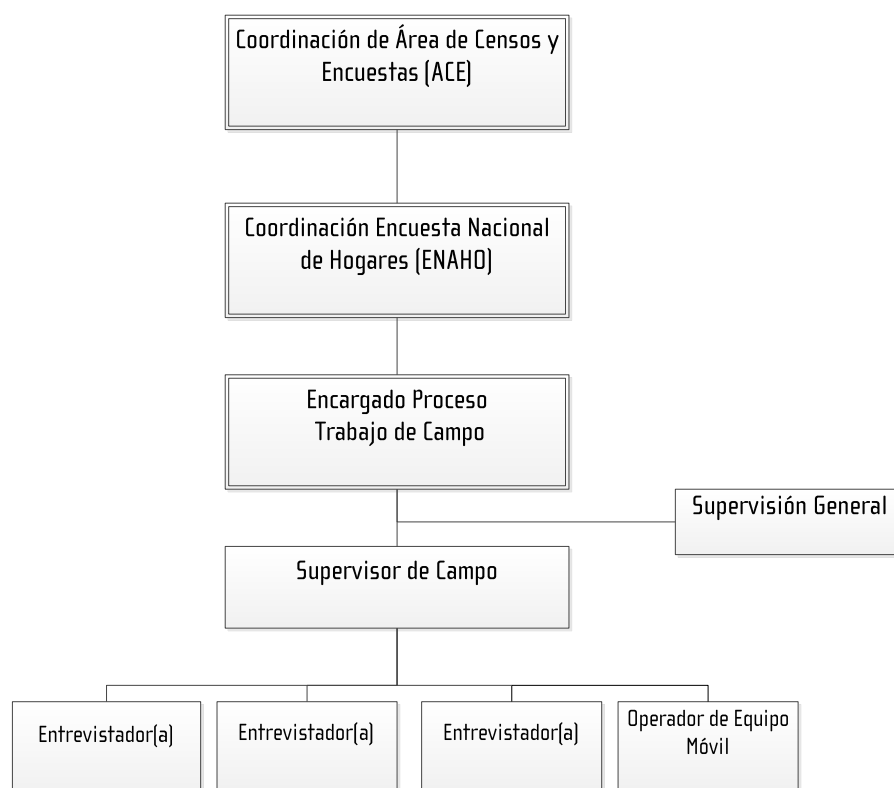
- Niveles de organización.
 - Perfil de la persona supervisora de campo.
 - Funciones generales.
 - Deberes y prohibiciones.
- 

I. Generalidades de la Supervisión del Trabajo de Campo

1.1 Niveles de organización del trabajo de campo

La persona que se desempeña como supervisora del Trabajo de Campo, tiene la función de coordinar a lo interno de su equipo y de articulación con otros grupos de trabajo, con colaboradores del Área de Censos y Encuestas y de otros procesos del INEC.

Para la ejecución del trabajo de campo en la Encuesta Nacional de Hogares Productores (ENHOPRO) 2014, se trabajará con base en la siguiente organización:



La Supervisión General representa un nivel de apoyo, que da acompañamiento y asesoría a los 15 equipos existentes, no solo en aspectos temáticos y técnicos, sino también en materia de gestiones administrativas y otras situaciones pertinentes al operativo de campo.

El trabajo de campo se organiza en dos etapas. En la primera fase, denominada Área (del 1 al 13 de setiembre) se recolectará la información de la Región Central, que abarca el Área Metropolitana de San José y zonas circunvecinas de la provincia de Alajuela, Cartago y Heredia.

La segunda etapa, llamada Zona, abarca el resto del país y se lleva a cabo del 15 de setiembre al 3 de

agosto. Además, durante la segunda etapa, algunos grupos de trabajo permanecen en la Región Central para terminar las entrevistas de la primera etapa.

Los equipos de trabajo de campo está compuesto por un supervisor(a), tres o dos entrevistadores(as) y un chofer. Este equipo tendrá un vehículo asignado durante el período de recolección de datos. El personal entrevistador y el chofer están bajo su responsabilidad como supervisor(a) y sobre ellos tendrá que ejercer la función de líder, tanto en lo que concierne a los aspectos administrativos antes señalados, como en lo relacionado con el manejo del personal y las labores técnicas.

De esta forma se destacan 36 entrevistadores entre los distintos grupos de campo, además se contratan dos entrevistadores más que realizan el rescate telefónico en oficina y atienden citas programadas que no puedan cubrir los equipos de campo. Este personal de oficina también se encarga de remplazar a los entrevistadores(as) que por algún caso particular se le dificulte o impida laborar, ya sea por enfermedad o alguna situación de fuerza mayor.

1.2 Perfil del personal supervisor de Trabajo de Campo

Usted se desempeñará como supervisor(a) de la Encuesta Nacional de Hogares Productores (ENHOPRO). Por lo tanto, será responsable de la cantidad y la calidad del trabajo realizado por el equipo de entrevistadores(as) que tenga a su cargo.

Es conveniente en primera instancia que usted tenga muy claro lo que conlleva un proceso de supervisión en su forma más general.

La supervisión consiste en el control, revisión y verificación del trabajo que realiza un grupo de personas. El objetivo de final de este proceso es lograr un desarrollo exitoso de las tareas asignadas adherido a las normas y directrices establecidas.

Conforme a las condiciones requeridas para el operativo de campo, se requiere que el equipo de supervisión tenga las siguientes características:

1. Habilidad para comunicarse con las demás personas en forma clara y procurando que el mensaje sea percibido de la mejor forma posible.
2. Seguridad en la toma de decisiones, comunicarse con su grupo no significa que siempre debe complacerlos. Un buen líder algunas veces debe tomar decisiones que no son populares pero que están dirigidas a un mejoramiento del grupo y de los objetivos planteados.
3. Determinación para asegurarse que su mensaje llegue a todos. Un líder exitoso define una visión para su grupo y la comunica de forma que convence a los integrantes que esos son los objetivos a seguir. Es capaz de inspirar a la gente para que en su trabajo cotidiano trabajen bajo esa visión.
4. Criterio técnico, para resolver dudas y consultas temáticas, cartográficas, logísticas,

administrativas, entre otras, y discernir entre diferentes alternativas cuál es la más adecuada.

5. Capacidad de organización, para cumplir con la carga asignada de trabajo, disminuir el número de entrevistas pendientes, llevar la revisión de boletas al día, llenar, ordenar y entregar puntualmente todos los controles asignados.
6. Buen trato interpersonal, para crear un ambiente de trabajo con alta calidad humana.
7. Honestidad, para dar fe del rendimiento propio y de su equipo, y gestionar recursos de la institución y del país.
8. Sentido de responsabilidad y compromiso, para ejecutar los procedimientos necesarios hacia un excelente trabajo de campo con altísima calidad técnica.
9. Trabajar con orden, para completar los controles requeridos y entregar el material claro, limpio y completo, en los plazos establecidos.
10. Experiencia, en labores relacionadas con la aplicación de entrevistas y de manejo de equipos de trabajo.
11. Buena comunicación, para que en forma constante reporte a la oficina el avance del trabajo y los problemas o anomalías detectadas en la ejecución del mismo. Además, para que el equipo de trabajo reciba en forma clara y precisa los lineamientos de trabajo.
12. Capacidad para trabajar bajo presión, cumplir con el trabajo solicitado en los tiempos estipulados y los resultados deseados.
13. Dinamismo y capacidad de adaptación para enfrentar ágil y eficazmente las diversas situaciones que se presentan en el trabajo de campo, así como anticipar y dar pronta respuesta ante eventos inesperados.
14. Mostrar firmeza, para aplicar con el respeto que toda persona merece, las correcciones a las deficiencias y en la aplicación de las regulaciones que deben acatarse como funcionarios públicos.
15. Capacidad para aprender continuamente, para aprender de las observaciones que se le plantean, de las situaciones imprevistas y de los errores que se cometen y así mejorar permanentemente su trabajo.
16. Buen capacitador(a), para transmitir clara y constantemente sus conocimientos de manera asertiva.
17. Humildad, para reconocer que su labor puede ser enriquecida y mejorada con las apreciaciones de otros miembros del equipo de trabajo.
18. Teniendo presente estas características usted debe asumir un sentido de responsabilidad y compromiso con el proyecto por lo que debe procurar un dominio amplio y fluido en todos los ámbitos de aplicación y desarrollo de la encuesta. En este mismo sentido, hay que tener claridad

en los objetivos del estudio con lo cual se consolidará su liderazgo traduciéndose en un desarrollo exitoso del trabajo de campo.

La encuesta es un proceso integral que se debe desarrollar como un todo; sin embargo es conveniente separar o delimitar algunos lineamientos en cuanto a la realización de las funciones se refiere. El siguiente cuadro ilustra las principales tareas que usted deberá desempeñar en el proceso de supervisión.

Tareas a desarrollar en el proceso de supervisión

Tareas previas:

- » Capacitación.
- » Conocimiento temático y teórico.
- » Manejo del formulario.

Tareas durante el trabajo de campo:

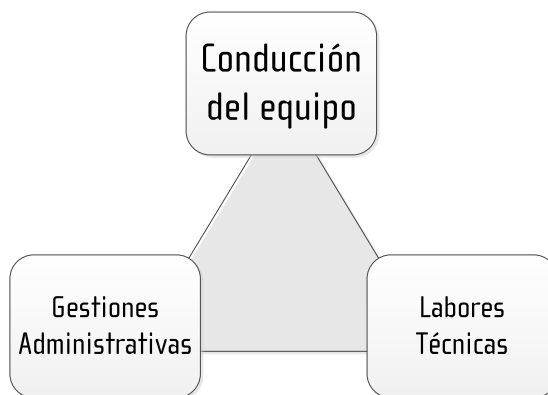
- » Organización de la semana.
- » Manejo y conocimiento del mapa o croquis.
- » Revisión de los materiales.
- » Entrega de materiales a los entrevistadores.
- » Ubicación de los entrevistadores.
- » Supervisión del segmento asignado.
- » Recepción de entrevistas efectuadas.
- » Revisión de las boletas.

Tareas administrativas:

- » Programación de visitas a los informantes.
- » Observación directa de la entrevista.
- » Registro de consultas.
- » Resultado de la entrevista.
- » Informe de los segmentos visitados.
- » Control de gastos de transporte y otros.
- » Recolección de facturas.
- » Liquidación de gastos.

1.3 Ejes de la Supervisión de Trabajo de Campo

La supervisión del trabajo de campo se estructura en tres ejes:



- La conducción del equipo (Unidad 2) se refiere a todas aquellas funciones orientadas a que usted lidere y guíe al grupo de trabajo hacia la consecución de sus objetivos.
- Las gestiones administrativas (Unidad 3) garantizan que los equipos de trabajo cuenten con la cantidad adecuada de recursos (alimentación, transporte, materiales de trabajo, hospedaje, entre otros) para efectuar satisfactoriamente sus labores.
- Y las labores técnicas (Unidad 4) constituyen todas las tareas ligadas con la temática y manejo conceptual y con los controles y tareas directamente relacionadas con la gestión del trabajo de campo.

1.4 Deberes, obligaciones y prohibiciones de la Supervisión de Trabajo de Campo

Como supervisor(a) de la ENHOPRO, sus deberes y responsabilidades contemplan:

- a) Asistir a tiempo completo y aprobar el curso de capacitación del equipo de supervisión de campo, además de asistir y colaborar en la capacitación de entrevistadores(as).
- b) Cumplir con todas las indicaciones establecidas en el "Instructivo para el personal entrevistador".
- c) Asignar las tareas a los entrevistadores de su equipo, y entregarles los materiales necesarios para su desempeño.
- d) Velar porque el equipo de trabajo cumpla con disciplina, asistencia y el horario establecido.
- e) Cumplir con la carga de trabajo asignada en la semana (supervisar el número de entrevistas que se le

indican en el periodo indicado).

- f) Observar y vigilar el cumplimiento de las tareas asignadas a cada uno de los encuestadores, resolver los problemas que encuentre e indicar la forma de realizar las correcciones del caso.
- g) Recoger los formularios aplicados por los encuestadores, una vez se termine el trabajo en cada hogar productor.
- h) Revisar diariamente las boletas aplicadas con el fin de detectar a tiempo los errores; ordenar y vigilar la corrección de los mismos.
- i) Realizar funciones organizativas, administrativas y disciplinarias con el objetivo de mantener y asegurar la calidad y oportunidad de la información.
- j) Comunicarse regularmente con la supervisión general.
- k) Implementar las medidas correctivas que le indiquen el equipo de oficina sobre la calidad de la boleta.
- l) No delegar sus funciones a entrevistadores o terceros no relacionados con el trabajo de campo.
- m) Portar el carné que lo identifica como funcionario del INEC en lugar visible.
- n) Buena presentación y apariencia personal en el transcurso de su trabajo.
- o) Mantener una actitud imparcial evitando cualquier tipo de favoritismos que puedan perjudicar a los entrevistadores.
- p) Ubicar a cada entrevistador en el hogar productor indicado, asegurándose que la entrevista haya sido aceptada por parte del mismo.
- q) Revisar las entrevistas efectuadas y verificar la asignación adecuada de cada entrevistado en las secciones que corresponden, así mismo que en la parte de gastos exista la información requerida según se indicó en el manual del entrevistador.
- r) Aclarar cualquier duda que pueda afectar la realización del trabajo, ya sea recurriendo a este instructivo o bien acudiendo a su supervisor inmediato, o encargado del trabajo de campo.
- s) Recomendar a los entrevistadores, la manera correcta de expresarse y de escuchar, propiciando así un ambiente de cooperación dentro del grupo.
- t) Completar debidamente todos aquellos documentos de control u otros auxiliares que se le hayan entregado con anterioridad tal es el caso del control de consultas, la asistencia de los entrevistadores al trabajo de campo, etc.
- u) Dirigirse al responsable de trabajo de campo cuando se presente una situación o conflicto cuya solución no está a su alcance.

Estas obligaciones se complementan con las establecidas por el artículo 15 del Reglamento Autónomo de Servicios (anexo 1, Reglamento Autónomo): “además de lo establecido en la Ley General de la

Administración Pública, el Código de Trabajo, la Ley de Administración Financiera de la República y otras disposiciones normativas, son obligaciones de los servidores (entre otras):

- a. Cumplir con las disposiciones normativas que regulan su relación de servicio, así como con todas aquellas de orden interno, actuales o futuras, sin perjuicio de hacer valer sus derechos, por los medios y procedimientos legalmente establecidos, cuando los consideren lesionados;
- b. Ejercer sus funciones personalmente, en forma regular y continua de acuerdo con la jornada de trabajo autorizada y en cualquier lugar del país, según lo requiera las necesidades del servicio por brindar. Quedan a salvo de esta disposición, los funcionarios con quienes se haya convenido o llegare a convenir contractualmente, un lugar específico de trabajo;
- c. Vestir, en forma apropiada durante las horas de trabajo, de acuerdo con el cargo que desempeñan y el lugar donde prestan sus servicios; a aquellos a quienes por la naturaleza de sus servicios se les haya dotado de uniforme, deben vestirlo durante su jornada de trabajo;
- d. Atender y cumplir de manera eficiente y oportuna, las órdenes de sus superiores, relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que desempeñan;
- e. Observar durante el trabajo una conducta y disciplina correcta, así como guardar respeto y consideración a sus compañeros;
- f. Guardar la debida discreción sobre lo relacionado con su trabajo, cuando así se requiera por la naturaleza del mismo, así como la más absoluta reserva sobre los asuntos administrativos que puedan causar perjuicio al INEC o en virtud de disposiciones e instrucciones especiales, aún después de haber cesado en su cargo. Todo ello, sin perjuicio de la obligación que le asiste al funcionario de denunciar ante quien corresponda, los hechos incorrectos o delictuosos que lleguen a su conocimiento;
- g. Participar y colaborar, cuando el INEC lo solicite, en los cursos de capacitación, así como mantenerse actualizado en los conocimientos técnicos y prácticos, relacionados con la índole de las funciones y el trabajo que ejecuten;
- h. Mantener al día las labores encomendadas, salvo que motivos justificados lo impidan;
- j. Rendir cuentas de las sumas de adelanto de dinero por concepto de viáticos, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la terminación de la labor encomendada;
- k. Velar porque la buena imagen de la institución no se deteriore, ni se comprometa con comportamientos que atenten contra los valores éticos y las buenas costumbres;
- l. Asistir a las actividades de capacitación que sus superiores le indiquen y lograr el mejor aprovechamiento de las mismas. En caso de que un servidor haga abandono injustificado o repruebe las evaluaciones de las actividades de capacitación, deberá resarcir al INEC en los costos en que éste incurrió, previa investigación que deberá llevar a cabo la Unidad de Recursos Humanos.
- m. Atender con diligencia, afán de servicio, respeto y cortesía al usuario que acude a las dependencias del INEC, respondiendo al concepto de Servicio al Cliente;

- n. Notificar al superior inmediato, verbalmente o por escrito, a más tardar el segundo día de su ausencia, la causa que le impide asistir a su trabajo. Este aviso no justifica la ausencia, el servidor la hará por escrito, en las siguientes veinticuatro horas con su comprobante;
- o. Resguardar el equipo, los útiles, el mobiliario asignado y los vehículos del INEC, y utilizarlos únicamente en aquellos asuntos para los que están destinados y autorizados”.

Asimismo, su trabajo debe realizarlo en apego a la normativa vigente, según lo estipulado en el Artículo 17 del Reglamento Autónomo de Servicios del INEC, que señala que “además de lo establecido en el Código de Trabajo y otras normas del presente Reglamento”, es prohibido para los funcionarios del INEC, (entre otras):

- a. Dar órdenes a subalternos o a otros servidores, para que realicen funciones o ejecuten acciones ajenas a sus labores, así como amenazar y tomar represalias contra éstos, cuando se nieguen a acatar disposiciones arbitrarias o mal intencionadas;
- b. Realizar acciones u omisiones que afecten el normal desempeño de las labores de cualquier servidor del INEC;
- c. Realizar rifas, hacer colectas, vender objetos o realizar cualquier tipo de negocio personal, en el centro de trabajo y en horas laborales, excepto que exista autorización expresa de la Gerencia;
- d. Realizar actos, hacer comentarios o publicaciones que puedan desprestigiar al INEC o a cualquiera de sus funcionarios, sin perjuicio del deber que les asiste de denunciar, ante quien corresponda, los hechos indebidos o delictuosos de que tengan conocimiento;
- e. Omitir injustificadamente, la cancelación de deudas por concepto de alimentación, hospedaje y transporte, cuando el INEC haya reconocido en forma efectiva esos gastos;
- f. Utilizar las influencias y la autoridad que les permite el cargo, para otorgarse privilegios y beneficios personales, o a familiares o amigos;
- g. Otorgarse potestades y darse atribuciones, no autorizadas por disposición legal expresa;
- h. Faltarle al respeto a compañeras y compañeros, con insinuaciones deshonestas, bromas o insultos que quebranten la cordialidad y el mutuo respeto que debe imperar entre servidores, para la buena marcha del servicio;
- i. Tratar de resolver por medio de la violencia de hecho, o de palabra, las dificultades y diferencias que surjan con superiores, subalternos, compañeros o usuarios;
- j. Divulgar o hacer público el contenido de informes, documentos confidenciales o cualquier asunto de tipo privado del INEC, sin autorización del superior jerárquico respectivo; y
- k. Lucrar con el suministro de información relacionada con las actividades sustantivas del INEC.

De manera específica y aplicada al contexto de la ENHOPRO, son prohibiciones al supervisor(a), las siguientes:

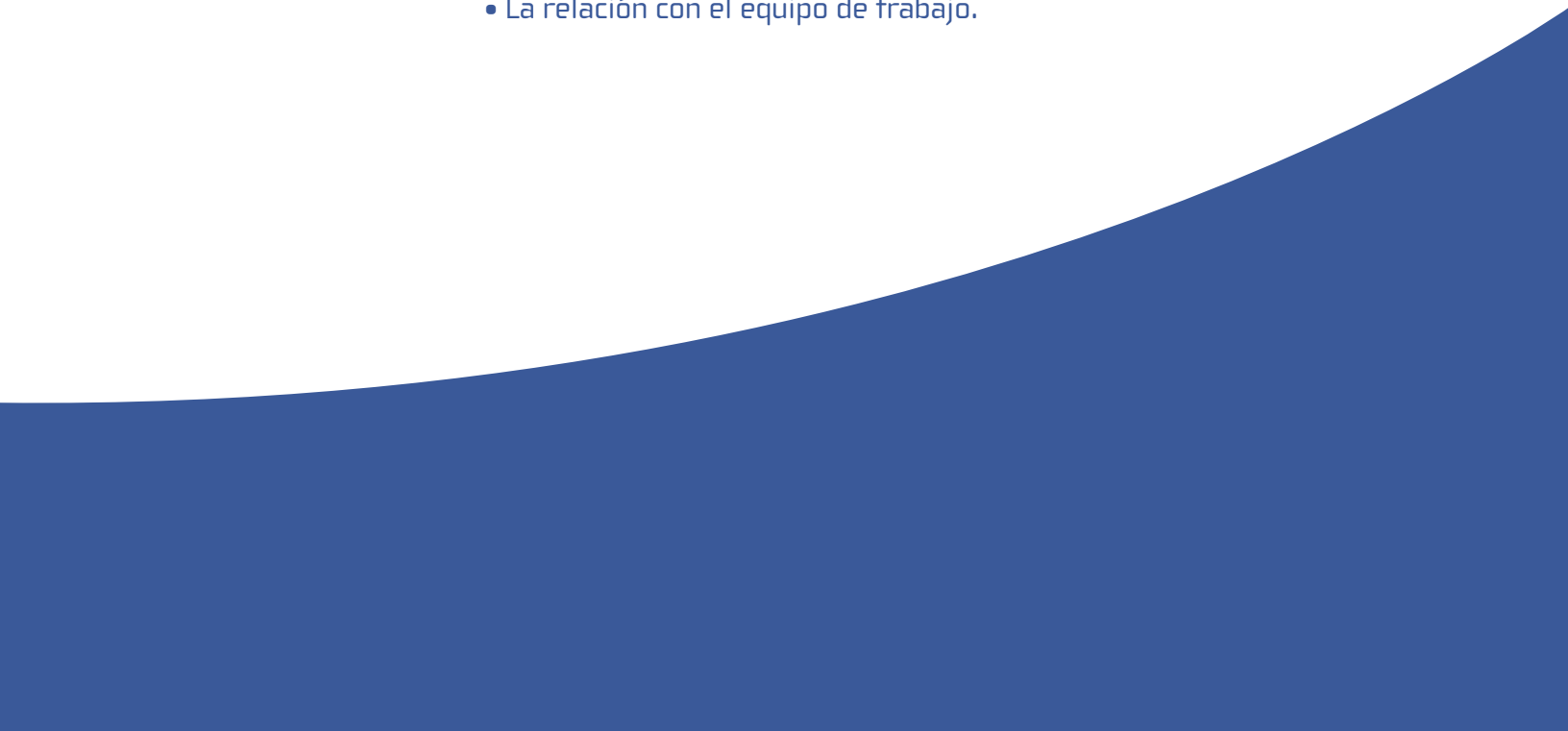
- a. Divulgar la información obtenida como resultado de los trabajos de investigación.
- b. Alterar los datos obtenidos o registrar datos falsos.
- c. Utilizar las influencias y la autoridad, que les permite el cargo o la información que se recolecta para derivar beneficios personales, a familiares o amigos.
- d. Apropiarse de los materiales entregados para la Encuesta.
- e. Realizar actividades que no tengan relación con la Encuesta en horas laborales.
- f. Recoger información sobre temas no contemplados en el formulario.
- g. Ofrecer regalos, empleo, pagos, o promesas de algún beneficio, a las personas informantes con el fin de obtener la información.
- h. Realizar las tareas de recolección de datos acompañado de personas ajenas al equipo de trabajo.
- i. Delegar funciones propias a sus subordinados.
- j. Solicitar regalos, pagos o propinas a los habitantes de las viviendas o los dueños de los hogares productores.
- k. Permitir que los entrevistadores realicen la investigación utilizando métodos diferentes a las establecidas en los instructivos.
- l. Firmar documentos administrativos con información que no se apegue a la realidad.
- m. Consumir alcohol, o realizar cualquier acto o comportamiento durante el período de trabajo de campo, que pueda desprestigiar la imagen institucional.

El incumplimiento de la normativa, tanto en lo concerniente a las obligaciones como a las prohibiciones, podrá ser sancionada conforme con el Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de Estadística y Censos además otros reglamentos y leyes

UNIDAD 2

Conducción del Equipo de Trabajo de Campo y gestiones administrativas

Al finalizar esta unidad usted estará en capacidad de:

- Lineamientos de trabajo para el equipo.
 - Papel del supervisor como líder.
 - La relación con el equipo de trabajo.
- 

II. Conducción del Equipo de Trabajo de Campo y gestiones administrativas

2.1 Descripción General de la Conducción del Equipo

La función clave de la supervisión de campo se encuentra en la conducción de su equipo de trabajo, para cumplir exitosamente con la carga asignada. En este apartado estaremos explorando algunos elementos que componen la conducción del equipo y que usted debe tomar en cuenta para que el grupo logre un desempeño satisfactorio.

2.1.1 Establecer los lineamientos de Trabajo

Como supervisor(a), usted establece las “reglas del juego” del equipo en el campo, es decir, los lineamientos de trabajo, para esto usted debe:

- Establecer e indicar al equipo claramente el propósito del trabajo en el campo: esto es, obtener la información completa, veraz y de excelente calidad, haciendo un uso racional de los recursos y cumpliendo con la carga de trabajo asignada. Lo fundamental es crear un entendimiento y compromiso a nivel de grupo, para que todos los miembros estén identificados y alineados con respecto a la razón de ser de sus labores.
- Explicar al personal entrevistador y chofer cuáles son sus deberes y sus derechos; igualmente los límites que existen dentro de sus funciones (prohibiciones) contemplados en el reglamento institucional.
- Organizar el trabajo de su grupo y comunicarles:
 - Cómo se ha organizado y planificado el trabajo y cuál es el cronograma;
 - Cómo disponer del tiempo adecuadamente;
 - Cómo conducir una entrevista;
 - Cómo lograr la cooperación de los informantes;
 - Recomendar la manera correcta de expresarse y de escuchar;
 - Comunicar también cómo se medirá y evaluará la calidad, cantidad y desempeño del trabajo de campo.
- Informar acerca de la jornada laboral establecida en los términos de contrato y la disponibilidad necesaria dependiendo de las circunstancias de trabajo (localidades lejanas).
- Velar porque la salida de los equipos al campo debe darse todos los días desde el edificio del INEC y bajo el horario establecido, salvo casos especiales con la autorización de la persona encargada del Trabajo de Campo.
- Guiar al entrevistador (a) en la aplicación de todos los conocimientos que le fueron transmitidos en el período de capacitación, con la intención de detectar oportunamente en cuáles aspectos se debe mejorar.

- Entender que como supervisor(a) es la persona que dirige al grupo, pero esta autoridad no le permite abusar del poder o irrespetar al personal a su cargo.
- Señalar al equipo de trabajo que para el éxito del programa es fundamental una buena actitud, prudencia y adaptabilidad en la forma de expresarse y respeto total a compañeros y compañeras, informantes y autoridades locales.

Para asesorar al personal entrevistador, hay que observarlo trabajando y posteriormente sugerirle el modo de mejorar su labor. En general, no basta el entrenamiento y la capacitación que se le ha brindado, especialmente cuando es un entrevistador (a) sin experiencia. Para evitar errores sistemáticos en el futuro, usted debe acompañarles en las primeras entrevistas, escucharles con atención y al finalizar la entrevista, fuera de la vivienda o del lugar donde realice la entrevista, señalarles los errores para que los corrija.

2.1.2 Fomentar un ambiente sano de trabajo

Las características particulares del trabajo de campo favorecen a que la experiencia de los equipos sea muy satisfactoria y enriquecedora para todas las personas participantes. Sin embargo, para lograr este resultado hay que cuidar y fomentar en todo momento un ambiente seguro y saludable de trabajo.

Usted debe velar porque existan las condiciones de seguridad, respeto y bienestar para las personas en su equipo, para lo cual debe:

- Informar acerca de precauciones al viajar en los vehículos asignados.
- Prever y comunicar acerca de posibles peligros en los segmentos visitados: delincuencia, animales bravos, desastres naturales, entre otros (se recomienda consultar la caracterización de los segmentos que usted visitará y obtener consejo de supervisores con experiencia).
- Es su obligación verificar que el lugar de hospedaje cumpla con las condiciones adecuadas de seguridad, salud e higiene.
- Cuando se labore en el campo, al terminar la jornada, los entrevistadores pueden disponer de su tiempo libre. No obstante, continúan siendo funcionarios de nuestra institución y usted tiene la potestad para detener abusos o comportamientos que puedan ocasionar problemas, perjudicar la labor del día siguiente y lo más grave, afectar negativamente la imagen del proyecto de la ENHOPRO y del INEC.

2.1.3 El papel del Supervisor (a) como líder

En primera instancia tenga presente que para que su labor sea exitosa, debe ser percibido como una persona líder, dando el ejemplo en todos los campos. Debe tener conocimiento del trabajo, dominio y claridad de los objetivos del estudio, actitud comprensiva, honradez, hábitos y presentación personal adecuados.

“El liderazgo es la influencia, arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen en forma voluntaria y con entusiasmo para el logro de las metas del grupo”

Existe una gran diferencia entre la autoridad y el liderazgo. La autoridad la otorga el puesto o las responsabilidades del puesto, el liderazgo debe ganarse.

Como supervisor(a) de campo, usted tiene la autoridad para llevar a cabo las funciones descritas en la unidad anterior. Pero es a través de un buen liderazgo, que usted logrará obtener lo mejor de su equipo y conducirlo a sus metas de manera más satisfactoria.

Dado que el liderazgo lo construye diferente cada persona, encontramos siempre estilos y niveles de liderazgo distintos, por lo que no existe una receta como tal para convertirse en un líder de equipo.

Sin embargo, algunas actitudes convenientes de una supervisión de campo adecuada son:

- a. **Interés:** demostrar interés genuino por el equipo humano a su cargo; por ayudarles a resolver las dificultades relacionadas con el trabajo que ejecutan.
- b. **Paciencia:** en toda relación humana es fundamental la paciencia y especialmente lo es en aspectos laborales. Si no logra ser paciente, cada vez que no mantenga el control perderá poco a poco el respeto del personal a su cargo.
- c. **Comprensión:** escuchar a sus subalternos y prestar total atención, para comprender sus inquietudes. Procure siempre imaginar lo que usted haría si estuviera en la situación del entrevistador(a).
- d. **Aceptar la crítica de otros:** aceptar la crítica constructiva, sobre todo de parte de sus subalternos. Nunca deje de escucharla, puede obtener ideas valiosas.
- e. **Discreción:** especialmente en lo concerniente a asuntos personales y al realizar llamadas de atención. Usted debe actuar con franqueza y asertividad, pero sin que existan agresiones de ningún tipo.
- f. **Imparcialidad:** al tratar a la gente y al atender sus problemas. Tome el lugar de la otra persona, pero conserve su objetividad. Es valioso escuchar, especialmente si lo hace con mente abierta. Si se presenta un conflicto con su personal, escuche la versión de las partes involucradas sin tomar partido por una u otra persona.
- g. **Responsabilidad:** cumpla a cabalidad sus responsabilidades sin posponer o delegar funciones. Nunca descuide o deje solo a su grupo de trabajo por atender asuntos personales.

Recuerde que en la tarea de supervisión debe tomar una actitud que le permita ser imparcial en el trato con sus allegados y en la resolución de problemas. Tenga presente que actitudes como el grado de interés, la comprensión y la responsabilidad le permitirán avanzar de una forma positiva en sus labores y tareas.

Usted como supervisor(a) debe dominar a un nivel más amplio que su grupo de trabajo los objetivos de la encuesta, como su composición. No deje de lado ningún detalle que esté relacionado directa o indirectamente con la aplicación y desarrollo de la misma.

Para el trato tanto con el chofer como con los entrevistadores(as) use más el liderazgo que la autoridad, el primero es el deseable, para ello se muestra la siguiente tabla que da los lineamientos que debe seguir para ser líder no autoritario (aunque en casos excepcionales debe ser autoritario, se espera sean nulos o muy pocos).

Por otra parte, existen diferencias entre el supervisor (a) que se vale más de su autoridad para conducir a su equipo y entre el supervisor (a) que por otro lado lo lidera eficazmente. Sin dudas se recomienda adoptar el segundo estilo de conducción.

Repase la columna de la derecha y trate de fortalecer o mejorar las condiciones que le resulten más difíciles de ejecutar o ejercer.

Tabla 1: ¿Qué tipo de supervisor (a) desea ser usted?

Supervisor (a) autoritario (a)	Supervisor (a) líder
Da órdenes	Inspira, motiva, guía
Impone su autoridad	Pide y obtiene participación
Infunde temor	Atrae y procura buena voluntad
Piensa y habla en "YO"	Piensa y habla en "NOSOTROS(AS)"
Dice "Lleguen a Tiempo"	Llega a tiempo
Recrimina por las faltas	Ayuda a enmendar las faltas
Sabe cómo se hace	Demuestra cómo se hace y dialoga
Dice "Vayan"	Dice "Vamos"
Ordena y manda	Consulta, aclara, apoya
Orientado a las objetivos	Orientado a la gente, para lograr objetivos
Hace que su gente sepa a dónde va a él (ella)	Facilita a su gente a saber dónde van ellos(as)
Trabaja duro para producir	Trabaja duro para ayudar a su gente a producir
Se adjudica el mérito	Comparte el mérito
Es convencional	Es creativo(a)
Se aboca a resolver problemas	Busca oportunidades no aprovechadas

Considere estos elementos como recomendaciones para reforzar su estilo de liderazgo y aproveche las mismas para reflexionar sobre las fortalezas y facilidades que se tiene como líder y las áreas en las que debe trabajar y mejorar.

Para consolidar ese liderazgo, en la realización de su trabajo se debe considerar lo siguiente:

- Dirigir el equipo asignado: usted es la persona encargada de guiar al grupo en la aplicación y desarrollo de la encuesta. Considere en todo momento que ningún grupo es homogéneo en cuanto a las personalidades de los individuos que lo integran. Por esto usted debe dar seguimiento particular a todos y cada uno de los entrevistadores que están a su cargo. Solamente dando seguimiento a la labor del entrevistador, podrá detectar los errores que está cometiendo y corregirlos a tiempo.

- b. Para asesorar al entrevistador hay que observarlo trabajando y posteriormente sugerirle el modo de mejorar su labor, teniendo siempre presente los comentarios y puntos de vista que posea el encuestador. Cuando usted necesite sugerirle o solicitarle un cambio de actitud a un entrevistador, hable con él en privado, nunca frente al grupo ya que hay situaciones personales que no pueden ser tratadas ante todo el grupo de trabajo.
- c. Por otra parte es importante que usted organice su grupo de tal manera que el trabajo se realice de una forma planificada y en los intervalos de tiempo respectivos.
- d. Aclarar al grupo bajo qué directrices trabajará: debe explicarles a los entrevistadores aspectos importantes relacionados principalmente con sus derechos y deberes.
- e. Tenga presente que en este proceso es de gran importancia la forma en que usted se comunique con su grupo. Mantenga por tanto un lenguaje adecuado y una actitud favorable tanto hacia el tema que está tratando como hacia quien recibe el mensaje.
- f. Está claro entonces que al organizar un equipo, se debe en primera instancia trabajar con y a través de las otras personas. A menudo es una labor de conjunto, es una sociedad la cual presupone todo un acervo de convenios, entendimientos y posiciones tácitas.

2.2 Trabajo en equipo

A continuación, algunas consideraciones con respecto a su relación como supervisor (a) con su grupo: entrevistadores y chofer.

2.2.1 La relación con el equipo de entrevistadores

Siempre con el objetivo de lograr el mejor trabajo de sus entrevistadores, usted como supervisor (a) debe tener presente las siguientes recomendaciones:

Pregunta: ¿Cómo conozco a mis entrevistadores?

Respuesta: para dirigir eficientemente al personal a cargo, conózcalo y entienda su personalidad a través de la observación. Es importante conocer experiencias laborales, académicas y personales, así como gustos y costumbres, para tener idea de cómo se adaptarán a determinadas circunstancias. No adelante nunca sus conclusiones.

Pregunta: ¿Cómo le doy indicaciones al personal entrevistador?

Respuesta: la mejor manera de dar indicaciones es solicitando cortésmente lo que hay que hacer, de la misma forma que a usted le gusta que se lo pidan. Si el entrevistador(a) no acata la instrucción, insista y solicite asertivamente que se respete la indicación, señalando la importancia que tiene la tarea en el trabajo del grupo y los inconvenientes de que no sea ejecutada.

El supervisor(a) debería ganar el cumplimiento de su equipo de trabajo, antes de exigirlo de manera autoritaria. No es recomendable dar órdenes de forma directa y tajante de entrada; ésta manera sólo debe

emplearse en último caso y después de haber conversado con la persona sobre el tema.

Pregunta: ¿Cómo obtengo la colaboración del personal entrevistador?

Respuesta: la experiencia ha demostrado que las personas trabajan más eficazmente cuando han tomado parte en las decisiones relativas a la ejecución de sus labores. Cuando supervisor(a) y entrevistadores(as) se ponen de acuerdo sobre la forma de resolver un problema de trabajo, por lo general juntos encuentran una mejor solución que la que hubieran encontrado trabajando separadamente.

Siempre que se pueda y cuando sea pertinente, involucre a sus entrevistadores en la toma de decisiones; esto tiende a crear el entusiasmo que facilita un trabajo duro o hace posible efectuarlo en un plazo más corto.

Pregunta: ¿Cómo tomar la mejor decisión?

Respuesta: si surge la necesidad de tomar una decisión definitiva, tómela tan pronto como le sea posible. Primero, asegúrese que tiene la autoridad para tomarla; en caso de no ser así, haga la consulta personal o telefónicamente a su superior (a). Esté seguro de poseer todos los datos que necesita o todos los que pueda reunir.

En otras palabras, esté seguro (a) de lo que hace y de que ello está bien; consiga el apoyo de los entrevistadores(as) u otros involucrados y entonces decida. Los subalternos, así como los superiores, excusarán errores, pero no aceptarán a una persona que nunca toma una decisión definitiva.

Pregunta: ¿Cómo llamar la atención a algún miembro del equipo?

Respuesta: cuando tenga que hacerle alguna observación a un entrevistador (a) o llamarle la atención, ya sea por una falla en el trabajo, o por otra irregularidad, hágalo en privado, nunca en presencia de sus compañeros(as) de trabajo. Dígale lo que usted considera que no está marchando bien, pero siempre explique el por qué y hágalo de un modo respetuoso y cortés, tomando en consideración la situación y el carácter de cada entrevistador (a). Escuche su versión del problema, tómela en cuenta y permítale encontrar con usted la solución.

Si la persona se da cuenta de que usted está tratando de ayudarlo, probablemente aceptará la llamada de atención. Si por el contrario, cree que la observación es injusta, es probable que reaccione negativamente; por lo tanto, se debe tener mucho tacto y hacer llamadas de atención sólo cuando se tiene certeza de una falta o irregularidad.

Pregunta: ¿Cómo resolver las quejas?

Respuesta: en una situación de conflicto o problema entre personas o grupos, se recomienda proceder de la siguiente forma:

- a. Reúna todos los datos con respecto a la queja y escuche lo que dicen las personas o grupos que están involucrados (trate de intuir lo que no dicen).
- b. Resuelva pronto el asunto. Si usted no tiene la autoridad necesaria para solucionar el problema, solicite ayuda a sus superiores.

Las quejas de poca importancia frecuentemente se desarrollan y llegan a ser problemas más serios. Permita que el entrevistador(a) exponga detalladamente su disgusto; en general, esto ayuda a aclarar el asunto.

Tenga presente que cada queja puede ser una oportunidad, una posible clave para percibir alguna situación que existe y que usted debe conocer y corregir.

2.2.2 Conflictos entre personas o grupos

Para la resolución de conflictos es importante tener una orientación hacia la tolerancia, y colaboración, junto con técnicas de comunicación y un pensamiento que facilite el proceso a desarrollar.

En el desarrollo del trabajo se encontrará con conflictos que surgen a lo interno del grupo, los cuales usualmente serán presentados en forma de quejas por parte de las personas involucradas. Ante estas situaciones es recomendable que usted se acerque a los siguientes lineamientos.

Inicie la resolución escuchando con precisión, cuál es el tema o problema que se trata de resolver o los aspectos de la actividad observada que se han de tomar en cuenta. Señale las formalidades a que habrán de ajustarse los participantes (brevedad, objetividad, voz moderada, entre otros).

- a. Escuche las posiciones de todas las partes involucradas en el asunto, en la que muestren lo que quieren o no quieren con claridad, sea imparcial y no realice juicios subjetivos, que lejos de resolver la situación, puedan agravar la misma.
- b. Cuando se disponga a atender un conflicto en el equipo de trabajo se recomienda que sea en un escenario adecuado, donde no exista una posición de poder, por ejemplo si el problema es entre el chofer y un entrevistador, solicíteles que salgan del vehículo ya que este puede ser una zona de confort para el chofer.
- c. Si la discusión se sale de tono o bien podría tornarse más grave o violenta, puede utilizar distractores que quiten de foco el problema inmediato, uno de estos distractores puede ser cruzar la calle, atender una llamada o un cambio de ruta, esto no quiere decir que el problema no debe ser atendido por el contrario lo que se busca es la objetividad y evitar que se de algún tipo de agresión, este puede considerarse una medida extrema, con el cuidado de no utilizarlo siempre para evitar atender los conflictos.
- d. Una vez que finalizan las exposiciones de los participantes, trate de formularse una síntesis de las posiciones expuestas y trate de resolver el asunto, en caso de que usted no tenga la autoridad necesaria para resolver el problema, diríjase a la supervisión general.
- e. Tenga presente que cada punto de vista expuesto, puede ser una gran oportunidad para evaluar posibles conflictos futuros.

2.2.3 ¿Cómo llamar la atención?

En un grupo pueden existir personas que incurran en algún tipo de acciones por las cuales se les debe

llamar la atención o hacer alguna observación y la labor de campo no está exenta. En estas situaciones es conveniente que usted procure ser discreto, tome en cuenta que generalmente se trata de situaciones que deben ser tratadas con un carácter más personal, y al llamar la atención, usted debe ser franco pero nunca brusco.

Tenga presente en el momento de llamarle la atención a un entrevistador(a) las siguientes recomendaciones:

- a. Hágalo en privado, nunca en presencia del grupo de trabajo o de otras personas ajenas al grupo.
- b. Escuche con atención lo que él o ella piensa del problema, y consúltelo cuáles son según su criterio las posibles soluciones.
- c. Diríjase a la persona en un tono cordial, de forma objetiva y con mente abierta; nunca se formule juicios subjetivos de las situaciones que se presentan.
- d. Dele a conocer que usted pretende ayudarlo, no le emita la observación como una orden directa sugiérale lo que debe hacer y corregir. Si después de esto, la persona no hace caso a estas sugerencias y continúa incurriendo en la falta, usted le pedirá que respete lo solicitado; sin embargo, tenga presente que como supervisor(a) debe aprender a ganar el cumplimiento en lugar de exigirlo.

2.2.4 ¿Cómo realizar el trabajo eficientemente?

La experiencia demuestra, que las personas se sienten incentivadas a trabajar más eficientemente, cuando sienten que son parte integral en las decisiones sobre los métodos de trabajo a desarrollar.

Surge así la necesidad de establecer objetivos y metas comunes, fomentando la comunicación y la integración del equipo de trabajo. Procure entonces establecer metas comunes, destacando los valores de la unión, el respeto, el compañerismo, la honestidad, la solidaridad y la lealtad. Analice la importancia que tiene cada miembro del equipo, sin el cual las funciones del grupo no pueden llevarse a cabo adecuadamente.

Considere que si usted promulga un ambiente agradable de trabajo, estará procurando que se presenten menos situaciones conflictivas o problemáticas a lo interno del grupo de trabajo.

Para dirigir eficientemente el personal, usted deberá conocerlo y entender que cada uno de ellos posee un temperamento diferente, por lo que reaccionarán de forma diferente ante determinadas circunstancias.

Procure identificar a los entrevistadores(as) que pueden aceptar mayores responsabilidades y siempre que le sea posible, trate de involucrarlos en la toma de sus decisiones o en el menor de los casos, consúltelos su opinión sobre cómo le gustaría que se realizaran las tareas a desarrollar.

Piense en impulsar el desarrollo integral del equipo, con una visión objetiva, involucrando a todos los integrantes.

Respete, supervise y haga cumplir las normas de comportamiento, los cinco (supervisor, chofer y entrevistadores), están en la obligación de cumplirlos, comience usted dando el ejemplo.

Con el fin de evaluar el desempeño del equipo de trabajo, los supervisores deberán evaluar a su equipo y los entrevistadores a su supervisor y compañeros, mensualmente mediante los medios y forma que se indique. Además la supervisión general estará evaluando el trabajo del personal supervisor.

Normas de comportamiento para el equipo de trabajo

- » *A todo el personal le está completamente prohibido ingerir bebidas alcohólicas y drogas, ni estar en estado de embriaguez en horario laboral, además, no se permite de forma alguna utilizar el vehículo para fines no relacionados con el trabajo que están desarrollando.*
- » *La puntualidad, en el desarrollo de los compromisos, honestidad, eficiencia y disciplina en el trabajo, son deberes que debe asumir todo el personal involucrado en el proyecto de la ENHOPRO.*
- » *Ninguna persona ajena a la institución puede ingresar a la habitación que se reserva para el hospedaje del equipo de trabajo.*

2.2.5 Otras consideraciones importantes en la conducción del equipo de trabajo

Lo expuesto hasta el momento presupone una situación en la cual se trabaje sin contratiempos, pero en la práctica usted se encontrará con situaciones conflictivas o problemáticas en el desarrollo del trabajo de campo. Los problemas, normalmente, surgen cuando se producen desviaciones entre lo que está previsto que suceda y lo que ocurre en la realidad.

A continuación se hacen algunas consideraciones que se resultan necesarias, para que usted logre resolver de forma exitosa las distintas situaciones conflictivas que se le puedan presentar a lo largo del trabajo de campo.

En primera instancia, usted debe poseer tres tipos de habilidades básicas que se tornan fundamentales para los distintos escenarios en los cuales desenvolverse:

Habilidad técnica	Es la capacidad para obtener conocimientos y transmitirlos mediante un aprendizaje veloz y una comunicación adecuada. La habilidad técnica se puede obtener por medio de la capacitación, la práctica, la consulta y la lectura frecuente de los diversos conceptos en manuales y formularios.
Habilidad humanística	Es la capacidad para ponerse en el lugar de otras personas entendiéndolas y colaborando en la solución de sus problemas y sus temas de interés, estas acciones les darán a las personas sentido de importancia, lo cual es fundamental para el logro de las metas propuestas.
Habilidad conceptual	Es la capacidad de análisis de las circunstancias en un contexto de totalidad, que permite tomar las decisiones adecuadas y así lograr los objetivos trazados.

Estas habilidades son necesarias para desarrollar todas las tareas que se han analizado hasta el momento. Tome en cuenta que la habilidad personal con que usted dirija al grupo es una herramienta poderosa, estas son algunas reglas esenciales a considerar:

Fije expectativas: Defina muy claramente las expectativas y explique por qué son deseables (tanto para el individuo como para el equipo de trabajo).

Observe el desempeño: Preste atención y determine las necesidades de la persona en estas áreas:

1. Conocimiento de qué hacer en distintas situaciones.
2. Habilidad para la ejecución de las labores.
3. Buena predisposición y nivel de confianza en su propio trabajo y decisiones.
4. Cualquier otro aspecto que se convierta en una barrera que limite su actuación.

Mejore su equipo: Ejecute los métodos de mejora en fases graduales dando consejo, lecciones directas para obtener una habilidad, creando desafíos, inventando mejores herramientas o quitando las barreras al desempeño.

Mida y evalúe el resultado: Compare la conducta con los resultados y los resultados con las metas. Aumente o disminuya las expectativas o metas, basándose en el nivel de desempeño medido.

Autoevalúese: Es indispensable que usted mismo evalúe su labor y cumpla siempre con sus tareas, hágale ver a su equipo que tiene apertura hacia la crítica siempre que esta sea constructiva y en tono y forma adecuada.

2.3 Descripción general de las gestiones administrativas

Los equipos de trabajo en el campo requieren de recursos para efectuar satisfactoriamente sus labores: alimentación, transporte, materiales de trabajo, hospedaje, entre otros.

Uno de los ejes de su trabajo como supervisor (a), consiste en realizar las gestiones administrativas para garantizar que estos insumos estén disponibles, en las cantidades y calidad adecuadas, para todas las personas que conforman su grupo.

Las gestiones administrativas que usted debe completar para dotar al grupo de trabajo de los recursos necesarios, se dividen en tres etapas, previo, durante y posterior al Trabajo de Campo.

La gestión oportuna y la presentación correcta de los documentos de esta sección, son clave para que los equipos no tengan ningún tipo de inconveniente en este aspecto.

2.3.1 Gestiones administrativas previas al trabajo de campo

Como supervisor(a), debe anticipar una serie de tareas de organización administrativas necesarias para realizar el trabajo de campo de la mejor manera posible. Entre sus labores se encuentran:

- Contribuir a gestionar la tarjeta de combustible para su equipo de trabajo. Una vez entregada se debe mantener resguardada, utilizándola solamente para el trabajo de campo. Revise en el Anexo 3 el Manual de la tarjeta electrónica de combustible para conocer con detalle el funcionamiento de este sistema de pago, formas de liquidación, entre otros.
- Conocer los adelantos de viáticos utilizando la fórmula "Solicitud de Adelanto de Dinero". En el Anexo 4 se detallan las instrucciones y ejemplos para completarlas. Esta fórmula debe ser preparada en computadora. Se utiliza para solicitar los montos correspondientes a: desayunos (para las giras de la fase de zona), almuerzos, cenas (en caso que aplique), transportes (por ejemplo lancha, peaje, baqueano, caballo, etc.) y hospedajes. El pago por alimentación se rige de la siguiente manera:

Tiempo de comida	Condiciones
Desayuno	Se reconocerá cuando la gira se inicia antes de o a las 07:00 horas
Almuerzo	Se cubrirá cuando la partida se realice antes de o a las 11:00 horas y el regreso después de las 14:00 horas.
Cena	Se pagará cuando la partida se realice antes de o a las 17:00 horas y el regreso después de las 20:00 horas.

Los montos se basan en el cálculo que aparece en la TC-001 "Carga de Trabajo" (ver Anexo 5), para el área y la zona asignadas a su equipo. Se debe completar una de estas fórmulas para todos los integrantes de cada equipo y para las fases de Área y Zona por separado.

- Solicitar, recibir y administrar los materiales que facilitarán su trabajo de campo y firmar el control de entrega de los mismos:

Lista de Materiales para el Trabajo de Campo

Descripción	Cantidades recomendadas por grupo
Cuaderno de bitácora TC ENAHO	1
Hojas de control	Ver anexo 4
Comprobantes de pago (se utilizan especialmente para la fase de Zona)	Mínimo 12

Cartas de exoneración de impuestos de hospedaje ¹	Tantas cartas de exoneración, como lugares de hospedaje y para cada miembro del equipo
Cuestionarios ENAHO	Mínimo 24 ejemplares
Cartapacios (para Hojas de Control y Administrativos y reserva de cuestionarios en papel)	5
Tarjetas Telefónicas 5000	2
Folleto informativo ENAHO (Brochures)	400-500
Cajas de cartón (para guardar materiales)	1
Lápices de grafito	12
Borradores	6
Tajadores	4
Paraguas/Capa	1
Botas (par)	1
Foco con batería o recargable	1
Pala	1
Botiquín de emergencia	1
Medicamentos con indicaciones	1
Repelente	2
Bolsas de basura grandes (5 unidades)	1
Maletín tipo portafolio	1
Chalecos de entrevistadores	3
Chaleco de supervisión	2
Magnéticos para vehículo (en caso de que el vehículo no cuente con identificación del INEC)	2
Carnés de identificación	5

Nota: Estos recursos están sujetos a disponibilidad.

- Corroborar la reservación del (los) lugar (es) de hospedaje:
 - Se debe asegurar previamente, que el lugar de hospedaje cuente con las facilidades y servicios básicos para una estancia cómoda y segura: parqueo privado, seguridad, internet, cercanía a centros de poblado, ventilador/aire acondicionado, y asegurarse que el lugar acepte las cartas de exoneración.
 - Se debe corroborar que se haya reservado una habitación para cada persona, no se permite compartir la habitación.
 - Todo el equipo debe estar en el mismo lugar de hospedaje.
 - Se debe solicitar al hotel que le envíe comprobante de la reserva (vía fax o correo electrónico). En caso de que el lugar no cuente con estas facilidades de envío, comunicarlo a la persona encargada del Trabajo de Campo.
 - Si en el lugar se dificulta el alojamiento individual, se debe solicitar a la persona encargada del proceso de Trabajo de Campo la autorización para la reserva conjunta.

¹ El artículo 19 de la Ley 7839 (Sistema Estadístico Nacional) establece que el INEC gozará del mismo régimen de exención de impuestos aplicables al Poder Ejecutivo, dentro de los cuales se incluye el impuesto del 3% del ICT.

- Desempeñar cualquier otra labor administrativa requerida, según le sea solicitado por la Persona Encargada del Proceso de Trabajo de Campo.

2.3.2 Gestiones administrativas durante el trabajo de campo

- Llevar registro en la bitácora de cualquier situación especial que se dé con respecto a las gestiones administrativas o a los recursos provistos.
- Llevar control de Cobertura (Ver Anexo XX) y enviarlo a oficina con una frecuencia que se le indicará posteriormente.
- Según los recursos que se utilicen, completar los comprobantes de pago (lavado de ropa, lanchas, peajes) y solicitar y guardar las facturas de dichos gastos (ver anexo 4 con ejemplos e instrucciones de llenado).
- Entregar en los lugares de hospedaje las cartas de exoneración de impuestos.
- Llevar en la Bitácora, el control diario de horas extras de todo su equipo de trabajo, así como de manera digital, ya que este se solicitara en cualquier momento.
- Reportar oportunamente cualquier situación que demande la intervención de superiores jerárquicos o de otras dependencias de la institución, tales como accidentes, enfermedad del algún miembro del equipo que demandan la intervención del Proceso de Transportes o la Unidad de Recursos Humanos.
- Utilice su bitácora para llevar un registro de incidencias en el trabajo de campo, tales como situaciones con el personal, transporte, hospedaje u otros aspectos administrativos, o incluso técnicos y que podrían requerir una decisión o recomendación de su superior.
- Todos los documentos deben ser remitidos al correo: marcela.zamora@inec.go.cr, con copia al correo: greivin.chavarria@inec.go.cr.
- Los documentos completos, revisados y por ende correctos se imprimirán en oficina previa a la conclusión de las fases de la recolección de información, los mismos se ubicaran en sobres con sus respectivos nombres, bajo la custodia de Marcela Zamora.
- Usted como supervisor(a) deberá coordinar las revisiones e impresiones con Marcela Zamora para garantizar que al finalizar la gira únicamente tenga que firmar sus respectivos reportes y formulas.
- Recuerde que usted como supervisor(a) es la persona responsable de los trámites de su equipo completo.
-

2.3.3 Gestiones administrativas después del trabajo de campo

Una vez finalizado el trabajo de campo, tanto para las fases de Área y Zona, usted debe completar y entregar los siguientes documentos:

a) Liquidación de gastos de viaje en el interior del país

Se utiliza para reportar los gastos incurridos para cada fase.

- En el anexo 4 se muestran ejemplos e instrucciones para completar esta fórmula.
- Al igual que la Solicitud de adelantos de dinero, se debe completar en computadora.
- Se debe presentar la fórmula de liquidación, revisada e previamente, por cada una de las personas del grupo, firmadas, para cada una de las dos fases.
- Se debe realizar la liquidación de los gastos de la fase Área, el día hábil siguiente de la conclusión de esta etapa, para poder solicitar los viáticos para la fase Zona. De otra forma, no le podrán ser entregados estos montos para salir de gira.
- La liquidación de los viáticos de la fase Zona, deberá presentarse al día hábil siguiente a la conclusión del trabajo de campo.
- Se debe considerar que en esta etapa del proceso únicamente se realizan los trámites formales y entregas de los reportes, toda la elaboración y revisión debe hacerse en la fase anterior como una labor durante el Trabajo de Campo.
- Estos documentos son considerados declaraciones juradas de los gastos en que se incurrió, siendo responsabilidad del supervisor (a) su correcto llenado y la instrucción a miembros del equipo. Existe la posibilidad de que la suma en la liquidación sea mayor o menor a la originalmente solicitada o adelantada, por lo que en caso de diferencia se debe devolver la diferencia de dinero, o bien solicitar el faltante.

b) Liquidación de gastos de transporte

- Este tipo de liquidación (ver anexo 4 con ejemplos e instrucciones para completarla), solamente aplica para transporte en bus y taxi, por lo que es improbable que sea utilizada para el trabajo de campo.
- En el caso de gastos de transporte (que no sean bus, ni taxi, es decir: peajes, lancha, baqueano, etc.) deben liquidarse con el Comprobante de Pago (ver anexo 4) y adjuntarle facturas timbradas o con la firma y cédula con la descripción del tipo de servicio y justificarlos mediante un oficio, que debe ser gestionado y autorizado por la persona encargada del proceso de Trabajo de Campo.

c) Liquidación de lavado de ropa:

- Los montos utilizados para el lavado de ropa en las giras se liquidan mediante el Comprobante de Pago (ver anexo 4). Debe adjuntarle facturas timbradas u obtener firma y cédula con la descripción del servicio.
- Después del día séptimo de gira, la institución paga lavado ropa y el monto autorizado es 2.500 colones. Después del día 14 consecutivo de gira se puede lavar nuevamente por el mismo monto, por lo que el monto máximo será de 5 mil colones para toda la gira.

d) Reporte de horas extras

- Con base en el registro de horas extra que usted llevó para su equipo de trabajo en su Bitácora y control diario, durante el trabajo de campo, se debe completar el Reporte de Horas Extra (ver ejemplo e instrucciones de llenado en anexo 4).
- Las extras son reportadas a la Unidad de Recursos Humanos por mes, por lo que usted debe preparar los reportes para los meses de julio y agosto por separado y para todos los miembros del equipo individualmente.
- Usted debe firmar y aprobar los Reportes de Horas Extra de sus tres entrevistadores (as) y del operador de vehículo. La persona encargada del proceso de Trabajo de Campo firma y aprueba sus horas como supervisor(a).

Adicionalmente, al concluir el trabajo en la fase de Zona y por ende el trabajo de campo, también debe:

- Solicitar a los entrevistadores (as) devolución de los materiales de oficina y cuestionarios sobrantes, instructivos y otros materiales y usted debe entregarlos a la persona designada.
- Solicitar a sus entrevistadores que NO se lleven los chalecos ni manuales.
- Solicitar a los entrevistadores y al operador de vehículo los carnés de identificación y entregarlos a la persona designada.
- Indicar a sus entrevistadores (as) y operador de vehículo, que deben solicitar a Recursos Humanos la liquidación por concepto de sus períodos de contratación, inmediatamente se finalice el trabajo de campo.
- Entregar su indumentaria, carné o cualquier artículo facilitado por el INEC que lo identificó como colaborador (a) de la institución.
- Hacer entrega de los materiales de trabajo utilizados, según el Control de Entrega elaborado antes de su salida al campo.

e) Recolección de facturas

Usted tiene bajo su responsabilidad la recolección de facturas de todos aquellos gastos en los que incurra el equipo y que serán cubiertos por el INEC según las disposiciones de la institución, de acuerdo a los reglamentos vigentes. Se hace necesario presentar las mismas para gastos de hospedaje y otros, por ejemplo aquellos que tengan que ver con el transporte o servicios, tal es el caso de un servicio de grúa.

Asegúrese que la factura que le entregan sea timbrada ya que es el comprobante que los gastos realizados corresponden verdaderamente al monto reportado. En aquellos casos en los que definitivamente no se puede obtener una factura timbrada, ya sea porque el servicio fue prestado en un hogar en particular, por ejemplo el planchado o el lavado, solicite al menos un recibo o similar que le permita a usted como responsable de estos aspectos, tener un comprobante de este tipo de gastos realizados.

Los documentos probatorios, (facturas y otros) deben cumplir los siguientes requisitos, según lo estipula la unidad de finanzas del INEC:

- Deben estar a nombre del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).
- Los documentos deben ser originales (no se permiten fotocopias).
- Deben tener fecha de emisión, descripción total del servicio recibido y suma total del servicio contraprestado.
- Deben traer el sello de cancelado, esto es indispensable (en su defecto puede venir la palabra "cancelado" escrita por quien emite la factura.)
- Si la misma está confeccionada a mano debe tener un solo color de tinta la cual debe ser negra o azul únicamente.
- La factura debe ser timbrada o tener la leyenda "dispensada de timbraje".

No pueden presentar tachaduras, rotura alguna, correcciones con corrector o cualquier otra alteración que pueda hacer dudar de su legitimidad.

f) Documentos de exoneración de impuestos

El INEC como institución autónoma goza de la exención o exoneración de impuestos. En la labor de trabajo de campo su equipo de trabajo estará exonerado del pago de impuestos por concepto de hospedaje.

Para ello usted contará con un documento emitido por asesoría jurídica del INEC el cual presentará al administrador del lugar donde se vaya a quedar hospedado su equipo para que así el monto a pagar esté exonerado según disposiciones jurídicas.

UNIDAD 3

Labores Técnicas para el Trabajo de Campo

Al finalizar esta unidad usted estará en capacidad de:

- Conocer los aspectos relacionados con la muestra.
- Protocolos de preparación y entrega de material.

III. Labores técnicas de trabajo de campo

3.1 Aspectos relacionados con la muestra de la ENHOPRO

a) Población y Cobertura

La población que investiga la ENHOPRO está definida como el conjunto total de hogares productores que se captan e identifican por medio de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), tanto del área urbana como del área rural de Costa Rica. Se excluye del estudio a la población residente en las viviendas colectivas (hoteles, hospitales, asilos, cárceles, conventos, etc.), esto porque al no aplicarse la ENAH en estos lugares, y partiendo de que las unidades de estudio de la ENHOPRO surgen a partir de la ENAH, no se pueden identificar micro negocios en estos lugares.

b) Marco Muestral

El marco muestral de los hogares productores, corresponde al mismo marco muestral de la ENAH, el cual define su población objetivo como el conjunto de todas las viviendas individuales y sus ocupantes, residentes permanentes en esas viviendas, tanto del área urbana como del área rural de Costa Rica. Se excluye del estudio a la población residente en las viviendas colectivas (hoteles, hospitales, asilos, cárceles, conventos, etc.).

Este diseño utiliza el marco de viviendas del 2000 (marco de áreas), el que fue construido a partir del Censo de Población y Vivienda del 2000, MMV-00. Este marco de viviendas se caracteriza por:

- Sus unidades son superficies geográficas con límites claramente definidos.
- Los hogares se encuentran asociados a las respectivas viviendas individuales, ubicadas dentro de estas unidades.

c) Diseño de la Muestra

La muestra de la ENHOPRO 2014 la conforman todos los hogares productores identificados en la muestra de la ENAH 2014, que la conforman 1.120 segmentos y aproximadamente 13.440 viviendas, 12 viviendas por segmento. Este tamaño de muestra es indeterminado hasta que se aplique la ENAH y se tengan la información en la base de datos preliminar de la ENAH. La muestra se distribuyó por región de planificación y zona de acuerdo a la variabilidad de las principales características investigadas en la ENAH.

La muestra comprende los mismos segmentos seleccionados para la ENAH, sin embargo, no son estrictamente por la naturaleza de la ENHOPRO, en todos los segmentos se identifican unidades de estudio.

Usted como supervisor(a) debe apoyarse y consultar el manual institucional de Actualización Cartográfica., donde encontrará todos los elementos para desarrollar una buena gestión cartográfica.

3.2 Marco conceptual-temático y operativo de la ENHORPO

El supervisor (a) debe dominar con profundidad los objetivos de la encuesta, los principales conceptos y definiciones y la temática a investigar. Este conocimiento le ayudará a tener un dominio total del cuestionario, un acompañamiento y guía adecuados al grupo de entrevistadores, a determinar la consistencia de la información recolectada, la secuencia metodológica de las preguntas y la forma de anotar las respuestas. Para ello se debe conocer por completo el Instructivo para Personal Entrevistador.

a) Temas generales

En cuanto al aspecto temático, la ENHOPRO recaba datos sobre aquellos pequeños negocios que nacen en el hogar, en donde se investiga sobre la condición de actividad actual del negocio, las características de la actividad que desarrolla el informante, así como aspectos de ventas y servicios, programas de apoyo, aspectos de tecnologías de información y comunicación. Esta Encuesta además, consigue gran información sobre los gastos, ingresos y ganancias de la actividad productiva, así como el uso de activos en el negocio y de financiamiento.

Adiciona, un balance de ingresos y gastos que ayude a clarificar al entrevistador sobre los datos brindados en las secciones de ingresos y gastos, así como el monto mencionado en ganancias, además, se investigan los datos segmentando las actividades en dos tipos, las agropecuarias y las no agropecuarias. Esta información es de gran utilidad, dado que permite a los organismos oficiales elaborar planes y proyectos que respondan a los intereses y necesidades de la población en general.

Los temas generales son:

- Carátula del cuestionario –identificación y ubicación del hogar productor- (Sección I).
- Condición de actividad actual (Sección A).
- Características de la actividad (Sección B).
- Ventas y servicios (Sección C).
- Programas de apoyo (Sección D).
- Tecnologías de información y comunicación (Sección E).
- Gastos del negocio/actividad (Sección F).
- Ingresos del negocio/actividad (Sección G).
- Uso de activos en negocio/actividad (Sección H).
- Financiamiento (Sección J).
- Balance de ingresos y gastos (Sección K).

3.3 Labores técnicas previas al Trabajo de Campo ENHORPO

a) Capacitación

Usted deberá capacitarse para desempeñar su función. En el curso se profundizarán los contenidos de la

encuesta y se ejercitarán las tareas que deberá realizar como supervisor. Usted deberá participar del mismo en los días y horarios que establezcan los encargados de la Encuesta.

b) Conocimiento temático y teórico de la encuesta

En primera instancia usted debe conocer, cuál es la composición temática y teórica de la encuesta. Es decir, todos aquellos conceptos que le permitirán tener un manejo fluido en la parte conceptual.

Usted debe manejar definiciones básicas, que debe tener presente en el transcurso de su trabajo.

c) Manejo del formulario

Usted como supervisor deberá conocer ampliamente el formulario. Es conveniente que conozca aspectos relacionados con el mismo, sus principales características y la temática que estudia. Esfuércese por conocer a fondo cuáles son los diferentes rubros que debe completar el entrevistador así podrá cerciorarse que el formulario sea aplicado en forma correcta.

d) Programación del trabajo de campo

El trabajo de campo se organiza en dos etapas, la primera incluye la Región Central, formada por el área central de San José y zonas circunvecinas de las provincias de Alajuela, Cartago y Heredia. A ésta etapa de recolección se le denomina trabajo en "Área" y se ejecutará entre el 01 de setiembre y el 13 de setiembre. La segunda etapa que abarca el resto del país, se le denomina trabajo en "Zona" y abarca el período comprendido entre el 15 de setiembre y el 3 de octubre.

El encargado de Trabajo de Campo de la ENHOPRO elaborará los planes de recorrido y la programación por áreas y zonas asignadas para cada equipo de trabajo, realizando giras de hasta 15 días en Zona para cubrir distintos segmentos en ese lapso.

Se recomienda que en la programación del primer día se contemplen segmentos en los que se consideren que las personas son de fácil acceso, para propiciar un buen desempeño del personal entrevistador. Para la segunda etapa, se recomienda realizar primero los segmentos más cercanos al lugar de hospedaje y luego los más lejanos, así se dispone de más tiempo para realizar las entrevistas pendientes.

Para la programación se cuenta con información por segmento en cuanto a la cobertura, tiempos de traslado, así como hoteles que le pueden ayudar en esta tarea.

El programa se debe cumplir fielmente y sólo en caso de imprevistos puede variarse, una vez que se notifique al encargado del trabajo de campo o al supervisor general.

La muestra que contempla la encuesta nacional de hogares productores, será tratada en un mes de trabajo en el cual se estará recopilando la información respectiva de las unidades de estudio. Usted como supervisor deberá coordinar muy bien para que logre de la forma óptima realizar la carga de trabajo que está contemplada. En forma general usted desarrollará cada uno de los segmentos considerando la siguiente distribución de los días:

- El día 1 usted y su grupo de trabajo se encargarán de hacer contacto con la supervisión general, a su vez deberá recibir el material que se hace necesario para realizar el trabajo de campo, es decir el material para aplicar las diferentes encuestas, el material de apoyo (cartográfico), los documentos de control y otros materiales auxiliares.

- Una vez realizado esto se trasladarán y ubicarán en el segmento de trabajo, ya sea en área o zona, según corresponda.
- Una vez en el segmento se procederá a identificar las viviendas o estructuras que, de acuerdo a la ENAHO, han sido identificadas para aplicarles la entrevista de la ENHOPRO.
- Deberá verificar que se aplique la entrevista al informante ideal. Revisará los formularios de los entrevistadores que tiene a su cargo, completará los diferentes documentos de control que le han sido asignados y analizará junto a su grupo de trabajo determinadas situaciones que se hayan presentado a lo largo del día.
- Una vez terminada la carga de trabajo asignada para la gira, usted hará traslado desde el segmento de trabajo a la oficina en Área y al hotel respectivo en Zona, se encargarán de realizar control de cobertura, las liquidaciones respectivas y la entrega del material.
- Finalmente, su equipo de trabajo se reunirá con el equipo técnico para realizar una evaluación del trabajo que se desarrolló a lo largo de gira con la finalidad de mejorar el trabajo de campo posterior, a su vez aprovechará para realizar cualquier consulta que se le haya presentado.

e) Preparación de los materiales de recolección de datos

i. Mapas

Una vez recibida la lista de segmentos seleccionados dentro del área/zona a su cargo, es necesario que usted proceda a revisar la cartografía existente para dicha área y zona, debe verificar la claridad y exactitud de la información geográfica contenida en ella.

Los mapas del área y zona, deben tener claramente delimitados e identificados los segmentos seleccionados. Dé atención especial a los segmentos de difícil acceso. Verifique la existencia de todos los mapas y listados de los segmentos que le asignaron, preocupándose porque además de ser claros en la ubicación y numeración de las viviendas, figuren también las vías o rutas de acceso al mismo y se señale el norte. Los mapas deben cumplir con los siguientes requerimientos:

- Delimitado claramente
- Contar con puntos de referencia
- El norte debe estar señalado
- Numeración clara de todas las viviendas
- La copia debe ser clara y con una escala adecuada
- Las estructuras seleccionadas deben estar marcadas con color

ii. El Registro de Hogares Productores (ReHP)

Para cada segmento, debe compararlo con su respectivo mapa. Debe revisar el REV correspondiente a cada segmento, verificando que aparezcan claramente señaladas en color las estructuras seleccionadas en el mapa, de acuerdo con las siguientes instrucciones:

- El total de estructuras seleccionadas del listado, debe coincidir con el total de estructuras seleccionadas del mapa.
- Debe marcar las estructuras seleccionadas en el listado (ReHP) con una línea en lápiz de color.

- La dirección debe ser clara, los puntos de referencia utilizados deben aparecer en el mapa o bien estar claramente explicados.

iii. Carpetas y cuestionarios

Se dispondrá de una carpeta por segmento para guardar todas las boletas correspondientes, por lo que la cantidad de carpetas debe ser igual a la cantidad de segmentos que se le asignó para su trabajo. Usted debe completar los datos de identificación del hogar productor que se encuentra en la carpeta.

Dado que el número de personas a entrevistar usted ya lo conoce de previo, debe preparar la carpeta con la cantidad de cuestionarios para esta carga de trabajo, sin embargo, siempre debe solicitarse una cantidad extra de cuestionarios por cualquier situación imprevista que pueda presentarse. La carpeta también debe alistarse con su respectivo ReHP y mapa, además de incluir varias hojas de la Sección J, Balance de Ingresos y Gatos, esto debido a estar preparado en caso de que un hogar productor solicite esa misma información para uso propio.

iv. Otros Materiales

También debe asegurarse de contar con la cantidad apropiada de materiales para el trabajo de campo (ver sección 2.3.1).

La entrega de todos estos materiales se hará contra recibo, pues es su responsabilidad el resguardo y adecuado uso, por lo que debe devolverlo al final del trabajo de campo para poder ser utilizado en futuras giras.

f) Participar en la capacitación de los entrevistadores

Como parte de su tarea de supervisor, le corresponde participar en el curso de capacitación que se impartirá a los entrevistadores durante el 20 al 29 de agosto.

Hay dos roles específicos que usted podrá apoyar, según le sea indicado:

- Como instructor (a).
- Como asistente de capacitación: en la que se solicitará su apoyo para un grupo de capacitación, para colaborar en tareas como llevar los controles de asistencia, instalación de equipo audiovisual en las salas de capacitación, distribución de tickets de alimentación y cualquier otro apoyo requerido para el funcionar exitoso de la actividad.

El objetivo del curso de capacitación es proveer al entrevistador (a) de todos los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para su adecuado desempeño. Al finalizar esta capacitación se efectuará una selección de los participantes con base en los resultados de las evaluaciones realizadas durante la capacitación del personal supervisor.

3.4 Labores técnicas durante el Trabajo de Campo ENHORPO

Una vez que la capacitación finalizó y se seleccionó al personal entrevistador, se designará un día para reunirse el personal entrevistador seleccionado junto con los supervisores y supervisores generales. En este día se reunirán los equipos de trabajo y establecerán su primer contacto. Cabe aclarar que los grupos

de trabajo de campo no serán los mismos durante los dos meses del trabajo de campo, es muy posible que de la primera fase a la segunda se roten los entrevistadores con grupos distintos y supervisor diferente.

El objetivo de esta fase es resolver dudas que hubiesen quedado al final del curso y familiarizar a los entrevistadores con las características de la zona en que se desarrollará el trabajo, facilitándoles el conocimiento de la cartografía general y específica de los distintos segmentos seleccionados.

Esta primera sesión de trabajo es importante debido a que en esta se establecen los lineamientos de trabajo. También se señala el tiempo de obtención de información para cada segmento y gira y todos aquellos puntos que se estimen significativos para el buen desarrollo del trabajo de campo.

Se les indica la hora a la que se deben reunir en la oficina el primer día de trabajo.

En el campo, usted debe supervisar, acompañar y organizar el trabajo de su equipo, diariamente. Debe desplazarse con sus entrevistadores a todos los segmentos y velar porque el equipo de trabajo se mantenga seguro. No permita que sus entrevistadores se queden solos por mucho tiempo o en peligro.

Se le hará entrega de un cuaderno de bitácora de uso obligatorio, para ir recolectando información del campo a medida que se van desarrollando las actividades, que se requiere para completar controles de campo y el informe final que debe entregarse.

En esta bitácora se lleva información específica para cada segmento, y se va registrando el avance y cobertura del grupo de trabajo en las localidades asignadas.

A continuación se detallan las actividades que deben realizarse durante el periodo de recolección de información.

g) Inicio de las labores

Debe trasladarse con el equipo a los segmentos programados para ese día de trabajo, verificar con el mapa la ubicación correcta del segmento.

Se deben realizar las entrevistas sólo en las viviendas seleccionadas, por eso le corresponde al supervisor(a) ubicar a los entrevistadores en las viviendas correspondientes cuando se haya ubicado al auto informante. En caso de que existan dudas con las viviendas seleccionadas (un ejemplo común es que el mapa no corresponda con la realidad en un sector en donde hay viviendas seleccionadas), debe de localizar por los medios necesarios a la persona que se busca, como dueña del hogar productor, en caso de que no se encuentre la vivienda, ni el negocio, ni la persona que se busca, comuníquese con los encargados para que se analice el caso.

La información básica de los cuestionarios (región, provincia, cantón, distrito, número de segmento, estructura, parte, hogar y cuestionario) debe estar anotada antes de dirigirse a la vivienda. Esta información no debe ser borrada si no encuentra al informante, y debe especificar con más detalle la ubicación de la estructura para la visita posterior.

A continuación ubica a los entrevistadores en la vivienda correspondiente, y se procede a presentarse ante el informante; y así sucesivamente hasta terminar el segmento.

Este inicio contempla que el supervisor (a) programe la ruta diaria del vehículo asignado al trabajo de campo con el fin de utilizar adecuadamente este recurso. Recuerde que el transporte es de uso exclusivo para el desarrollo del trabajo y que los entrevistadores deben contar con este apoyo permanentemente.

Por esta razón es muy importante que diariamente se elabore el horario, para evitar contratiempos que impidan el desarrollo normal de las actividades. De igual manera se recomienda que el equipo tenga una relación cordial y respetuosa con el chofer designado.

h) Entrega de materiales a los entrevistadores

Cada entrevistador contará para el desarrollo de las entrevistas, con una serie de materiales los cuales deberán ser entregados por usted. Los materiales que requiere cada uno de los entrevistadores son los materiales que se mencionan en la tabla de la sección 2.3.1 que serán entregados para el uso del grupo de trabajo y usted como supervisor tendrá la responsabilidad de brindar estos materiales a los entrevistadores.

Con respecto a todos estos materiales que se describieron anteriormente, usted debe cerciorarse que el entrevistador cuente con cada uno de ellos, esto con la finalidad que la recolección de la información se lleve a cabo en forma fluida permitiendo así una mejor captación de la respuesta que proporcionen los informantes.

i) Supervisión de entrevistas

Usted debe recorrer la zona o segmento e indicarle al entrevistador, a cuáles viviendas son las que tiene que ir a buscar al informante indicado en el ReHP, cerciorándose en la medida de lo posible que la entrevista ha sido aceptada por parte del hogar productor y que el entrevistador efectivamente dará comienzo a la misma.

Una vez iniciado este proceso de recolección de la información por parte de los entrevistadores, usted debe comenzar todo un seguimiento en el cual se asegurará que los entrevistadores realicen su trabajo en forma correcta y eficiente.

Es necesario observar las primeras entrevistas de cada entrevistador(a), independientemente si cuenta o no con experiencia de años anteriores. Esta tarea tomará los dos o tres primeros días de trabajo y tiene por objeto no sólo que el entrevistador adquiera, en compañía suya, la confianza y seguridad necesarias, sino también que el supervisor evalúe el manejo de la técnica de la entrevista y el llenado del cuestionario por parte de los entrevistadores a cargo. Si observa deficiencias, realice las correcciones y ajustes necesarios fuera del hogar entrevistado.

Es necesario entonces que usted evalúe al menos las dos primeras entrevistas que realiza el entrevistador, ya que esto le permitirá, de ser necesario realizar ajustes y correcciones en la forma en que se está desarrollando el trabajo de campo.

Debe mantenerse la supervisión de entrevistas durante todo el trabajo de campo. Si en la supervisión de entrevistas y la revisión de los cuestionarios, se observan deficiencias del entrevistador y los esfuerzos del supervisor(a) por eliminarlas no dieran resultado, debe ser reportado al encargado(a). Recuerde llevar un registro de los esfuerzos realizados por mejorar ese desempeño, o de cualquier llamada de atención realizada, utilice su bitácora para este fin.

j) Supervisión del segmento




Usted debe realizar el proceso de supervisión a lo largo de la duración del trabajo de campo, velando por aspectos que se le presentan al grupo en forma general en cada uno de los segmentos, como lo es el caso de la falta de respuesta, calidad de la información, atención de aquellos casos particulares que se le

puedan presentar al entrevistador, entre otros.

En este ámbito, la falta de respuesta y la atención a los casos de rechazo se convierten en aspectos a los que se le debe prestar mucha atención. A esto se añade las pérdidas muestrales, es decir, aquellos casos en los que se reportan “informantes no localizados”.

Ante este tipo de situaciones verifique que no sean consecuencia de errores del entrevistador o bien en aquellos casos en los que verdaderamente se presentó el problema, tomarlos bajo su propia responsabilidad. Considere entonces:

Falta de respuesta o casos de rechazo. Usted debe hacer lo siguiente:

-  Debe verificar, en primera instancia, que no hayan surgido por errores o ineficiencia del entrevistador.
-  En caso que verdaderamente se traten de problemas que surgieron en los hogares productores; usted debe tomarlos bajo su responsabilidad, por tanto deberá visitar personalmente a los hogares en donde se hayan producido los rechazos y tratar de realizar la entrevista adecuándose al horario que más le convenga al entrevistado.
-  Trate de hacerle comprender al entrevistado la importancia de la información que suministrarán, solamente si después de realizar estos procedimientos, el hogar rechaza la entrevista, usted deberá informarlo inmediatamente al encargado del trabajo de campo o supervisión general que este cerca de la zona.

k) Revisión de cuestionarios

Esta es una tarea que el supervisor(a) debe realizar diariamente, en el momento que el entrevistador le entrega la boleta lista, una vez finalizada la entrevista. Es responsabilidad del supervisor y por tanto no debe delegar esta tarea a ninguna otra persona.

Usted debe seguir los siguientes procedimientos según las circunstancias:

- Equilibrar las cargas de trabajo entre los entrevistadores. Se espera que cada uno realice aproximadamente de cuatro a cinco entrevistas diarias.
- Debe revisar diariamente el trabajo realizado por cada uno de los entrevistadores de su equipo de forma exhaustiva, revisando la carátula y cada una de las secciones. El supervisor debe tratar que las correcciones de los errores se realicen cerca del lugar donde se realizó la entrevista, para buscar al informante nuevamente en caso de que se requiera aclarar algún aspecto.
- Esta actividad la debe realizar durante todo el período de trabajo de campo. Para hacer la revisión de los formularios tenga en cuenta las siguientes observaciones:
 - a. En lo posible revise el formulario con el entrevistador(a), en especial al inicio de la investigación, para que se puedan corregir los errores que está cometiendo de manera sistemática. NO obstante usted tiene la responsabilidad de revisar el 100% de los

- cuestionarios realizados.
- b. Revise todas las secciones y verifique que se hayan seguido las secuencias y flujos establecidos en cada pregunta.
 - c. Entregue el formulario al entrevistador(a) y explíquele todos los errores encontrados y las correcciones que tiene que hacer en el hogar productor entrevistado.
 - d. Una vez que el entrevistador(a) ha realizado las correcciones, verifique que las haya efectuado correctamente y que la información obtenida sea consistente.
 - e. Tratamiento de las observaciones: revise en forma continua y sistemática las observaciones que encuentran en cada formulario y proceda a analizarlas a la luz de la información que contiene el formulario y de todas las instrucciones impartidas. Transmita a su superior inmediato las observaciones más importantes a fin de socializar los procedimientos a nivel de todos los equipos.
- A medida que vaya recibiendo el material de los entrevistadores y luego de haberlos revisado, deberá ordenarlo en las carpetas. Así, este material completo y revisado, estará en condiciones de ser solicitado por el grupo de supervisión general en cualquier momento.
 - El supervisor(a) deberá controlar diariamente el material, una vez que se finalice un segmento y antes de proceder a trabajar otro. Con este procedimiento se garantiza evitar errores de omisión.

El supervisor(a) debe revisar la boleta según las indicaciones detalladas en el Manual para el personal entrevistador, sin embargo en términos generales debe considerar los siguientes aspectos:

- i. **Identificación del hogar productor:** verificar que el nombre del informante y su actividad coincida con la información en el ReHP, y si esto no es así que esté en Observaciones la aclaración de la situación.
- ii. **Revisión de la secuencia de preguntas:** verificar que toda la información respete rigurosamente los pases del cuestionario.
- iii. **Revisar que no falte información:** revisar que haya información que no se entienda. Los montos mencionados en las secciones de ingresos, gastos, balance y activos debe de entenderse con claridad.
- iv. **Actividades agropecuarias y no agropecuarias:** Verificar que se haya respetado la forma de completar el cuestionario y que se hayan realizado las preguntas referentes a cada tipo de actividad ya sea agropecuaria o no agropecuaria.
- v. **Control de visitas:** tiene diez espacios para indicar cada una de las visitas. Debe verificar que el entrevistador completó la información para cada una de las visitas realizadas.
- vi. **Nombre del supervisor y nombre del entrevistador:** estos espacios se deben llenar una vez que ha hecho la entrevista y se ha revisado el cuestionario completo. Los nombres deben escribirse completos (nombre y apellido, no colocar iniciales, ni la firma) y legible.
- vii. **Fecha de entrevista:** indistintamente del "Resultado de Entrevista" la fecha debe anotarse cuando se realice la última visita. Este espacio es de exclusiva responsabilidad del Supervisor (a), sin embargo, el entrevistador puede anotar la fecha cuando haya terminado la entrevista y la haya dejado completa.
- viii. **Hora inicio y hora final:** se contempla un máximo de dos espacios para anotar las horas de inicio y final de una entrevista. Debe ser llenada por la persona entrevistadora al momento de entrevista, con el fin de obtener estimaciones reales de las duraciones de entrevista. Si la entrevista se interrumpe quedando incompleta, se utiliza el segundo espacio de hora inicio y final, de tal forma que posteriormente se sumarán ambos tiempos.

Deberá indicar a los entrevistadores los errores que han cometido y la forma correcta del llenado del

cuestionario. En caso de detectar información inconsistente u omisa debe enviar al entrevistador(a) de nuevo a la vivienda a verificar los datos. Si hecha la consulta considera que la información sigue siendo imprecisa debe verificarla personalmente.

Coloque su nombre al finalizar la revisión del cuestionario. Solamente usted puede colocar su nombre en el espacio de supervisor(a), cuando usted haya verificado que el cuestionario fue llenado completamente y que los datos suministrados se ajustan a la realidad y son consistentes. Su nombre en cada boleta es garantía de que usted revisó el cuestionario completo. Además de indicarlo donde dice "boleta revisada".

l) Revisión de los balances

El Balance es la diferencia que existe entre los ingresos y los gastos de la unidad productora en cada una de las partidas específicas investigadas en el formulario. Le corresponde a usted como supervisor verificar que la información que se suministra en los diferentes balances sea consistente, dicha revisión deberá realizarla apenas el entrevistador le entregue los cuestionarios. En el momento de dicha revisión cerciórese en puntos como los siguientes:

- Verifique que el entrevistador haya realizado todos los balances según la situación del negocio o actividad.
- Compruebe que la información que el entrevistador transcribió o calculó en el balance corresponda a la información que fue suministrada por el entrevistado.
- En este mismo sentido verifique los pases indicados, comprobando que el entrevistador no cometió errores, por ejemplo trasladar información a un determinado balance de una sección que no correspondía.
- Compruebe y confirme las operaciones matemáticas realizadas por el entrevistador, asegúrese que las instrucciones dadas se cumplan según lo establecido.
- Todo desbalance debe ser revisado cuidadosamente y debe venir el motivo del mismo, si amerita se debe regresar al hogar o establecimiento para verificar o corroborar tal situación.

Nunca debe existir omisión en el registro de los datos solicitados. Revise los rubros correspondientes y de ser necesario regrese al hogar o establecimiento a aclarar cualquier situación que no parezca consistente. Cuando el balance se salga de rango (+10, es decir que los gastos excedan los ingresos en más del 10% de estos o viceversa), la explicación debe venir mediante observaciones.

m) Reporte de avance del trabajo

El supervisor(a) deberá reportar diariamente a los supervisores generales o a los encargados de la Encuesta, de forma verbal o por escrito, la cantidad de entrevistas realizadas y el resultado de estas, para llevar un control sobre las entrevistas realizadas, incompletas, rechazadas, pendientes, etc. Este dato debe suministrarlo antes de salir de la oficina cada día, con el fin de dar un acompañamiento y seguimiento a cada equipo. Además debe hacer entrega del La Hoja de Control de Cobertura los días lunes, miércoles y viernes de cada semana.

n) Control de la falta de respuesta total y atención a los casos de rechazo o especiales

El supervisor(a) debe verificar los casos de falta de respuesta y pérdidas muestrales como son: “informante no localizado”, “ausente por todo el periodo de la encuesta”, ya no es hogar productor”, entre otras, en los que debe revisar cuidadosamente que no sean consecuencia de errores del entrevistador.

En el caso de rechazos, es obligación del supervisor visitar personalmente estas viviendas o el lugar donde se realizó el contacto y tratar de realizar la entrevista, adecuándose a los horarios y modalidades del hogar productor como manera de facilitar la obtención de la misma. Sólo después de que estas gestiones resulten infructuosas se considerará el caso como rechazo, y así será consignado en el cuestionario con la respectiva observación en la boleta.

o) Atención a la falta de respuesta parcial

La no respuesta parcial es la falta de datos de una o más personas, o faltantes de una sección, o la información faltante de los ingresos u otros aspectos importantes que en ocasiones no se pudo obtener a pesar de los esfuerzos.

Así, si bien lo conveniente es completar los cuestionarios al momento de hacer la entrevista, cuando esto no es posible, instruya a sus entrevistadores para que indiquen el número de teléfono específico de la persona que puede brindar la información, o el lugar donde puede ser contactada personalmente o soliciten el mejor momento para realizar otra visita (o llamada) en la que sí sea factible completar los datos requeridos.

Toda esta información se debe consignar en el espacio de observaciones y de ser necesario, haga un reporte para que en oficina se le brinde apoyo de tal forma que si existe la posibilidad, la información se complete telefónicamente.

Si un cuestionario se entregó en oficina bajo esta circunstancia, recuerde señalarlo en su cuaderno de bitácora, y asegúrese que está debidamente registrado, pues dicho cuestionario sigue siendo su responsabilidad.

Los casos de este tipo de no respuesta, que usted note durante la recolección de la información en el “Área” o la “Zona” de trabajo, y que no será factible recuperar, en especial los rechazos posteriores al inicio de la entrevista, debe especificarlo en el espacio de observaciones e informarlo a superior inmediato.

p) Solicitud de entrevista

Se diseñó un formulario para los casos donde al visitar la estructura atiende algún empleado de la casa, alguna persona ajena a la familia o en los casos que los miembros del hogar no se localizan en su vivienda o el informante localizado no se encuentre en ese momento. Una vez lleno con la información del supervisor(a), se pide a la persona que atendió o un vecino que entregue la solicitud para concertar la cita. Si no se contacta a nadie se deja el formulario bajo la puerta de la vivienda.

En caso de lograr una cita telefónica o fuera del horario de trabajo se debe reportar a la oficina oportunamente para que se coordine desde allí la recolección de la información.

q) Control de cobertura

Cada lunes, miércoles y viernes o con la periodicidad que se indique, debe entregar una copia del control de cobertura (ver anexo 5, página 79) al encargado (a) de campo donde se incluya el trabajo realizado del lunes al sábado anterior; de igual manera se debe entregar una hoja de cobertura que resuma su trabajo en área y zona.

Cuando se encuentre de gira, debe enviar por fax o correo electrónico el formulario. En caso de que no cuente con esas facilidades en el lugar de hospedaje, por favor contacte a la persona encargada vía telefónica.

Tenga presente que el recuadro “Resultado de la Entrevista” es de exclusiva responsabilidad del Supervisor. Por lo tanto para evitar incongruencias en la fase de crítica y codificación antes de asignar o revisar el resultado final de entrevista, evalúe que la situación sea la real.

Debe llenar el control de cobertura donde anota el desglose del trabajo realizado: entrevistas completas, pendientes, rechazos, ya no es hogar productor, entrevistado no cumple perfil, etc. Las sumas totales deben venir hechas por columna y revisar que los totales coincidan.

r) Control de pendientes

Se debe presentar el formulario de control de pendientes, el cual es un listado de las entrevistas que no se pudieron obtener en la fase de Área y deben ser retomadas posteriormente. Se presenta esta información junto con las boletas debidamente identificadas y el ReHP. Esta información se entrega en oficina, el día siguiente a la finalización de cada gira de trabajo de Área.

En el anexo 5 se muestran las indicaciones que le ayudarán a completar este registro.

s) Llenado de otras hojas de control

Adicionalmente a los dos formularios mencionados anteriormente, se le solicitará llenar las hojas de trabajo de campo de evaluaciones del personal que se deben entregar por cada fase realizada, es decir, se realiza una evaluación para cada persona al finalizar el “Área” y otra la “Zona”.

Se debe solicitar de manera individualizada y sin que usted esté presente, que el personal a su cargo lo evalúe. Esta evaluación debe ser entregada a usted engrapada o en un sobre cerrado, cerciorándose que estén las evaluaciones de todos los miembros del equipo, para ser entregadas con el resto de los informes que usted debe presentar.

Con detalle en el anexo 5 se especifica la forma correcta de llenado. Estas hojas se le entregan en papel y formato digital.

t) Vigilancia de la asistencia

El supervisor(a) debe informar oportunamente al encargado de campo la ausencia de entrevistadores con el fin de encontrar oportunamente los remplazos o tomar las acciones más adecuadas.

3.5 Labores técnicas posteriores al Trabajo de Campo ENHORPO

Las tareas posteriores a la recolección de datos se componen principalmente de un control de todos los procesos analizados anteriormente. Sin embargo hay algunas tareas a desarrollar una vez realizado el levantamiento de los datos. Por ejemplo, los informes administrativos de los segmentos visitados en los cuales se detallarán todas las características o particularidades que presentó cada uno de ellos así como el informe final respectivo.

a) Entrega del material de trabajo de campo

La primera entrega de materiales se hará el día posterior a la finalización del trabajo en área de cada grupo. Debe entregarse la respectiva carpeta del segmento, las boletas con resultado de entrevista "Completa", con los listados y mapas (ReHP) en los casos en que no hay entrevistas pendientes. Junto con este material debe entregar las siguientes hojas de trabajo de campo:

- Control de pendientes.
- Control de cobertura.
- Registro de citas
- Evaluación del operador de equipo (chofer).
- Evaluación del personal entrevistador.
- Evaluación del supervisor(a) por parte de los entrevistadores.
- Evaluación del supervisor(a) por parte del operador de equipo (chofer).
- Evaluación del supervisor(a) por parte de la supervisión general.
- Solicitud de entrevista.

Todo el material de Zona se entrega el día hábil posterior a la finalización de la Encuesta, o bien, al día siguiente en que se finalice la última gira programada en Zona, para cada grupo de trabajo.

i. Cuestionarios

Todas las carpetas de cada segmento deben traer las boletas correspondientes, indicados en el registro de hogares productores, cada cuestionario debe venir con su resultado de entrevista y una explicación amplia y clara cuando el mismo sea diferente de "Completa".

ii. Material cartográfico y Entrevistas Pendientes

Verifique que estén los mapas y los ReHP correspondientes en cada uno de las carpetas que usted deberá entregar junto con los cuestionarios de entrevistas no realizadas.

b) Entrega materiales e insumos de oficina

El supervisor(a) es el encargado de devolver en la semana siguiente posterior a la finalización del Trabajo de Campo los manuales del entrevistador, calculadoras, cuestionarios sobrantes, los carné de identificación, carpetas, botiquines, paraguas, camisetas lavadas, los chalecos lavados y planchados, así como cualquier otro artículo reportado para entrega.

c) Informe de los segmentos visitados

Una vez completado un segmento usted debe realizar un informe en el cual detalle de forma explícita una serie de aspectos que permitirán analizar las condiciones del trabajo de campo y sus respectivas mejoras.

En el informe usted deberá anotar su nombre, la fecha y el número del segmento, deberá detallar al máximo todos estos aspectos. Además de esto debe incluir al menos todo lo relacionado con los siguientes puntos:

Problemas y contratiempos que se le pudieron haber presentado en el trabajo de campo. Por ejemplo el difícil recorrido del segmento, acceso a los hogares, condiciones de peligrosidad, entre otros.

Descripción de las relaciones a lo interno del grupo de trabajo. En este aspecto usted evaluará al entrevistador en las relaciones que este mantiene tanto a lo interno del grupo de trabajo como fuera de este. Todos los problemas que se presentan en este sentido debe explicarlos.

Observaciones sobre los materiales y la carga de trabajo asignada. Con respecto a los materiales e instrumentos de trabajo puede informar en cuanto a la su funcionalidad, con respecto a la carga de trabajo es conveniente que la valore si fue adecuada, demasiada o muy poca, considerando los tiempos de traslado.

Consideraciones respecto a los segmentos en particular, por ejemplo incongruencias, falta de referencias, etc. En este mismo sentido, puede describir características propias de la zona, tales como cambios de actividad, situaciones particulares de entrevistas, elevados y notorios márgenes de delincuencia, etc; sin embargo esto está muy relacionado con los problemas encontrados en el segmento, por lo que es conveniente que los considere.

Este pequeño informe le servirá de insumo para preparar su informe final del trabajo de campo.

d) Informe del trabajo de campo

El supervisor (a) debe entregar un informe escrito en formato digital e impreso. Este debe incluir comentarios sobre elementos vistos durante el trabajo de campo, las dificultades que se tuvieron, así como aspectos de logística, hospedaje, cargas de trabajo, entre otros; para esta labor el personal supervisor se apoyará de su bitácora para realizar dicho informe. El objetivo es que sirva de referencia para quienes realizan el análisis posterior de la información del Trabajo de Campo de la ENHOPRO.

UNIDAD 4

Anexos

Anexo 1. Tabla de Viáticos 2014

Anexo 2. Reglamento de Uso y Mantenimiento de Flotilla Vehicular

Anexo 3. Manual de Uso Tarjeta Electrónica de Combustible

Anexo 4. Documentos Administrativos

Anexo 5. Documentos de Control de Campo

IV. Anexos

Anexo 1: Tabla de Viáticos 2014

A continuación se presentan los montos autorizados por la Contraloría General de la República que se pagaran para este año.

Artículo 18º.- Tarifas en el interior del país. Las sumas a cobrar por los diferentes conceptos, serán las siguientes:

a) Desayuno: ₡ 3.200,00

b) Almuerzo: ₡ 5.150,00

c) Cena: ₡ 5.150,00

(Así modificado por Resolución número R-DC-10-2012 de las trece horas del treinta y uno de enero de dos mil doce, publicada en La Gaceta Nro. 39 del 23 de febrero de 2012).

d) Hospedaje: según la localidad de que se trate, de acuerdo con las siguientes disposiciones y tabla:

i. La Administración reconocerá, en cada caso, el monto que estipula la correspondiente factura de hospedaje, hasta una suma que no sobrepase el máximo que indica la columna III de la siguiente tabla, exceptuando los(as) funcionarios(as) discapacitados(as), quienes tendrán derecho al reconocimiento del 100% de la factura, cuando deban pagar tarifas mayores que la máxima autorizada en la columna III, correspondiente a hoteles o similares que cuenten con las facilidades de acceso y alojamiento que ellos requieran, en salvaguarda del principio de igualdad de oportunidades consagrado en la Ley Nº 7600 del 2 de mayo de 1996. Para ello, los funcionarios tendrán que presentar, adjunto a la respectiva liquidación, la (s) factura (s) original (es) extendida (s) por el (los) establecimiento (s) de hospedaje.

ii. Si mediante una sola factura se ampara el hospedaje de más de un(a) funcionario(a) en una misma habitación, uno deberá presentar la factura original adjunta a su respectiva liquidación y el otro(a) (o los(as) otros(as)) adjuntará(n) fotocopia de ésta con indicación del número de liquidación en que queda la factura original. Para efectos del reconocimiento del gasto, la Administración distribuirá el monto de la factura entre el número de funcionarios que ésta ampare, siempre que el monto resultante para cada uno no exceda el máximo que indica la columna III de la tabla siguiente.

iii. La (s) factura (s) referida (s) en los incisos anteriores deberá (n) contener la información que, para efectos tributarios, exige la Dirección General de la Tributación, en el artículo 18º del D.E. Nº 14082-H del 29 de noviembre de 1982 y sus reformas, así como en directrices y resoluciones de carácter general publicadas en La Gaceta.

TABLA DE HOSPEDAJES

SAN JOSÉ		
San José	Área Metropolitana 2	29.500,00
Dota	Santa María	10.400,00
Pérez Zeledón	San Isidro de El General	15.300,00
Tarrazú	San Marcos	10.400,00
ALAJUELA		
Alajuela	Alajuela	20.200,00
Alfaro Ruiz	Zarcelero	16.400,00
Grecia	Grecia	17.800,00
Guatuso	San Rafael	10.200,00
Los Chiles	Los Chiles	13.300,00
Orotina	Orotina	16.400,00
San Carlos	Ciudad Quesada	13.900,00
	La Fortuna	22.400,00
	Pital	11.500,00
	Santa Rosa de Pocosol	9.800,00
San Ramón	San Ramón	19.100,00
Upala	Upala	10.900,00
Valverde Vega	Sarchí Norte	14.200,00
CARTAGO		
Cartago	Cartago	20.200,00
Turrialba	Turrialba	12.100,00
HEREDIA		
Heredia	Heredia	20.200,00
Sarapiquí	Puerto Viejo	16.900,00
	Colonia Victoria	8.600,00
	Finca 6 (Río Frío)	6.300,00
	La Virgen	7.900,00
GUANACASTE		
Liberia	Liberia	24.000,00
Abangares	Las Juntas	12.600,00
Bagaces	Bagaces	8.600,00
	Fortuna	16.400,00
	Guayabo	10.400,00
Cañas	Cañas	16.400,00
Carrillo	Filadelfia	15.000,00
Hojancha	Hojancha	6.300,00
La Cruz	La Cruz	14.400,00
Nandayure	Ciudad Carmona	9.300,00
Nicoya	Nicoya	15.600,00
Santa Cruz	Santa Cruz	16.400,00
Tilarán	Tilarán	13.100,00

PUNTARENAS		
Puntarenas	Puntarenas	24.000,00
	Jicaral	10.900,00
	Paquera	13.300,00
	Monteverde	14.800,00
	Cóbano	12.700,00
	Tambor	16.900,00
Aguirre	Quepos	23.000,00
Buenos Aires	Buenos Aires	12.000,00
Corredores	Ciudad Neily	17.500,00
	Canoas	15.300,00
Coto Brus	San Vito	13.700,00
	Sabalito	8.900,00
Esparza	Esparza	13.300,00
Garabito	Jacó	27.300,00
Golfito	Golfito	21.900,00
	Puerto Jiménez	15.300,00
	Río Claro	13.100,00
Montes de Oro	Miramar	8.100,00
Osa	Puerto Cortés	14.400,00
	Palmar Norte	14.400,00
Parrita	Parrita	12.700,00
LIMÓN		
Limón	Limón	21.900,00
Guácimo	Guácimo	10.900,00
Matina	Batán	12.100,00
Pococí	Guápiles	14.800,00
	Cariari	9.800,00
Siquirres	Siquirres	13.900,00
Talamanca	Bribí	9.600,00
	Cahuita	14.800,00
	Puerto Viejo	19.700,00
	Sixaola	10.400,00

Anexo 2: Reglamento de Uso y Mantenimiento de la Flotilla de Vehículos del Instituto Nacional de Estadística y Censos

ARTÍCULOS 15, 16, 19 Y 20

ARTÍCULO 15: Uso de los vehículos. Es prohibido designar o poner en uso los vehículos que no estén en condiciones de ser utilizados, o que no hayan aprobado el proceso de revisión. En caso de que se incumpla lo anterior, el Proceso de Servicios y Mantenimiento estudiará el caso y determinará por escrito si amerita la apertura de La investigación para determinar las posibles responsabilidades en que incurrió el funcionario que autorizó el uso del vehículo.

ARTÍCULO 16: Alteración de la ruta. Cualquier alteración que se presente en el recorrido de la ruta programada para el servicio de transporte, será responsabilidad del funcionario que utilice el servicio. El Operador de Equipo Móvil o el conductor deberán informar al Encargado de Transportes la situación presentada al finalizar la gira y la justificación correspondiente.

ARTÍCULO 19: Deberes de los Operadores de Equipo Móvil y de los Conductores. Además de las contempladas en las diferentes leyes, reglamentos y manuales que rigen la materia, son deberes de los Operadores de Equipo Móvil y de los conductores, las siguientes:

- a) Conocer y cumplir en estricto apego la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres vigente, así como las disposiciones que establece el presente Reglamento, el Reglamento Autónomo de Servicios del INEC, el Manual sobre Normas Técnicas de Control Interno relativas al Uso, Control y Mantenimiento de Vehículos emitido por la Contraloría General de la República, y demás normativa conexas aplicables.
- b) Tener vigente la licencia extendida por la Dirección General de Vehículos Automotores del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, la cual debe corresponder con el tipo de vehículo que tiene asignado.
- c) Portar los documentos de autorización y circulación del vehículo que tiene asignado, en el momento de brindar el servicio de transporte.
- d) Reportar al Encargado de Transporte o ante su jefe inmediato, cualquier daño que se detecte en el vehículo utilizado.
- e) Conducir el vehículo bajo las condiciones establecidas en cuanto a capacidad de carga útil y capacidad de pasajeros.
- f) Abstenerse de abandonar injustificadamente el vehículo, salvo por caso fortuito o de fuerza mayor; así como de estacionarlo frente a lugares cuya fama atente contra la moral y las buenas costumbres, lo cual afectaría el interés público institucional.
- g) Conducir en forma responsable y prudente, de manera que no ponga en peligro la vida, la seguridad de otras personas y el vehículo que conduce.
- h) Seguir el recorrido de la ruta programada para el servicio de transporte.
- i) Asumir el pago de las multas por infracciones a la Ley de Tránsito vigente, cuando ésta sea impuesta por actos atribuibles al chofer o Conductor del vehículo. Debido a lo anterior, deberán remitir oportunamente al Encargado de Transportes, la copia del recibo debidamente cancelado para que éste realice los trámites administrativos que correspondan. De no cumplirse con esta disposición, el INEC cancelará la multa y por medio de los procedimientos administrativos o judiciales de cobro correspondientes, solicitará el reintegro de la erogación realizada.

- j) En caso de accidente, deberá elaborar un informe sobre los daños producidos y la causa de estos, así como elevarlo a conocimiento del Encargado de Transportes, para que éste inicie los trámites administrativos correspondientes.
- k) Acatar las disposiciones que dicte el Encargado de Transportes y el encargado del Proceso de Servicios y Mantenimiento, en cuanto al suministro y uso de combustibles, lubricantes y demás suministros que requieran los vehículos.
- l) Portar el carné que lo identifica como funcionario del INEC, mientras ejecuta las labores que le han sido encomendadas en razón de su cargo.
- m) Hacer uso del servicio de transporte que presta el INEC, únicamente en situaciones plenamente justificadas y por razón de desempeño de las labores propias de su cargo.
- n) Mantener una buena conducta y respeto a la hora de brindar el servicio de transporte.
- o) Reportar ante el Encargado de Transportes, cualquier irregularidad que observe en el transcurso del servicio de transporte.
- p) Anotar el kilometraje, tanto al momento de salida como de regreso, y el nivel de combustible.
- q) Firmar la fórmula que indica el servicio de transporte y remitirla al Encargado de Transportes.
- r) Guardar el vehículo al finalizar la jornada de trabajo, en el lugar que el INEC haya designado para ese fin.

ARTICULO 20: Son prohibiciones absolutas. Además de las contempladas en las leyes y reglamentos que regulan la materia, son prohibiciones absolutas de los Operadores de Equipo Móvil y Conductores, las siguientes:

- a) Utilizar los vehículos en actividades personales o labores ajenas a las del INEC, o bien fuera del horario y en lugares diferentes a los que fue autorizada la salida del servicio de transporte.
- b) En ninguna circunstancia podrán conducir vehículos del INEC, bajo los efectos del alcohol, o cualquier otra sustancia enervante. El desacato a esta disposición se considera falta grave y por tanto será causal de despido, sin responsabilidad patronal y sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que incurra éste en caso de accidente por los daños causados.
- c) Ocupar o permitir el uso del vehículo que le fue asignado en actividades ajenas a las que le fueron asignadas, así como transportar personas particulares, salvo en aquellos casos en que la índole de las funciones, el objetivo de la gira o casos de emergencia así lo justifiquen.
- d) Utilizar indebidamente los cupones de combustibles, los lubricantes, las herramientas, los repuestos y demás suministros, accesorios, materiales y equipos que hayan sido asignados.
- e) Utilizar el vehículo para actividades del proceso político-electoral, situación que se encontrará sujeta a la suscripción de convenios interinstitucionales.
- f) Utilizar las placas y demás distintivos del INEC, en vehículos que no sean de la flotilla institucional.
- g) Adherir a los vehículos rótulos que no sean oficiales.
- h) Ceder la conducción de los vehículos a otras personas, salvo por razones muy calificadas; en cuyo caso una vez finalizada la gira, deberá informar al Encargado de Transportes la situación presentada.
- i) Hacer intercambio de accesorios o suministros que hayan sido asignados a los vehículos, salvo que cuenten con la debida autorización para ello, por parte del Encargado de Transportes.
- j) Transportar a particulares en los vehículos oficiales del INEC, salvo que éstos brinden algún servicio o trabajo especial para la Administración y se tenga para ello una autorización previa por parte del Proceso de Servicios y Mantenimiento o del Encargado de Transportes.
- k) Guardar el vehículo en su residencia y otro lugar no autorizado.

Anexo 3: Manual Tarjeta Electrónica Combustible

(EXTRACTO)

1.4.3 Responsabilidades del Tarjeta habiente

- Tiene la responsabilidad absoluta por aquellas situaciones que puedan suscitarse en la compra de combustible con la tarjeta electrónica.
- Hacer buen uso de las tarjetas ya que las mismas son de uso exclusivo para la compra de combustibles en estaciones de servicio, para ser utilizados en actividades propias del INEC, por lo tanto su utilización en cualquier otro comercio es rechazado. Cualquier intento de fraude por parte del tarjeta habiente es considerado como falta grave.
- Si por negligencia, descuido, culpa, dolo o fraude en cualquiera de sus acepciones, el tarjeta habiente ha hecho uso indebido de la tarjeta, el funcionario debe reponer de su propio peculio el monto económico sustraído con la tarjeta electrónica de compra de combustible y debe depositar el monto sustraído en las cuentas designadas para este fin, caso contrario se iniciara la gestión de cobro por la vía administrativa. Lo anterior sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan.

CAPITULO 2. Tarjeta electrónica de compra de combustible

Las tarjetas cuentan con un arte exclusivo que las diferencia del resto de tarjetas en el mercado, su uso es estrictamente local en los comercios denominados estaciones de servicio. Poseen parámetros de uso, que pueden ser modificados únicamente por el administrador (es) de tarjetas de la Institución, por medio del servicio de Internet Banking que proporciona el BNCR.

Para la apertura de la Cuenta Maestra y solicitud de emisión de las tarjetas, la Administración debe completar los siguientes formularios que se encuentran en Recopenet y enviarlos para su trámite debidamente autorizados al Departamento de Relaciones Comerciales de Recope : Solicitud para la inclusión de clientes (formulario N° 1), Solicitud para inclusión de Subclientes (formulario N° 2), Solicitud para Administradores (formulario N° 3), Solicitud de tarjeta individual (formulario N° 4) y Solicitud de compra para el STECC (formulario N° 5).

2.1 Parámetros de uso de las tarjetas electrónicas de compra de combustible

Los parámetros de uso limitan la operación de la tarjeta y son definidos por la Administración, siendo los siguientes:

- Límite diario: monto máximo de consumo diario, asignado en colones (según el vehículo que usualmente utiliza el funcionario tarjeta habiente).
- Horario: Es definido según horario habitual, actividad que se esté desarrollando, funciones y disponibilidad del funcionario tarjeta habiente.
- Frecuencia de uso: cantidad de transacciones autorizadas por día.
- El límite diario: El monto de abastecimiento de combustible definido según la capacidad del tanque del vehículo asignado se establece en un rango de cero a los ₡40 000.00 (La

Administración puede cambiar este monto cuando estime necesario y de acuerdo con los precios de combustible vigentes y a los requerimientos institucionales).

2.2 Trámite para solicitar la tarjeta electrónica de compra de combustible

2.2.1 Solicitud de la tarjeta electrónica de compra de combustible

Para obtener las tarjetas electrónicas e compra de combustible, el encargado del Proceso de Transportes será el responsable de tramitar ante la Administración la solicitud de emisión de nuevas tarjetas y luego darle el seguimiento respectivo ante Recope y el Banco Nacional de Costa Rica. Como parte del trámite los operadores de equipo móvil o personal administrativo u operativo con permiso para conducir vehículos institucionales, deben completar el formulario "Solicitud de tarjeta individual", al cual adjuntaran una copia de su cédula de identidad.

2.2.2 Autorización para la emisión de la tarjeta electrónica de compra de combustible.

La persona que autoriza la emisión de tarjetas electrónicas para la compra de combustible debe ser el superior administrativo o en su lugar el funcionario (os) que se designe para tal fin.

2.2.3 Entrega de la tarjeta electrónica de compra de combustible

Para el retiro de la tarjeta y firma del registro de recibido en el ente bancario, el tarjeta habiente debe desplazarse a la agencia o sucursal bancaria que se indicó en el formulario "Solicitud de Tarjeta Individual",

2.3 Desactivación o bloqueo de una tarjeta electrónica de compra de combustible

El administrador (os) de tarjetas es el responsable de bloquear temporalmente o cancelar una tarjeta en Internet Banking y hacerla llegar a la Tesorería para su custodia.

2.4 La tarjeta electrónica de compra de combustible es personal e intransferible.

La tarjeta electrónica de compra de combustible otorgada a cada tarjeta habiente es personal e intransferible. La responsabilidad por la compra de combustible con la tarjeta electrónica es competencia absoluta de cada tarjeta habiente, por lo que está prohibido el préstamo de la misma, en caso de detectarse esta situación el Encargado del Proceso de Transportes o el funcionario designado al efecto, remitirá el caso a la Coordinación del Área de Administración y Finanzas para lo que corresponda.

2.5 Uso de la Tarjeta electrónica de compra de combustible en vehículos que no pertenezcan a la Institución (vehículos alquilados o a préstamo por otras instituciones de gobierno).

El pago por compra de combustible con la tarjeta electrónica a vehículos que no pertenezcan a la Institución, está permitido solo en casos debidamente justificados y previa autorización de la Administración.

2.6 Extravío, robo o hurto de la tarjeta electrónica de compra de combustible

En los casos de extravío, pérdida o robo, el usuario tarjeta habiente debe realizar las siguientes gestiones:

- a. Notificar inmediatamente al Encargado del Proceso de Transporte para que tramite el bloqueo respectivo a través de Internet Banking o directamente al BNCR a los teléfonos que para este fin tiene disponibles el banco y los cuales aparecen al dorso de la tarjeta electrónica (a la fecha los números disponibles son los siguientes: en horas no hábiles (506) 2224-2731 y (506) 2224-2631 y en horas hábiles (506) 2207-8600. Estos números pueden ser variados por el Banco en cualquier momento.
- b. Presentar la respectiva denuncia de robo ante el Organismo de Investigación Judicial (cuando así corresponda).

- c. Comunicar por escrito al Encargado del Proceso de Transporte el extravío o robo de la tarjeta en el momento en que se presente, así como las circunstancias en que se produjo la situación
- d. El informe debe contener los siguientes aspectos:
 - i. Área, Unidad o Proceso
 - ii. Fecha precisa de la pérdida y hora.
 - iii. Nombre del funcionario al que se le extravió o robaron la tarjeta.
 - iv. Detalle de los hechos.
 - v. Fotocopia de la denuncia presentada ante el Organismo de Investigación Judicial, por el funcionario responsable.
 - vi. Conclusiones y recomendaciones.

Por su parte el Encargado del Proceso de Transporte informará oportunamente a la Coordinación del Área de Administración y Finanzas acerca de lo sucedido con sus recomendaciones para lo que corresponda.

En caso de que la tarjeta electrónica de compra de combustible sea usada por terceros antes de ser reportada por el responsable al BNCR, el Encargado del Proceso de Transporte elevará el caso ante la Coordinación del Área de Administración y Finanzas, para lo que corresponda.

Capítulo 4: Abastecimiento de combustible

4.1 Abastecimiento de combustible en Estaciones de Servicio afiliadas al BNCR

Al pagar la cuenta de combustible con la tarjeta electrónica en las estaciones de servicio autorizadas, el tarjeta habiente solicita la factura y el comprobante de pago (Voucher), anotándose en la factura el número de autorización del Voucher y toda la información correspondiente.

La factura emitida por la estación de servicio no debe presentar tachaduras, borrones ni alteraciones y debe contener legiblemente la siguiente información por cada suministro que se efectúa:

- Fecha.
- Número de la placa del vehículo.
- El número de autorización del Voucher.
- Cantidad en litros y colones del combustible solicitado.
- Kilometraje en el momento del abastecimiento.
- Tipo de combustible.
- Adjuntar comprobante de pago (Voucher)

Nota: la factura debe presentar el sello de la Tributación Directa o la indicación en el documento de la dispensa Tributaria.

El tarjeta habiente debe anotar la información en la boleta de control mensual de combustible.

Esta boleta no debe presentar inconsistencias, tachaduras, borrones o alteraciones y debe indicar claramente la información que ahí se solicita.

Anexo 4: Documentos Administrativos

1. Liquidación de viáticos / Instrucciones de llenado

Mediante este formulario de Liquidación de viáticos se saldan ante la Unidad de Finanzas los montos utilizados por concepto de alimentación, hospedaje y otros viáticos utilizados por los equipos de trabajo, durante el período de trabajo.

1.1. Indicaciones de Entrega

- Una vez finalice la fase de área, se deben liquidar inmediatamente los viáticos utilizados en este lapso, ya que es requisito para poder solicitar los viáticos para la etapa de zona (gira).
- En caso de que el monto liquidado sea diferente al monto solicitado previamente en el adelanto de viáticos, se debe coordinar personalmente con Tesorería la devolución o solicitud del monto que difiere.
- Cada supervisor (a) es responsable del correcto llenado de este documento por parte de todo su equipo de trabajo, así como de su entrega oportuna.
- Las inconsistencias que se encuentren en estos documentos resultan en una demora en el pago oportuno de los viáticos para salir a campo.

Campo	Descripción
Nombre del funcionario	Nombre completo con los dos apellidos
Fecha de liquidación	Fecha en la que se presenta el documento de liquidación
Cédula de identidad	Lo indicado
Departamento o Sección	Área de Censos y Encuestas
Motivo de viaje	Anotar "Recolección de Datos Encuesta Nacional de Hogares Productores 2014"
Inicio del viaje	Lugar: por lo general San José (INEC) Fecha: de inicio de la etapa (área o zona) Hora: primera hora de salida durante la etapa (área o zona), desde el INEC NOTA: los valores de fecha y hora deben coincidir con los registros diarios que aparecen más adelante
Término de viaje	Lugar: por lo general San José (INEC) Fecha: de fin de la etapa (área o zona) Hora: hora de llegada al INEC, al término de la etapa (área o zona) NOTA: los valores de fecha y hora deben coincidir con los registros diarios que aparecen más adelante
Cargo que desempeña	Según corresponda: Técnico A (por lo general supervisores), Asistente Administrativo (entrevistadores), Operador de Equipo Móvil (chofer)
Fecha	Para cada día laborado en la etapa (área o zona)
Localidad Visitada	Para la etapa de área se especifica cada localidad visitada durante cada día. Para la etapa de zona se especifica la <u>localidad de hospedaje</u> de cada día.
Origen de la Gira	Hora de Salida: corresponde a la hora de salida <u>desde el INEC</u> Es decir, para la <u>etapa de área</u> todos los días se tendrá una hora de salida; para la <u>etapa de zona</u> solamente la del día en que se parte desde el INEC hacia la gira.

	<p>Hora de Regreso: corresponde a la hora de <u>regreso al INEC</u>. Es decir, para la <u>etapa de área</u> todos los días se tendrá una hora de llegada; para la <u>etapa de zona</u> solamente la del día en que se regresa al INEC.</p>
Destino de la Gira	<p>Hora de Llegada: corresponde a la <u>hora de llegada a cada uno de los destinos</u>. Para la <u>etapa de área</u> todos los días se tendrá una hora de llegada al destino; para la <u>etapa de zona</u> se tendrán en el documento tantas horas de llegada al destino, como localidades de hospedaje.</p> <p>Hora de Salida: corresponde a la <u>hora de partida de un destino a otro</u>. En el <u>caso de área</u>, todos los días se tendrá una hora de llegada, que corresponde a la hora a la cual se partió desde la localidad trabajada hacia el INEC. En el <u>caso de zona</u>, se incluyen las horas de salida de una localidad de hospedaje a otra, así como la hora de salida hacia el INEC al término de la gira.</p>
Desayuno, Almuerzo, Cena, Hospedaje	<p>Anotar los montos que apliquen según Tabla de Viáticos Actualizada de la Contraloría General de la República. Revisar horas de trabajo para determinar cuáles rubros aplican.</p> <p>OJO: Revisar que los montos no se dupliquen para un mismo día, en especial para cuando se cambia de localidad de hospedaje a otra en la fase de zona.</p>
# Factura	De la factura de hospedaje. Se repite tantas veces como días se hospede el grupo en un mismo lugar.
Total (columna extremo derecho)	Se suman los totales (desayuno + almuerzo + cena + hospedaje) para cada una de las filas
Totales (parte inferior)	Subtotales para cada una de las columnas: desayuno, almuerzo, cena, hospedaje. Y gran total para todos los montos de viáticos.
Valor en letras	Valor en letras del gran total para todos los montos de viáticos.
Autorizado por Unidad de Finanzas	Nombres y firmas de las coordinaciones.
Firma	Firma de persona interesada. Colocar la firma una vez se hayan verificado y revisado con detalle todos los datos de la liquidación.

NOTA 1

Para la liquidación de viáticos en área, en caso de que se visiten segmentos del Área Metropolitana de San José que sí paguen viáticos (ver anexo 6), se le debe hacer una nota a los montos utilizados en estos segmentos que indique lo siguiente: "Según Resolución Gerencial No. 076-2005". Consulte si para alguno de sus segmentos en Área Metropolitana de San José debe realizar esta anotación en las liquidaciones de su grupo.

NOTA 2

La liquidación de zona debe incluir para cada persona:

Factura de hospedajes utilizados: individual, anotado al reverso de la factura: nombre completo del funcionario, cédula, firma, número de exoneración correspondiente, y la leyenda "Recolección de Datos ENAHO 2014".

Copia de cada hoja de exoneración utilizada en cada hospedaje utilizado: individual por persona, anotado al reverso de la exoneración: nombre completo del funcionario, cédula, firma, número de factura de hospedaje correspondiente, y la leyenda "Recolección de Datos ENAHO 2014".

1.2. Ejemplos

En las siguientes hojas se incluyen ejemplos de llenado e indicaciones para una Liquidación de Dinero, para la etapa de Área y Zona

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS
SAN JOSE, COSTA RICA

N° _____

LIQUIDACION DE GASTOS DE VIAJE
EN EL INTERIOR DEL PAIS

Nombre del Funcionario: **Fulanito Pérez Pérez** ← **Nombre completo y cédula del funcionario (a)**

Cédula de Identidad: **0-000-011** ← **Nombre del proyecto**

Fecha de liquidación: **19 de julio, 2011** ← **Día que se liquidan los montos**

Departamento o Sección: **Área de Censos y Encuestas** ← **Área de Censos y Encuestas**

Motivo de viaje: **Recolección de Datos Encuesta Nacional de Hogares 2011**

Inicio del Viaje:

Lugar: **San Jose (INEC)** ← **Lugar de inicio y fin del viaje (por lo general San José (INEC))**

Fecha: **04 de julio 2011** ← **Fechas de inicio y fin. Deben coincidir con [1] y [2]**

Hora: **8:05 a.m.** ← **Horas de inicio y fin. Deben coincidir con [3] y [4]**

Término de v:

Lugar: **San Jose (INEC)**

Fecha: **16 de julio 2011**

Hora: **8:10 p.m.**

Cargo que desempeña: **Técnico A** ← **Puesto de Contratación**

ADELANTO

Fecha:	Localidad	Origen de la gira	Destino de la Gira	Desayuno	Almuerzo	Cena	Hospedaje	# Factura	Total
	Visitada	Salida	Regreso	Llegada	Salida				
04-jul-11	Grecia	8:05 a.m.	8:15 p.m.	9:15 a.m.	6:45 p.m.	4.800,00	4.800,00		€ 9.600,00
05-jul-11	Grecia	8:05 a.m.	8:15 p.m.	9:15 a.m.	6:45 p.m.	4.800,00	4.800,00		€ 9.600,00
06-jul-11	Grecia	8:05 a.m.	8:15 p.m.	9:15 a.m.	6:45 p.m.	4.800,00	4.800,00		€ 9.600,00
07-jul-11	Grecia	8:05 a.m.	8:15 p.m.	9:15 a.m.	6:45 p.m.				€ 9.600,00
08-jul-11	Grecia	8:05 a.m.	8:15 p.m.	9:15 a.m.	6:45 p.m.				€ 9.600,00
09-jul-11	Grecia	8:05 a.m.	8:15 p.m.	9:15 a.m.	6:45 p.m.				€ 9.600,00
11-jul-11	Grecia	8:05 a.m.	8:15 p.m.	9:15 a.m.	6:45 p.m.	4.800,00	4.800,00		€ 9.600,00
12-jul-11	Poás	8:15 a.m.	8:10 p.m.	9:00 a.m.	7:10 p.m.	4.800,00	4.800,00		€ 9.600,00
13-jul-11	Poás	8:15 a.m.	8:10 p.m.	9:00 a.m.	7:10 p.m.	4.800,00	4.800,00		€ 9.600,00
14-jul-11	Poás	8:15 a.m.	8:10 p.m.	9:00 a.m.	7:10 p.m.	4.800,00	4.800,00		€ 9.600,00
15-jul-11	Poás	8:15 a.m.	8:10 p.m.	9:00 a.m.	7:10 p.m.	4.800,00	4.800,00		€ 9.600,00
16-jul-11	Poás	8:15 a.m.	8:10 p.m.	9:00 a.m.	7:10 p.m.	4.800,00	4.800,00		€ 9.600,00
Montos Total de Gastos Diarios (suma de valores en cada fila)									€ 9.600,00
Montos asignados para almuerzo y cena, según Tabla de Viáticos de la CGR									
TOTALES						57.600,00	57.600,00		
Valor en letras: Ciento quince mil doscientos colones con 00/100						Totales por columna			
Declaro bajo juramento que lo arriba expuesto es una relación verdadera de los gastos y viáticos utilizados. Debe coincidir con [5]						Gran Total			€ 115.200,00

Valor en letras del total de viáticos utilizados. Debe coincidir con [5]

FIRMA ← **Firma de persona interesada (revisar con detalle antes de firmar)**

Firma del Funcionario

Autorizado por: **Licda. María del Pilar Ramos Vargas**

Nombre

Coordinadora de Area

Cargo que ocupa

Firma

Vº Bº Coord. Unidad de Finanzas **Lilliana Carvajal Benavides**

Nombre

Firma

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS
SAN JOSE, COSTA RICA

N° _____

LIQUIDACION DE GASTOS DE VIAJE
EN EL INTERIOR DEL PAIS

Nombre del Funcionario: **Fulanito Pérez Pérez** ← **Nombre completo y cédula del funcionario (a)**

Cédula de Identidad: **0-000-011** ← **Cédula de Identidad**

Motivo de viaje: **Recolección de Datos Encuesta Nacional de Hogares 2011** ← **Nombre del proyecto**

Fecha de liquidación: **6 de agosto, 2011** ← **Día que se liquidan los montos**

Departamento o Sección: **Área de Censos y Encuestas** ← **Área de Censos y Encuestas**

Inicio del Viaje: **San Jose (INEC)** ← **Lugar**
20 de julio 2011 ← **Fecha**
08:05 ← **Hora**

Término de viaje: **San Jose (INEC)** ← **Lugar**
02 de agosto 2011 ← **Fecha**
20:04 ← **Hora**

Cargo que desempeña: **Técnico A** ← **Puesto de Contratación**

Montos: **Desayuno** **Almuerzo** **Cena** **Hospedaje** **Factura** **Total**

Fecha: **20-jul-11** **21-jul-11** **22-jul-11** **23-jul-11** **24-jul-11** **25-jul-11** **27-jul-11** **28-jul-11** **29-jul-11** **30-jul-11** **31-jul-11** **01-ago-11** **02-ago-11**

Localidad: **Jicaral** **Jicaral** **Jicaral** **Jicaral** **Jicaral** **Jicaral** **Nicoya** **Nicoya** **Nicoya** **Nicoya** **Nicoya** **Nicoya** **Nicoya**

Origen de la gira: **Salida** **Regreso** **Llegada** **Salida**

Destino de la Gira: **Salida** **Llegada** **Salida** **Llegada**

Horas: **08:05** **[3]** **11:30** **09:00** **11:10** **15:00** **20:04**

Montos: **4.800,00** **4.800,00** **4.800,00** **13.000,00** **475** **22.600,00**

Montos Total de Gastos Diarios (suma de valores en cada fila)

Gran Total **[5]** **€ 328.800,00**

Valor en letras: **Trescientos veintiocho mil ochocientos colones con 00/100**

Declaro bajo juramento que lo arriba expuesto es una relación verdadera de los gastos incurridos en los asuntos oficiales.

Valor en letras del total de viáticos utilizados. Debe coincidir con [5]

FIRMA **Firma del Funcionario**

Coordinadora de Área **Lilliana Carvajal Benavides** **Firma**

Vº Bº Coord. Unidad de Finanzas **Lilliana Carvajal Benavides** **Firma**

2. Comprobante de pago / Instrucciones de llenado

Mediante este formulario de Comprobante de pago se liquidarán principalmente los montos correspondientes a peajes y lavado de ropa. Así como otros montos diferentes a viáticos de hospedaje y alimentación, y a transportes en bus o taxi, que se liquidan en otra fórmula.

2.1. Indicaciones de Entrega

- Cada uno de los comprobantes debe acompañarse de la factura por el servicio recibido.
- Esta factura debe venir con la siguiente información anotada al dorso: Nombre completo de usuario, firma, cédula, número de comprobante de pago que lo está liquidando, descripción detallada del gasto y del proyecto (Recolección de Datos Encuesta Nacional de Hogares 2012).
- Se llena un comprobante por persona, por servicio.

Campo	Descripción
Día / Mes / Año	Fecha en que se liquidan los montos
He recibido de	Colocar "Instituto Nacional de Estadística y Censos"
La suma de	Colocar valor en números, y en letras.
Por concepto de pago	Marcar la casilla del servicio utilizado. Marcar solamente un servicio por comprobante.
Período comprendido	Indicar el período durante el cual fue recibido el servicio, en el siguiente formato: "dd/mm/aa AL dd/mm/aa"
Nombre de quien prestó el servicio	Nombre del negocio (en caso de lavanderías) o del recaudador (en caso de peajes, por ejemplo Autopistas del Sol).
Firma, Cédula y Teléfono o Dirección	De quien prestó el servicio, en caso que aplique..
Nombre del funcionario	Su nombre completo
Firma y Cédula	Colocar su firma y cédula
Vehículo placa N°	Solo aplica en gastos relacionados con el vehículo (por ejemplo peajes).
Motivo de viaje	Descripción del proyecto, para este caso "Recolección de datos Encuesta Nacional de Hogares 2014)
N°. días	Se anotan la cantidad de días para los que aplica el tipo de gasto.

2.2. Ejemplos

En las siguientes hojas se incluyen ejemplos de llenado e indicaciones para un Comprobante de Pago que liquida lavado de ropa, y otro que liquida peajes

Ejemplo de Comprobante de pago por peaje

inec
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS

Área Administración y Finanzas
Unidad Finanzas

N° 001101

Fecha de liquidación

Día	Mes	Año
20	JULIO	11

Comprobante de Pago

He recibido de: INSTITUTO NAC. ESTADÍSTICA Y CENSOS

La suma de: 4.500⁰⁰ / Cuatromil quinientos colones exactos

Por concepto de pago:

☐ Lavado de ropa ☐ Bestia ☐ Lancha
☐ Vaqueano ☐ Ferry ☒ Comprobante Peaje

Otros

Valor en números y en letras

Marcar rubro que aplica (uno por comprobante)

Detallar lapso entre el que se usó el servicio

Periodo comprendido: 04/07/11 AL 19/07/11

Nombre de quién prestó el servicio: AUTOPISTAS DEL SOL

Nombre de la persona o empresa que prestó el servicio

En caso de que sea una persona física, anotar la información de Firma, Cédula y Teléfono

Firma

Cédula

Nombre del funcionario: NOMBRE COMPLETO FUNCIONARIO

Firma

Nombre completo, firma y cédula de funcionario

Cédula

Vehículo placa N°: - PLACA VEHÍCULO -


Placa del Vehículo

Motivo de viaje: RECOLECCIÓN DATOS ENVIHO 2011

Descripción proyecto

VºBº Coordinador de Programa Oficina de Presupuesto Coordinador(a) Unidad de Finanzas

R.R. DONNELLEY DE COSTA RICA, S.A. TEL: 2244-2633 / FAX: 2244-0255 - OPT03217 E

 **inec**
INSTITUTO NACIONAL DE
ESTADÍSTICA Y CENSOS

Área Administración y Finanzas
Unidad Finanzas

Nº 001101

Fecha de liquidación

Día	Mes	Año
05	08	11

Comprobante de Pago

He recibido de: INSTITUTO NAC. ESTADÍSTICA Y CENSOS

La suma de: 2.500⁰⁰ / dos mil quinientos colones exactos

Por concepto de pago:

☒ Lavado de ropa ☐ Bestia ☐ Lancha ☐ Otros

☐ Vaqueano ☐ Ferry ☐ Comprobante Peaje

Periodo comprendido: 29 / 7 / 11 al 4 / 8 / 11

Nombre de quién prestó el servicio: LAVANDERIA PEPITA

- FIRMA NEGOCIO - 1 - 111 - 000

Firma Cédula

Nombre del funcionario: NOMBRE COMPLETO

- FIRMA - 9999-9999

Firma Nombre completo, firma y cédula de funcionario Cédula

Vehículo placa Nº: 9-000-111

Motivo de viaje: RECOLECCIÓN DATOS ENAHO 2011

VºBº Coordinador de Programa Oficina de Presupuesto Coordinador(a) Unidad de Finanzas

INEC

Valor en números y en letras

Marcar rubro que aplica (uno por comprobante)

Detallar lapso entre el que se usó el servicio

Nombre de la persona o empresa que prestó el servicio
En caso de que sea una persona física, anotar la información de Firma, Cédula y Teléfono

Placa del Vehículo

Descripción proyecto

S.R. DONOVAN DE COSTA RICA, S.A. TEL: 2244-3633 / FAX: 2244-0259 - OPT163217 E

3. Reporte de horas extra

3.1. Informe de Horas Extras de CAMPO



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS
AREA DE CENSOS Y ENCUESTAS
ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES
REPORTE DE HORAS EXTRAS

Funcionario: Greivin Chavarría Alvarado Año: 2014
 Cédula: 206720352 Mes: Abril
 Puesto: Prof. Bachiller

DIAS DEL MES	HORARIO EXTRAS		TIPO DE HORA		
	DE	A	SENCILLAS	T. X.1.5	DOBLES
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7	16:00	19:00		3,0	
8	16:00	20:00		4,0	
9	16:00	20:00		4,0	
10	16:00	20:00		4,0	
11	16:00	19:00		3,0	
12	08:00	18:00	8,0	2,0	
13					
14	16:00	19:00		3,0	
15	16:00	18:00		2,0	
16	16:00	20:00		4,0	
17	16:00	19:00		3,0	
18	16:00	18:00		2,0	
19	08:00	18:00	8,0	2,0	
20					
21					
22					
23	16:00	19:00		3,0	
24	16:00	18:00		2,0	
25	08:00	19:00	8,0		3,0
26	08:00	18:00	8,0	2,0	
27					
28	16:00	18:00		2,0	
29	16:00	18:00		2,0	
30					
31					
TOTALES			32,0	47,0	3,0

*Declaro bajo juramento que lo que se indica en
este documento se apega a la verdad*

Firma funcionario
 Greivin Chavarría Alvarado
 206720352
 Encargado Trabajo de Campo

Supervisado por:
 Annia Chaves Gómez
 109440353
 Encargada ENAHO

3.2. Reporte de Horas Extra de OFICINA



INFORME DE TIEMPO EXTRAORDINARIO

Nombre del Servidor : Greivin Chavarría Alvarado			Número Cédula : 206720352		
Lugar de Trabajo: INEC			Horario Jornada: 8 Horas		
Número de Puesto: 0004		Programa Presupuestario: Encuesta Nacional de Hogares		Extras mes: Abril	
Clase de Puesto: Profesional Bachiller		Código presupuestario: 35		Salario Mensual: ¢ 610.833,00	
Justificación del tiempo extra por Etapa de Procesos, según Oficio de aprobación por Comisión Horas Extras: Prueba Piloto Encuesta Nacional de Hogares, 2014. Según oficio CHE-003-2014					
Día	HORARIO EXTRAS		TIPO DE HORA		
	DE	A	Sencillas	T. X 1.5	DOBLES
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7	16:00	19:00		3,0	
8	16:00	20:00		4,0	
9	16:00	20:00		4,0	
10	16:00	20:00		4,0	
11	16:00	19:00		3,0	
12	08:00	18:00	8,0	2,0	
13					
14	16:00	19:00		3,0	
15	16:00	18:00		2,0	
16	16:00	20:00		4,0	
17	16:00	19:00		3,0	
18	16:00	18:00		2,0	
19	08:00	18:00	8,0	2,0	
20					
21					
22					
23	16:00	19:00		3,0	
24	16:00	18:00		2,0	
25	08:00	19:00	8,0		3,0
26	08:00	18:00	8,0	2,0	
27					
28	16:00	18:00		2,0	
29	16:00	18:00		2,0	
30					
31					
TOTALES			32,0	47,0	3,0

Firma de Interesado
Greivin Chavarría Alvarado

Declaro bajo juramento que lo que se indica en este documento se apega a la verdad.

Jefe Inmediato
Licda. Annia Chaves Gómez
Encargada ENAHO

Aprobado:
Coordinador (a) del Programa Presupuestario
Licda. Ma. Del Pilar Ramos Vargas
Coordinadora Área de Censos y Encuestas

Observaciones:

Aprobado: Según Reglamento Horas Extras/ Rige 01/10/2012

Original : Unidad de Finanzas
Copia : Unidad de Recursos Humanos

4. Liquidación de Gastos de transporte en el interior del país



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS
SAN JOSE, COSTA RICA
LIQUIDACION DE GASTOS DE TRANSPORTES
Y OTROS GASTOS DE VIAJE EN EL INTERIOR DEL PAIS

Nº

[illegible]

Anexo 5: Documentos de Control de Campo

1. TC-001 / Cargas de Trabajo

1.1. Propósito

Este registro contiene las UPM para cada grupo de área y zona. Es un insumo que sirve para preparar los planes de recorrido (TC-002) y además contiene el detalle del monto de viáticos que será asignado. Se utilizan registros separados para las fases de área y zona.

1.2. Indicaciones de Entrega

La confección de las cargas de trabajo se realiza como labor previa en oficina, bajo la responsabilidad del sub proceso de diseño, el supervisor de campo debe revisarlas y analizarlas como primera tarea, recuerde que es uno de los principales insumos para la elaboración de los planes de recorrido y el desarrollo del trabajo de campo.

Campo	Descripción
Supervisor (a)	Debe anotar su nombre y apellido.
Área / Zona	Debe anotar el nombre del área, o la zona que trabajará (se lleva una hoja por separado para cada fase).
UPM	Debe anotar el número de UPM (8 dígitos).
Cantón / Distrito / Dirección de la UPM	Lo indicado.
Carga	La cantidad de entrevistas que aparecen en el listado para cada UPM, que por lo general será de 12.
UPM	Número de UPM en el grupo de área o zona.
Hospedaje / Desayuno / Almuerzo / Cena / Transportes	Monto en colones que será asignado al grupo por cada uno de esos conceptos.
Total de Entrevistas	Número de entrevistas por realizar (suma de las cargas de cada segmento).
Total de Viáticos	Monto en colones que será asignado al grupo por concepto de viáticos (hospedaje + alimentación + transporte)

1.3. Ejemplos

En las siguientes hojas se incluyen ejemplos de llenado para esta hoja de control.

EJEMPLO DE LLENADO DE HOJA DE CONTROL

CON FINES ILUSTRATIVOS

ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES PRODUCTORES
CARGA DE TRABAJOSUPERVISOR: Luis Miguel Alfaro PaniaguaÁREA/ZONA: Hatillo

Segmento	Cantón	Distrito	Dirección del Segmento	Carga
11002001	ALAJUELITA	SAN JOSE CITO	ESCUELA CALLE EL ALTO DENTRO DEL SEGMENTO	3
11002023	ALAJUELITA	SAN JOSE CITO	LOS FILTROS, PIEDRA DE FUEGO	5
11005080	ALAJUELITA	SAN FELIPE	TEJARCILLOS DE FELIPE, ALAMEDA (O FILA) "O" Y "P"	4
11005013	ALAJUELITA	SAN FELIPE	PALI DE AURORA DE SAN FELIPE, DENTRO DEL SEGMENTO	4
11005049	ALAJUELITA	SAN FELIPE	TEJARCILLOS ALAJUELITA, SN FELIPE, PROYECT GARCIA MONGE	9
10110166	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO #5 COSTADO SUR DEL PARQUE	2
10110194	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO #4 (AMPLIACION)	3
10110124	SAN JOSE	HATILLO	COSTADO SUR DEL CENTRO COMERCIAL DE HATILLO #2	6
10110145	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO #3, COSTADO NORTE DE LA ESC. MIGUEL DE CERVANTES	11
10110063	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO #1, DEL LICEO ROBERTO BRENES M 280MTS ESTE	8
10110066	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO CENTRO 150 MTS NORTE DE LA CLINICA	8
10202069	ESCAZU	SAN ANTONIO	SAN ANTONIO DE ESCAZU, PICO BLANCO	3
10202072	ESCAZU	SAN ANTONIO	400 S. DE LA ESC. S. ANTONIO DE ESCAZU ENTRE PICO BLANCO Y MONTE LA CRUZ	7
10202045	ESCAZU	SAN ANTONIO	LOTES PERU, 1 KM SUR DEL COUNTRY DAY SCHOOL EN ESCAZU	1
10202066	ESCAZU	SAN ANTONIO	CEMENTERIO DE S. ANTONIO DENTRO DEL SEGMENTO	1
11205013	ACOSTA	SABANILLA	FRENTE A LA ESCUELA DE SABANILLAS	4
11202004	ACOSTA	GUATIL	DEL BAR LA CRUZ PRIMERA ENTRADA A MANO DERECHA, ONDONADA, ESC. DENTRO DEL SEGM.	5
11203006	ACOSTA	PALMICHAL	CENTRO DE PALMICHAL DE ACOSTA, LA ESCUELA DENTRO DEL SEGMENTO	7
SEGMENTOS	18		TOTAL DE ENTREVISTAS	91
HOSPEDAJE	0,00			
DESAYUNOS	0,00			
ALMUERZOS	50.000,00			
CENAS	20.000,00			
TRANSPORTE	0,00		TOTAL DE VIATICOS	70.000,00

2. TC-002 / Planes de Recorrido

2.1. Propósito

Esta hoja se utiliza para organizar el trabajo asignado para las fases de área y zona, en los días disponibles. Tiene importancia para la persona supervisora ya que le permite planificar su trabajo de manera ordenada, y permite que el equipo en oficina tenga conocimiento de su ubicación para cada día, de manera que se acompañe y dé un seguimiento adecuado a los equipos en el campo.

2.2. Indicaciones de Entrega

- Se deben entregar dos juegos de esta hoja de control: una para área y otra para zona.

Campo	Descripción
Supervisor (a)	Debe anotar su nombre y apellido.
Área / Zona	Debe anotar el nombre del área, o la zona que trabajará (se lleva una hoja por separado para cada fase).
Fecha	Debe anotar la fecha en la que visitará cada UPM. Ej: 02/08/2012
UPM	Debe anotar el número de UPM (8 dígitos).
Cantón / Distrito / Dirección	Lo indicado (esta información se puede transcribir de la TC-001 para sus grupos de área y zona).
Carga	La cantidad de entrevistas que aparecen en el listado para cada segmento, que por lo general será de 12 (esta información se puede transcribir de la TC-001 para sus grupos de área y zona).
Día	Debe anotar la inicial del día en que se visita la UPM, excepto el martes que se utilizará 'K'.
Horario	Debe anotar '1' si visita a la UPM en la mañana; '2' si la visita es en la tarde, y '3' si se utilizará todo el día (como por ejemplo un sábado que vaya todo el día a sacar pendientes).
Observaciones	En ocasiones se utiliza este espacio para cantidad de pendientes que tienen por UPM, peligrosidad del segmento, si es de difícil acceso, o anotan algún otro punto de referencia o dirección.
Carga de Trabajo Total	Se suman las cargas de todos los UPM del grupo de área/zona.

2.3. Ejemplos

En las siguientes hojas se incluyen ejemplos de llenado para esta hoja de control.

CON FINES ILUSTRATIVOS



SUPERVISOR: *Luis Miguel Alfaro Paniagua*

ÁREA/ZONA: *Hatillo*

Hoja: 1

De: 1

Fecha	Segmento	Cantón	Distríto	Dirección del Segmento	Carga	Día	Horario	Observaciones
04/07/2011	11002001	ALAJUELITA	SAN JOSE CITO	ESCUELA CALLE EL ALTO DENTRO DEL SEGMENTO	5	L	3	
05/07/2011	11002023	ALAJUELITA	SAN JOSECITO	LOS FILTROS, PIEDRA DE FUEGO	3	K	1	
05/07/2011	11005089	ALAJUELITA	SAN FELIPE	TEJARCILLOS DE FELIPE, ALAMEDA (O FILA) "O" Y "P"	7	K	2	
06/07/2011	11005013	ALAJUELITA	SAN FELIPE	PALI DE AURORA DESAN FELIPE, DENTRO DEL SEGMENTO	10	M	1	
06/07/2011	11005049	ALAJUELITA	SAN FELIPE	TEJARCILLOS LA JUELITA, SN FELIFE, PROYECT GARCIA MONGE	1	M	2	
07/07/2011	10110166	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO #5 COSTADO SUR DEL PARQUE	6	J	1	
07/07/2011	10110194	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO #4 (AMPLIACION)	8	J	2	
08/07/2011	10110124	SAN JOSE	HATILLO	COSTADO SUR DEL CENTRO COMERCIAL DE HATILLO #2	9	V	1	
08/07/2011	10110145	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO #3, COSTADO NORTE DE LA ESC., MIGUEL DE CERVANTES	4	V	2	
09/07/2011				PENDIENTES		S	3	
11/07/2011	10110063	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO # 1, DEL LICEO ROBERTO BRENES N 250MTS ESTE	2	L	1	
11/07/2011	10110066	SAN JOSE	HATILLO	HATILLO CENTRO 150 MTS NORTE DE LA CLINICA	4	L	2	
11/07/2011	10202069	ESCAZU	SAN ANTONIO	SAN ANTONIO DE EScazu, PICO BLANCO	2	L	2	
12/07/2011	10202072	ESCAZU	SAN ANTONIO	400 S. DE LA ESC. SANANTONIO DE EScazu ENTRE PICO BLANCO Y MONTE LA CRUZ	6	K	1	
13/07/2011	10202045	ESCAZU	SAN ANTONIO	LOTES PERU, 1 KM SUR DEL COUNTRY DAY'S SCHOOL EN EScazu	9	K	2	
13/07/2011	10202066	ESCAZU	SAN ANTONIO	CEMENTERIO DE S. ANTONIO DENTRO DEL SEGMENTO	14	M	2	
14/07/2011	11205013	ACOSTA	SABANILLA	FRENTE A LA ESCUELA DE SABANILLAS	12	J	3	
15/07/2011	11202004	ACOSTA	GUAITL	DEL BAR LA CRUZ PRIMERA ENTRADA A MANO DERECHA, ONDONADA , ESC. DENTRO DEL SEGM.	5	V	1	
15/07/2011	11203006	ACOSTA	PALMICHAL	CENTRO DE PALMICHAL DE ACOSTA, LA ESCUELA DENTRO DEL SEGMENTO	6	V	2	
16/07/2011				PENDIENTES		S	3	
18/07/2011				PENDIENTES		L	3	
CARGA DE TRABAJO TOTAL					113			

3. TC-003 / Control de pendientes

3.1. Propósito

Mediante este registro se levanta la lista de entrevistas que quedaron pendientes en la fase de área. Es importante ya que es el insumo con el que se preparan los planes de rescate de pendientes para los grupos asignados a tal labor.

3.2. Indicaciones de Entrega

Este control sólo se llena para la fase de área, ya que para la fase de zona las entrevistas pendientes son reportadas como 'Informante no localizado', no 'Pendientes'.

Campo	Descripción
Supervisor (a)	Debe anotar su nombre y apellido.
Área	Debe anotar el nombre del área que trabajó (este registro no se lleva para zona).
Fecha	Debe anotar la fecha en la que entrega la TC.
UPM	Debe anotar el número de UPM en el que se dejaron entrevistas pendientes. Si hay varias viviendas pendientes en un mismo segmento de debe anotar el número de UPM para cada vivienda para que no haya confusiones.
Cuestionario	Debe anotar en número de cuestionario que quedó pendiente (este dato se toma del listado de la UPM respectiva).
Indicaciones Especiales	Debe anotar características de la casa, puntos de referencia, hora adecuada para pasar, entre otros. En fin, cualquier ayuda que sirva a los grupos de rescates de pendientes a ubicar fácilmente tanto la vivienda como el informante.

3.3. Ejemplos

En las siguientes hojas se incluyen ejemplos de llenado para esta hoja de control.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
Encuesta Nacional de Hogares
(ENAHG)
Control de Pendientes



Supervisor(a): _____

Área/Zona: _____

L	UPM	Cantón	Distrito	Estruc	Parte	Cuest	Visitas				Observaciones
							M	T	N	S	
01											
02											
03											
04											
05											
06											
07											
08											
09											
10											

TC-004 / Control de Cobertura

1.1. Propósito

Este documento se utiliza para registrar los resultados del trabajo que los equipos realizan en el campo. Es importante ya que con esta información se construyen las tasas de respuesta y otros indicadores que permiten monitorear y dar seguimiento el desempeño del trabajo de campo, durante el período del trabajo de campo.

Esto con el fin de identificar aspectos que requieren atención, mientras los equipos están en el campo, de manera que se pueda apoyar e intervenir oportunamente.

Asimismo, estos datos son utilizados para hacer reportes periódicos al Consejo Directivo del INEC, durante el período de estudio.

1.2. Indicaciones de Entrega

- Es clave contar con esta información actualizada en oficina, para todos los grupos sin excepción, por lo que se deben realizar reportes semanales al grupo de trabajo en oficina.
- Para la fase de área se entregan personalmente en oficina; en el caso de zona se envían por fax o correo electrónico a la persona encargada del Trabajo de Campo. Si para zona no es posible por ninguno de estos dos medios, se puede llamar por teléfono a oficina y dictarse los datos, siempre y cuando se realice de forma oportuna.

1.3. Ejemplo

ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES PRODUCTORES 2014
CONTROL DE COBERTURA

N° de Segmento	Carga de trabajo de hogares Productores	Total de carga de trabajo cubierta	Hogares Productores							
			Entrevistas efectivas		Otros					
			Completa (01)	Incompleta (02)	Rehusaron dar información (03)	Ausente por el periodo de la ENHOPRO (04)	Difícil acceso (05)	Limitaciones de idioma o enfermedad (06)	Informante no localizado (07)	No se encontró la dirección (08)
60108032	1	1	1							
60108053	4	4	3							
60108074	4	4	3						1	
60108083	4	4	3							

Problemas de Marco					Pendientes		
Captación							
Ya no es hogar productor (09)	Entrevistado no cumple perfil (10)	Negocio duplicado (11)	Cambio de residencia (12)	Muerte del informante (13)	Visitada (14)	No Visitada (15)	Total de pendientes
					0		0
1					0		0
					0		0
					1		1

2. TC-008 / Evaluación del Operador de Equipo



ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES PRODUCTORES 2013 EVALUACIÓN DEL OPERADOR DE EQUIPO (CHOFER)

Nombre del operador _____

Período de trabajo: Desde: _____ Hasta: _____

Área / Zona trabajada: _____

Indicaciones

Por favor complete la evaluación con base en la experiencia de trabajo con el operador asignado. **Califique de 0 a 10** la forma en la que ud está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, donde 0 es 'Totalmente en desacuerdo', y 10 es 'Totalmente de Acuerdo'. En caso de que la afirmación no aplique o ud no desee responder, favor indicar "NR".

N°	ITEM	NOTA (0-10)
A	Ubicación Espacial (25%)	
A1	El operador tiene un conocimiento excelente de rutas nacionales	
A2	El operador retuvo en su memoria las direcciones y lugares visitados nuevamente	
B	Habilidades de Conducción (25%)	
B1	El operador mantuvo una velocidad adecuada en todo momento	
B2	El operador nunca expuso al grupo a algún peligro por su forma de conducir	
B3	El operador siempre respetó las leyes y regulaciones de Tránsito	
B4	El operador le dio un mantenimiento adecuado al vehículo en todo momento	
C	Actitud (25%)	
C1	El operador siempre tuvo excelente disposición y flexibilidad para el trabajo	
C2	El operador fue siempre puntual	
C3	El operador cuidaba de su apariencia personal	
C4	El operador siempre acató a las indicaciones de la persona a cargo del equipo	
D	Relación con el Equipo y con Informantes (25%)	
D1	El operador siempre utilizó un vocabulario respetuoso	
D2	El operador siempre tuvo un trato respetuoso con la persona a cargo del equipo	
D3	El operador siempre tuvo un trato respetuoso con las y los entrevistadores	
D4	El operador siempre tuvo un trato respetuoso con las y los informantes	
D5	El operador siempre tuvo capacidad de diálogo y negociación	
E	¿Recomendaría contar nuevamente con este operador? (marque con X)	<div>Sí</div> <div>No</div>

Nombre de supervisor (a): _____

Observaciones: _____

3. TC-009 / Evaluación del personal entrevistador

ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES PRODUCTORES 2013
EVALUACIÓN DEL PERSONAL ENTREVISTADOR

Nombre de persona evaluada: _____

Período de trabajo: Desde: _____ Hasta: _____

Área / Zona trabajada: _____

Indicaciones

Por favor complete la evaluación con base en la experiencia de trabajo con cada entrevistador/a asignado.

Califique de 0 a 10 la forma en la que ud está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, donde 0 es 'Totalmente en desacuerdo', y 10 es 'Totalmente de Acuerdo'. En caso de que la afirmación no aplique o ud no desee responder, favor indicar "NR".

N°	ITEM	NOTA (0-10)
A	Capacidad para Obtener Información (12.5 %)	
A1	Tiene excelente capacidad para indagar, profundizar y obtener datos del hogar productor	
A2	Siempre dejó sus cuestionarios completos, sin información faltante	
B	Capacidad de Persuasión (12.5 %)	
B1	Tiene excelente capacidad de informar acerca del estudio, su propósito y su alcance	
B2	Tiene excelente capacidad para ganarse la confianza y convencer a informantes	
C	Manejo Temático / Instrumental (12.5 %)	
C1	Tiene un excelente manejo de los conceptos temáticos básicos del estudio	
C2	Tiene un excelente conocimiento y manejo del cuestionario	
D	Manejo del Tiempo (12.5 %)	
D1	Tiene un excelente uso del tiempo durante la entrevista	
E	Actitud (25%)	
E1	Siempre tuvo excelente disposición y flexibilidad para el trabajo	
E2	Fue siempre puntual	
E3	Cuidaba de su apariencia personal	
E4	Siempre acató a las indicaciones de la persona a cargo del equipo	
F	Relación con el Equipo y con Informantes (25%)	
F1	Siempre utilizó un vocabulario respetuoso	
F2	Siempre tuvo un trato respetuoso con la persona a cargo del equipo	
F3	Siempre tuvo un trato respetuoso con otros entrevistadores y operador de equipo	
F4	Siempre tuvo un trato respetuoso con las y los informantes	
F5	Siempre tuvo capacidad de diálogo y negociación	
G	¿Recomendaría contar nuevamente con esta persona como entrevistadora? (marque con X)	<div>Sí</div> <div>No</div>

Nombre de supervisor (a): _____

Observaciones: _____

7. TC-010-01 / Evaluación del Supervisor (a) por parte de entrevistadores



ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES PRODUCTORES 2013
EVALUACIÓN DE LA SUPERVISIÓN
POR PARTE DE ENTREVISTADORES (AS)

Nombre de persona evaluada: _____

Período de trabajo: Desde: _____ Hasta: _____

Área / Zona trabajada: _____

Indicaciones

Por favor complete la evaluación con base en la experiencia de trabajo con el supervisor/a asignado. **Califique de 0 a 10** la forma en la que ud está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, donde 0 es 'Totalmente en desacuerdo', y 10 es 'Totalmente de Acuerdo'. En caso de que la afirmación no aplique o ud no desee responder, favor indicar "NR".

Nº	ITEM	NOTA (0-10)
A	Conducción del Equipo (20 %)	
A1	Se desempeñó como líder del equipo, apropiado de su rol de supervisor/a, pero sin arbitrariedades, ni mal manejo de su puesto.	
A2	El trabajo realizado respondió a una planificación previa y clara que hizo la supervisión	
A3	Tomó decisiones oportunamente, independientemente fueran buenas o malas decisiones	
A4	Fue capaz de resolver conflictos o situaciones especiales de atención con el equipo	
A5	Hizo un excelente uso del tiempo y de los recursos del equipo	
B	Funciones Técnicas y Manejo Temático / Instrumental (20 %)	
B1	Tiene excelente capacidad de informar acerca del estudio, su propósito y su alcance	
B2	Tiene un excelente manejo de los conceptos temáticos básicos del estudio	
B3	Tiene un excelente conocimiento y manejo del cuestionario	
B4	Logró evacuar dudas del equipo, o bien las supo redirigir hacia otros apoyos del equipo	
B5	Usted observó que para todos los segmentos visitados, actualizó el material cartográfico	
C	Gestiones Administrativas (10 %)	
C1	Completó adecuada y oportunamente las gestiones administrativas para tramitar los viáticos y horas extra del equipo	
D	Actitud (25%)	
D1	Siempre tuvo excelente disposición y flexibilidad para el trabajo	
D2	Fue siempre puntual	
D3	Cuidaba de su apariencia personal	
D4	Siempre hizo lo mejor posible para mantener la excelente calidad del trabajo del equipo	
E	Relación con el Equipo y con Informantes (25%)	
E1	Siempre utilizó un vocabulario respetuoso	
E2	Siempre tuvo un trato respetuoso con supervisión general / personal en oficina	
E3	Siempre tuvo un trato respetuoso con entrevistadores/as y operador de equipo	
E4	Siempre tuvo un trato respetuoso con las y los informantes	
E5	Siempre tuvo capacidad de diálogo y negociación	
F	¿Recomendaría contar nuevamente con esta persona como supervisora? (marque con X)	<div>SÍ</div> <div>No</div>

Nombre de evaluador (a): _____

Observaciones: _____

8. TC-010-02 / Evaluación del Supervisor (a) por parte del operador de equipo



ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES PRODUCTORES 2013
EVALUACIÓN DE LA SUPERVISIÓN
POR PARTE DE OPERADOR DE VEHÍCULO

Nombre de persona evaluada: _____

Período de trabajo: Desde: _____ Hasta: _____

Área / Zona trabajada: _____

Indicaciones

Por favor complete la evaluación con base en la experiencia de trabajo con el supervisor/a asignado. **Califique de 0 a 10** la forma en la que ud está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, donde 0 es 'Totalmente en desacuerdo', y 10 es 'Totalmente de Acuerdo'. En caso de que la afirmación no aplique o ud no desee responder, favor indicar "NR".

N°	ITEM	NOTA (0-10)
A	Conducción del Equipo (40 %)	
A1	Se desempeñó como líder del equipo, apropiado de su rol de supervisor/a, pero sin arbitrariedades, ni mal manejo de su puesto.	
A2	El trabajo realizado respondió a una planificación previa y clara que hizo la supervisión	
A3	Tomó decisiones oportunamente, independientemente fueran buenas o malas decisiones	
A4	Fue capaz de resolver conflictos o situaciones especiales de atención con el equipo	
A5	Hizo un excelente uso del tiempo y de los recursos del equipo	
B	Gestiones Administrativas (10 %)	
B1	Completó adecuada y oportunamente las gestiones administrativas para tramitar los viáticos y horas extra del equipo	
C1	Actitud (25%)	
D1	Siempre tuvo excelente disposición y flexibilidad para el trabajo	
D2	Fue siempre puntual	
D3	Cuidaba de su apariencia personal	
D4	Siempre hizo lo mejor posible para mantener la excelente calidad del trabajo del equipo	
E	Relación con el Equipo y con Informantes (25%)	
E1	Siempre utilizó un vocabulario respetuoso	
E2	Siempre tuvo un trato respetuoso con supervisión general / personal en oficina	
E3	Siempre tuvo un trato respetuoso con entrevistadores/as y operador de equipo	
E4	Siempre tuvo un trato respetuoso con las y los informantes	
E5	Siempre tuvo capacidad de diálogo y negociación	
F	¿Recomendaría contar nuevamente con esta persona como supervisora? (marque con X)	<div>Sí</div> <div>No</div>

Nombre de evaluador (a): _____

Observaciones: _____

9. TC-010-03 / Evaluación del Supervisor (a) por parte de la Supervisión General



ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES PRODUCTORES 2013
EVALUACIÓN DE LA SUPERVISIÓN
POR PARTE DE SUPERVISIÓN GENERAL

Nombre de persona evaluada: _____

Período de trabajo: Desde: _____ Hasta: _____

Área / Zona trabajada: _____

Indicaciones

Por favor complete la evaluación con base en la experiencia de trabajo con el supervisor/a a su cargo. **Califique de 0 a 10** la forma en la que ud está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, donde 0 es 'Totalmente en desacuerdo', y 10 es 'Totalmente de Acuerdo'. En caso de que la afirmación no aplique o ud no desee responder, favor indicar "NR".

N°	ITEM	NOTA (0-10)
A	Conducción del Equipo (20 %)	
A1	Se desempeñó como líder del equipo, apropiado de su rol de supervisor/a, pero sin arbitrariedades, ni mal manejo de su puesto.	
A2	El trabajo realizado respondió a una planificación previa y clara que hizo la supervisión	
A3	Tomó decisiones oportunamente, independientemente fueran buenas o malas decisiones	
A4	Fue capaz de resolver conflictos o situaciones especiales de atención con el equipo	
A5	Hizo un excelente uso del tiempo y de los recursos del equipo	
B	Funciones Técnicas y Manejo Temático / Instrumental (20 %)	
B1	Tiene excelente capacidad de informar acerca del estudio, su propósito y su alcance	
B2	Tiene un excelente manejo de los conceptos temáticos básicos del estudio	
B3	Tiene un excelente conocimiento y manejo del cuestionario	
C	Gestiones Administrativas (10 %)	
C1	Completó adecuada y oportunamente las gestiones administrativas para tramitar los viáticos y horas extra del equipo	
D	Actitud (25%)	
D1	Siempre tuvo excelente disposición y flexibilidad para el trabajo	
D2	Fue siempre puntual	
D3	Cuidaba de su apariencia personal	
D4	Siempre hizo lo mejor posible para mantener la excelente calidad del trabajo del equipo	
E	Relación con el Equipo y con Informantes (25%)	
E1	Siempre utilizó un vocabulario respetuoso	
E2	Siempre tuvo un trato respetuoso con supervisión general / personal en oficina	
E3	Siempre tuvo un trato respetuoso con entrevistadores/as y operador de equipo	
E4	Siempre tuvo un trato respetuoso con las y los informantes	
E5	Siempre tuvo capacidad de diálogo y negociación	
F	¿Recomendaría contar nuevamente con esta persona como supervisora? (marque con X)	<div> <div>Sí</div> <div>No</div> </div>

Nombre de evaluador (a): _____

Observaciones: _____

Contáctenos



INEC Costa Rica



inec.go.cr



@INECCR



INEC Costa Rica

INEC, de la Rotonda de La Bandera 450 metros oeste,
sobre Calle Los Negritos, Edificio Ana Lorena,
Mercedes de Montes de Oca, Costa Rica.

Correo E.: informacion@inec.go.cr

Apartado: 10163 - 1000 San José, CR.

Teléfono: (506) 2280-9280 ext. 326 - 327

Telefax: (506) 2224-2221