



ÁREA CENSOS Y ENCUESTAS

Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (Enameh)

Estrategia de capacitación
para personal entrevistador,
supervisor y de
procesamiento

San José, Costa Rica
AGOSTO, 2019

Contenido

Presentación	4
Siglas y acrónimos	5
Objetivos de la estrategia.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos	6
Estrategia de capacitación por implementarse para las capacitaciones del personal entrevistador, supervisor y de procesamiento	7
Perspectiva del curso de capacitación	7
Metodología de las capacitaciones	8
Papel de la persona instructora en el proceso de capacitación.....	9
Clima de aprendizaje de la capacitación.....	10
Contenido temático de las capacitaciones.....	11
1. Curso preparatorio para selección del personal entrevistador.....	12
1.1 Objetivos del curso	12
1.2 Selección de asistentes al curso presencial.....	12
1.3 Modalidad del curso	13
1.4 Técnicas para el aprendizaje.....	13
1.5 Actividades evaluativas	17
1.6 Aspectos Logísticos.....	19
1.7 Evaluación y seguimiento del curso preparatorio para selección del personal entrevistador.....	21
1.8 Cronograma de actividades del curso.....	22
2. Capacitación del personal supervisor	26
2.1 Objetivos de la capacitación.....	26
2.2 Selección del personal supervisor	26
2.3 Modalidad de la capacitación.....	26
2.4 Técnicas para el aprendizaje.....	27
2.5 Actividades evaluativas	29
2.6 Aspectos logísticos.....	31
2.7 Evaluación y seguimiento de la capacitación del personal supervisor.....	32
2.8 Cronograma de actividades	34
3. Capacitación del personal de procesamiento.....	38
3.1 Objetivos de la capacitación.....	38
3.2 Selección del personal de procesamiento.....	38

3.3	Modalidad de la capacitación.....	38
3.4	Técnicas para el aprendizaje.....	38
3.5	Actividades evaluativas	40
3.6	Aspectos logísticos.....	41
3.7	Cronograma de actividades.....	42
	Referencias Bibliográficas.....	43

Presentación

La Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (Enameh) se realiza durante el mes de setiembre, con el objetivo de obtener información estadística de actividades productivas creadas en los hogares para generar y actualizar estadísticas necesarias para la formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas y acciones privadas para el sector informal.

La ejecución de la Enameh es fundamental, ya que aporta información para el análisis de la situación social y económica del país, así como a la formación de políticas públicas que permitan dar apoyo a al sector informal, mediante la estimación de las actividades productivas, los ingresos y gastos necesarios para generar la producción de estas actividades económicas y su caracterización.

Debido a la importancia que tiene la Enameh para el país, la captura de datos debe de realizarse de manera eficaz, de ahí la importancia que el personal que participa en la etapa de recolección de datos tenga la capacidad de obtener información, según los estándares de calidad de la institución. Es por esto que las capacitaciones de la encuesta constituyen un aspecto relevante para obtener datos de calidad, ya que es en estos procesos donde el personal adquiere las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones.

Las técnicas utilizadas en las capacitaciones buscan que las y los participantes tengan conocimiento de la teoría, con el fin de que puedan aplicarla y relacionarla con las funciones que demanda su puesto y las diferentes situaciones que emergen en campo. Es por lo anterior, que resulta necesario plantear el diseño de capacitación orientado hacia la mejora continua y el compromiso, utilizando una metodología activa-participativa, de manera que las personas asistentes cumplan un rol activo en su proceso de aprendizaje.

Este documento, contiene la estrategia de los procesos de capacitación de la encuesta, la cual se estructura por medio de la determinación de la metodología, el enfoque metodológico, el papel que debe de cumplir las personas instructoras, así como el clima de aprendizaje requerido en los cursos. Además, se presentan tres apartados, el primer apartado plantea los objetivos del curso para selección del personal entrevistador, las técnicas utilizadas en el curso, las actividades evaluativas, así como aspectos logísticos y de evaluación del curso. Por último, los apartados dos y tres exponen los objetivos, actividades evaluativas utilizadas para la capacitación del personal supervisor y de procesamiento respectivamente.

Siglas y acrónimos

BCCR	Banco Central de Costa Rica
ENAHQ	Encuesta Nacional de Hogares
ENHOPRO	Encuesta Nacional de Hogares Productores
ENAMEH	Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares
ICS	Industria, comercio y servicios
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
SAES	Sistema Administrador de Entrevistas a Supervisores
SICAD	SICAD Sistema de Captura de Datos

Objetivos de la estrategia

Objetivo General

Plantear la estrategia de capacitación para el personal entrevistador, supervisor y de procesamiento que les permita adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la correcta aplicación de la Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (Enameh).

Objetivos Específicos

- Indicar la metodología utilizada en los procesos de capacitación para el personal entrevistador, supervisor y de procesamiento.
- Determinar las técnicas y recursos necesarios para las distintas capacitaciones de la Enameh, de manera que contribuyan a lograr un proceso de aprendizaje más activo y participativo para las personas participantes.

Estrategia de capacitación por implementarse para las capacitaciones del personal entrevistador, supervisor y de procesamiento

Perspectiva del curso de capacitación

Los procesos de capacitación que realiza la Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (Enameh) permiten que el personal entrevistador, supervisor y de procesamiento conozcan sobre aspectos teóricos y prácticos que permitan que la recopilación, revisión, codificación y validación de los datos se lleve a cabo siguiendo criterios de calidad, objetividad y confidencialidad.

Para que la etapa de recolección y procesamiento de la información cumpla los criterios mencionados anteriormente, resulta importante que los procesos de capacitación no solo estén orientados en la formación de recurso humano, sino también, que brinde espacios de sensibilización a las y los participantes sobre la importancia que tiene la calidad de los datos obtenidos.

Es por lo anterior, que el enfoque de derechos humanos se vuelve indispensable para sensibilizar a las y los asistentes a las capacitaciones, sobre el derecho que tienen las personas a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias¹, recalcando la importancia que tienen las estadísticas del sector informal para la evaluación e implementación de políticas públicas orientadas a este sector así como, visibilizar el aporte de las microempresas a la economía y a la generación de empleo. Con esto se pretende que el personal interiorice la importancia de su labor y con esto se comprometa a obtener datos de calidad.

Para el desarrollo de esta estrategia de capacitación, se recurre al enfoque andragógico, ya que se requiere un enfoque basado en la educación para adultos que permita el desarrollo de la metodología planteada y así orientar los procesos de aprendizaje de las personas asistentes. Con relación a lo anterior, Knowles (citado por Caraballo, 2007, p.197) menciona que la andragogía brinda los principios necesarios que permiten procesos docentes más eficaces, los cuáles son aplicables a diversos contextos de enseñanza de adultos.

La fundamentación de la andragogía, plantea que los agentes de aprendizaje (personas asistentes a la capacitación) son sujetos adultos con la capacidad de asumir responsabilidades en todos los ámbitos de la vida, es por esto que la actividad se centra en el aprendizaje de la persona, siendo esta la responsable de sus procesos de aprendizaje (Ubaldo, S., 2009, p. 18).

Además, desde la andragogía se anula la diferencia entre educador y educando, esto porque desde esta perspectiva ambos son sujetos adultos con experiencia por su participación social. Por lo tanto, la

¹ Según lo indicado por la Oficina de Alto Comisionado de los Derechos Humanos p. 1

concepción tradicional de que una persona enseña y la otra aprende deja de existir en la actividad andragógica para convertirse en una acción recíproca (Ubaldo, S., 2009, p. 28).

La andogogía concibe al participante como el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje, siendo este quien decide qué aprender, cómo aprender, cómo lo aprende y cuándo, tomando en cuenta sus necesidades, intereses y experiencia lo que conlleva al desarrollo y adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que coadyuven en el logro de los aprendizajes que este necesite (Caraballo, 2007, 192). Por lo tanto, es la persona participante la responsable de su proceso de aprendizaje.

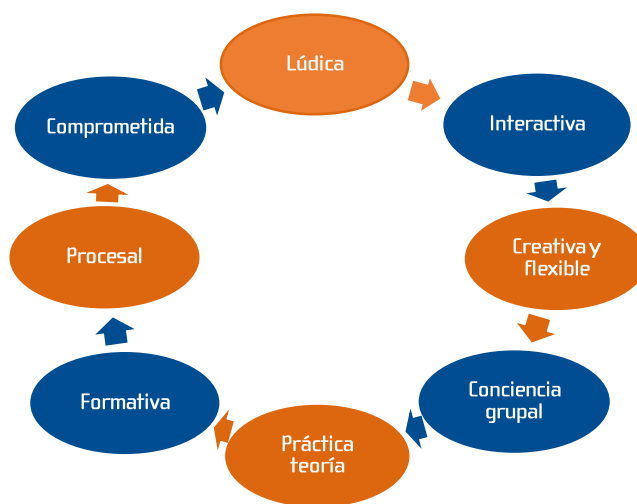
Metodología de las capacitaciones

En los procesos de capacitación del personal entrevistador, supervisor y de procesamiento de la Enameh se utiliza una metodología activa-participativa. Esta metodología busca que las personas que se están capacitando sean las protagonistas de su propio aprendizaje, convirtiéndose así, en agentes activos de la construcción de su propio conocimiento.

La persona instructora, por su parte, propone a las y los participantes las actividades que se realizan durante la capacitación, de forma que les permita desarrollar un pensamiento crítico. Él o la instructora se convierten en un orientador e incentivador de los procesos de aprendizaje, es decir, no es solo un transmisor de conocimiento.

Según Moreno, cuando se trabaja con una metodología activa-participativa se tiene como fin primordial conseguir que las personas que se capacitan tengan una máxima participación en el proceso de aprendizaje, y que en las orientaciones brindadas por el instructor las personas respondan trabajando por sí solas, participando de manera activa y dinámica, demostrando sus aptitudes y actitudes (León, G., 2013, p. 24).

Además, Argelo (citado por Alcántara s.f p. 17) detalla las características de esta metodología, las cuáles son tomadas en cuenta para los procesos de capacitación de la Enameh, las mismas se detallan en la figura 1.

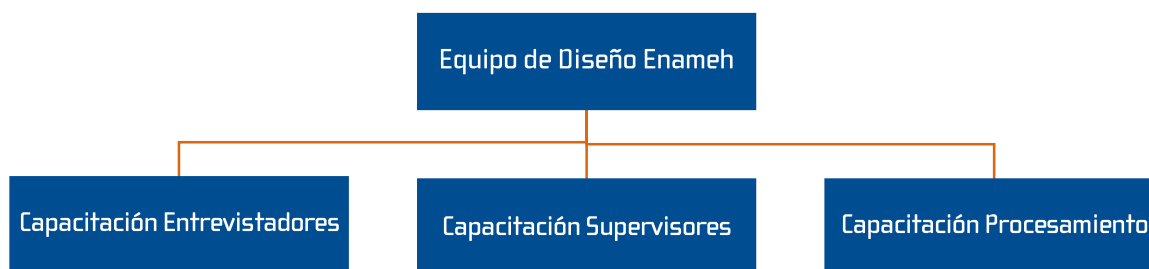
Figura 1. Características de la metodología activa-participativa

- **Lúdica:** se busca que el aprendizaje se dé por medio de dinámicas.
- **Interactiva:** permite el diálogo y la discusión de ideas entre las personas participantes de la capacitación, esto sobre una base de respeto y tolerancia.
- **Creativa y flexible:** no se utilizan modelos autoritarios ni rígidos.
- **Fomenta la conciencia grupal:** crea en los participantes de la capacitación un sentido de pertenencia, fortaleciendo la cohesión grupal.
- **Establece el flujo práctica-teoría-práctica:** se brinda teoría sobre la temática de la Enameh, para posteriormente poner en práctica lo aprendido.
- **Formativa:** se transmite información, pero también se promueve el pensamiento crítico, escucha tolerante, la conciencia de sí y de su entorno, el diálogo y el debate respetuoso.
- **Procesal:** se brindan los contenidos, pero se da prioridad al proceso de aprendizaje.
- **Comprometida:** el compromiso tanto de las personas asistentes a la capacitación como de las personas instructoras resulta fundamental.

Para generar un ambiente más propicio e interactivo en las capacitaciones, se integran distintas técnicas que buscan contribuir a un proceso de enseñanza más activo y participativo donde las personas puedan desarrollar lo aprendido a través de la práctica, de forma tal que sirva de guía para el desempeño de sus funciones durante el proceso de recolección de datos de la encuesta.

Papel de la persona instructora en el proceso de capacitación

El proceso de capacitación es impartido directamente por el equipo de la Enameh, el cual está inmerso en todos los procesos estadísticos de la encuesta.

Figura 2. Nivel de capacitación de la Enameh

Como muestra la figura anterior, las distintas capacitaciones de la encuesta son impartidas en un solo nivel, esto permite un mayor grado de homogeneidad entre cada una de las capacitaciones, y disminuye grado de distorsión de la información.

La persona instructora es la encargada de facilitar los diferentes procesos de capacitación. El aprendizaje de las personas participantes va a depender, en gran, parte de la manera en que las y los instructores se desempeñen, por lo tanto, se detallan algunas de las características y actitudes con las que debe contar.

- Tener un dominio teórico y práctico de la temática Enameh.
- Clara y precisa expresión verbal y no verbal.
- Habilidad para despertar el interés de las personas por la temática.
- Capacidad de escucha y empatía.
- Facilidad para promover la participación y el diálogo entre las y los participantes.
- Motivar a las y los participantes durante el proceso de capacitación.
- Generar un ambiente de aprendizaje de acuerdo a la metodología y objetivos establecidos.

Es por lo anterior que el papel principal del personal instructor es cumplir un rol dinamizador dentro de los grupos de capacitación, además de promover el diálogo de las y los participantes del proceso que permita la construcción colectiva del conocimiento.

Clima de aprendizaje de la capacitación

En el desarrollo de cada una de las capacitaciones de la encuesta se busca promover un clima de aprendizaje positivo, de manera que la interacción entre la persona instructora y participantes permita relaciones empáticas, de cooperación y respeto que contribuyan a mejorar el aprendizaje.

Resulta necesario, cuidar lo que se dice y cómo se dice con el fin de construir habilidades comunicativas, que permitan expresar los pensamientos, sentimientos, deseos y conocimientos de una

manera asertiva. De ahí la importancia que exista una buena comunicación y dominio del lenguaje verbal y no verbal de todas las personas que forman parte del proceso de capacitación.

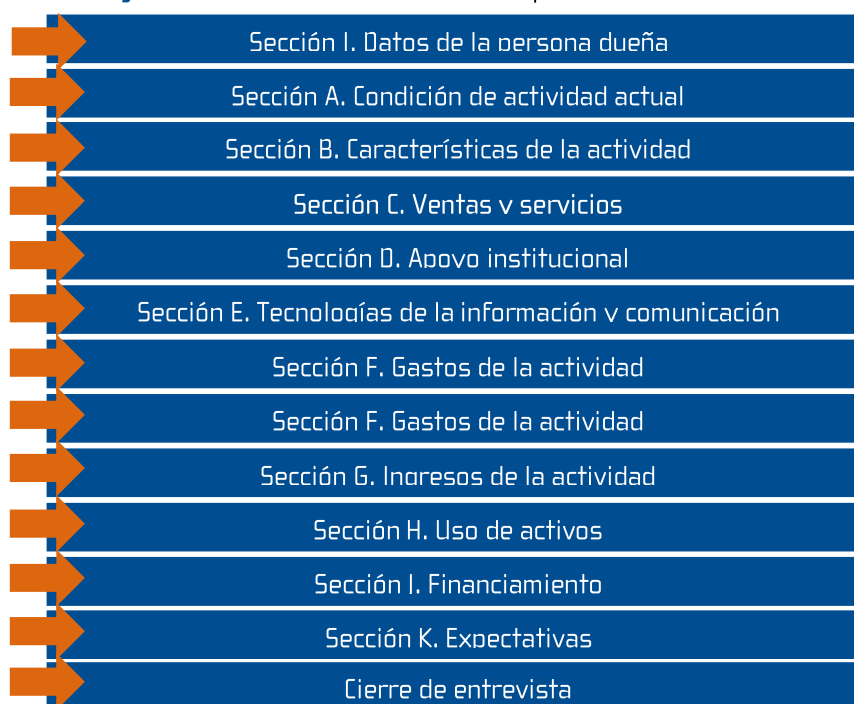
El respeto resulta fundamental para crear un clima positivo donde se desarrolle un proceso de aprendizaje que se interese por las experiencias individuales y grupales tomando en cuenta los diferentes puntos de vista, ideas y consultas, promoviendo retroalimentaciones que se den de forma asertiva y que orienten a la mejora de los procesos. Además, el ser empáticos con las personas participantes de la capacitación es importante para comprender sus necesidades y motivaciones.

El reconocimiento positivo es un aspecto que facilita la motivación de las y los asistentes a la capacitación, esto se puede lograr reconociendo los logros de las personas ya sea con el dominio temático o agradeciendo las intervenciones que realizan las personas.

Contenido temático de las capacitaciones

La encuesta está conformada por 12 secciones, las cuáles son estudiadas detalladamente en los procesos de capacitación. La figura 3 especifica las secciones de los cuestionarios de la Enameh.

Figura 3. Contenido temático de las capacitaciones



1. Curso preparatorio para selección del personal entrevistador

1.1 Objetivos del curso

A continuación, se detallan los objetivos del curso preparatorio para selección del personal entrevistador.

1.1.1 Objetivo general

Brindar las herramientas necesarias para que el personal entrevistador pueda tener un desempeño de calidad durante el proceso de recolección de datos de la Enameh

1.1.2 Objetivos Específicos

1. Lograr que el personal entrevistador domine la temática de la Enameh para realizar una correcta aplicación en la recolección de los datos.
2. Enseñar al personal sobre el manejo adecuado del cuestionario, respetando el flujo de preguntas dentro de cada una de las secciones.
3. Instruir a las y los participantes sobre el manejo del cuestionario con el sistema de captura de datos (SICAD)

1.2 Selección de asistentes al curso presencial

Para la selección del personal entrevistador que asista al curso presencial se toma en cuenta el personal que ha trabajado en proyectos previos del INEC. Semanas antes de que empiece el curso presencial se realiza la selección las personas que asisten al curso tomando en cuenta el perfil requerido para el puesto. En caso de que la persona haya trabajado en proyectos previos de la institución se toma en cuenta el desempeño que tuvo.

Las personas que asisten al curso presencial deben de cumplir una serie de requisitos, establecidos por la Unidad de Recursos Humanos, por lo tanto, resulta necesario que todas aquellas personas que sean oferentes para el puesto de entrevistador cumplan lo siguiente.

- Bachiller en educación media
- Seis meses de experiencia relacionada con el puesto
- Uno o varios cursos de aprovechamiento o participación en: Windows, Word, Excel, Power Point

La convocatoria al curso se realiza por medio de un correo electrónico, donde se les indica el lugar, días de la capacitación y horario.

Al curso de selección de personal entrevistador se convoca a 50 personas para posteriormente, por medio de diferentes evaluaciones, seleccionar a un total de 40 personas para que se desempeñen en el puesto de entrevistadores de la Enameh durante los meses de agosto y setiembre.

1.3 Modalidad del curso

El curso para la selección del personal entrevistador se desarrolla bajo una modalidad presencial. Con esta se busca que las y los participantes tengan una mejor comprensión de la temática, por medio del uso de diversas técnicas, previamente diseñadas para que faciliten el aprendizaje.

La duración del curso es de dos semanas, con un horario de 8 am a 4 pm, de lunes a viernes para un total de 56 horas². Al ser un proceso para la selección del personal entrevistador la asistencia no tiene ninguna remuneración económica, sin embargo, a las y los asistentes se les brinda alimentación.

1.4 Técnicas para el aprendizaje

Con el objetivo de brindar las herramientas necesarias para que el personal pueda cumplir con las funciones de entrevistador/a durante el transcurso del curso se desarrollan distintas técnicas que buscan explicar la temática de la Enameh, para que posteriormente realicen diversas actividades que les permita poner en práctica lo aprendido.

Exposiciones

Cada una de las secciones de la Enameh son desarrolladas en el curso por medio de exposiciones participativas, las cuales son impartidas por las y los instructores, con esto se pretende que las personas que se están capacitando puedan comprender y estructurar los conocimientos sobre las temáticas expuestas, estimulando el interés por el contenido visto.

Según Meneses y Martínez (2015) por medio de exposiciones las personas tienen una importante fuente de información y recursos; constituye un buen medio para la comprensión de los conocimientos y la clarificación de ideas (por medio de ejemplos), realiza una función de motivación y estímulo para la profundización en los temas y proporcionan orientaciones generales (pág. 16).

Además, Meneses y Martínez (2015) mencionan algunas consideraciones que resultan importante que las y los instructores tomen en cuenta a la hora de realizar las exposiciones.

- Estructurar el contenido que se va a exponer, por medio de la preparación de un esquema o mapa cognitivo.
- Organizar y secuenciar el contenido temático.
- Contextualizar el contenido temático por medio de referencias y ejemplos de forma que las personas puedan tener un acercamiento a la aplicación de las temáticas.
- Iniciar la exposición con una introducción que indique los aspectos a tratar y se relacionen con los que ya se hayan visto, además se pueden presentar las principales ideas y preguntas sugerentes.

² Excluye el día 15 de agosto, que es feriado, el día destinado a la prueba supervisada y el viernes de la segunda semana.

- En el desarrollo de la exposición se pueden proponer preguntas a las personas e invitarlos a que expongan sus comentarios y dudas.
- Al ser una capacitación que tiene una duración de 8 horas resulta importante atender el estado de ánimo de los asistentes (falta de comprensión, cansancio, aburrimiento, etc.); y actuar en consecuencia: repasar las ideas base, destacar su utilidad, introducir unas notas de humos, hacer preguntas o tomar un pequeño receso.
- La utilización de recursos didácticos resulta un importante apoyo para la exposición, tales como el uso de audiovisuales y presentaciones.

Lectura Comentada

Esta técnica consiste en la lectura de algunas secciones del instructivo, párrafo por párrafo con la participación de cada una de las personas asistentes al curso, esto con la guía de la persona facilitadora.

Previamente el instructor tuvo que haber realizado la lectura y conocer los párrafos en los que debe de hacer énfasis para profundizar la explicación con algún ejemplo o comentario. Resulta indispensable que en esta técnica la mayoría de los miembros del grupo participen y que se hagan preguntas para verificar el aprendizaje. Además, la persona instructora debe de calcular el tiempo y procurar no extenderse, de manera que los tiempos del programa no se vean afectados.

El uso de esta técnica permite profundizar en los aspectos teóricos de un tema, generando en el grupo la habilidad para analizar y sintetizar la información, de forma que complemente la exposición magistral para inducir al grupo a una mayor participación en la capacitación.

Prácticas de secciones

Para facilitar el aprendizaje, una vez finalizada la explicación temática se da un espacio para que las personas participantes puedan aplicar la teoría aprendida. Para esto se diseñan prácticas de las distintas secciones de la encuesta, con el fin de retomar conceptos importantes y practicar sobre el llenado de las diferentes preguntas del cuestionario.

Estudio de caso

Por medio de esta técnica se busca que las y los asistentes al curso desarrollen habilidades que les permita completar el cuestionario de la Enameh, de forma correcta, con un caso que ha sido diseñado, revisado y solucionado previamente por el equipo de la Enameh, las personas deberán completar el cuestionario con la información que se brinda en un documento.

Esto permite la aplicación de los conocimientos adquiridos, por medio de la resolución de casos que se asemejan a la realidad que van a enfrentar durante el proceso de trabajo de campo, y de esta manera se está enfatizando y desarrollando los aspectos prácticos de la enseñanza.

Una vez que se termine el estudio de caso la o el instructor deberá hacer una revisión grupal del mismo, con el fin de abarcar las dudas que se presentaron y mostrar la solución correcta del ejercicio.

Casos guiados

Tras la descripción de un caso, se plantea que las y los participantes del curso aclaren dudas sobre técnica de entrevista y la aplicación del cuestionario. Con el caso, previamente diseñado, la persona facilitadora asume el rol de microempresario, y las personas participantes asumen el rol de entrevistador.

Durante esta actividad se puede brindar retroalimentación sobre la técnica de entrevista, aclarar dudas temáticas y de aplicación del cuestionario. Además, durante la aplicación de estos casos las personas facilitadoras pueden tener insumos sobre temas que no están totalmente claros, para que en los espacios destinados a la aclaración de dudas tomarse el tiempo para retomarlos. Se utiliza esta modalidad con la finalidad de proporcionar una transferencia real de aprendizaje y habilidades aplicadas al trabajo que desarrollarían durante el proceso de recolección de datos.

Actividad de preguntas

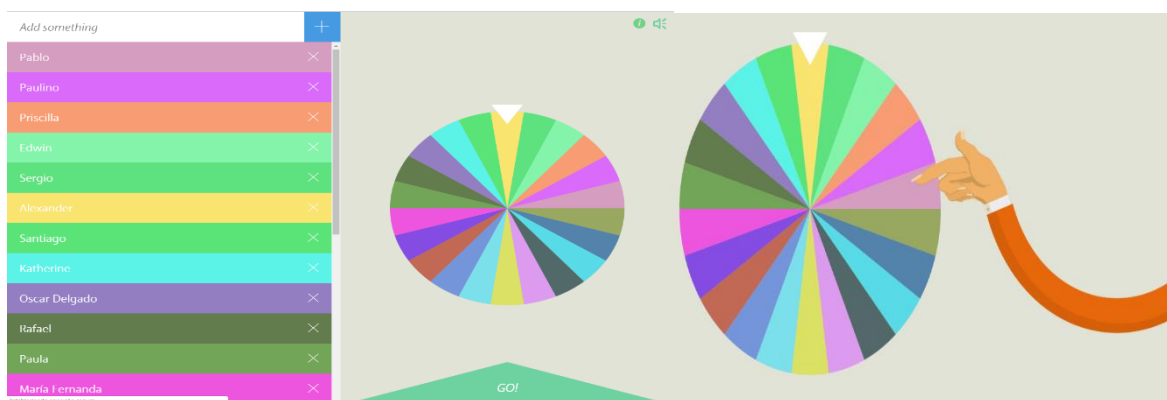
Juego Kahoot

Este juego es una plataforma que permite realizar preguntas con cuatro opciones de respuesta, diferenciadas por colores. Cada pregunta se proyecta por medio del video beam, para que todos los participantes las puedan visualizar. Con un teléfono celular, en grupo de tres, deberán ingresar a un link de acceso al juego e ingresar un nombre de equipo. Cada vez que se proyecte una pregunta los participantes deberán seleccionar el recuadro de color que tenga la respuesta correcta.

Una vez finalizada la pregunta aparece una pantalla que muestra la cantidad de personas que respondieron de forma correcta e incorrecta; además de presentar el ranking de los cinco primeros lugares. El propósito de esta actividad es reforzar la temática estudiada en el curso de forma interactiva.

Ruleta de las preguntas

Por medio de una ruleta “en línea” se introducen los nombres de las personas asistentes a la capacitación. Cuando se gire la ruleta esta brindará el nombre de una persona, a la cual le corresponde responder a una pregunta temática o bien dar la solución a un caso. Si alguna persona no conoce la respuesta, a nivel grupal se construye la solución a la pregunta o al caso.

Imagen 1. Ruleta de las preguntas³

Actividades de auto comprobación

Para que los asistentes al curso puedan corroborar, de forma individual, si están entendiendo la temática del curso el instructivo, en cada sección, presenta actividades de autoevaluación. Con esto, se busca que las personas al repasar la materia que contiene el manual y estudiar para las distintas pruebas puedan tener una herramienta extra para practicar y autoevaluarse sobre lo aprendido.

Algunas de las actividades de auto comprobación utilizadas son las siguientes:

- **Sopa de letras:** esta actividad consiste en encontrar palabras relacionadas con la temática de la Enameh de forma horizontal, vertical o diagonal en cualquier sentido. Para esto se da un listado con varias definiciones, y las personas deberán de buscar en la cuadrícula la palabra que está asociada a la definición.
- **Crucigramas:** en esta actividad de auto comprobación se debe de identificar la palabra que corresponda, dependiendo de la definición y los espacios disponibles para escribirla. En el crucigrama se rellenan con letras los espacios en blanco, que deben leerse en sentido vertical y horizontal. Las palabras que surgen de los espacios en blanco dan respuesta a una serie de definiciones o preguntas que pueden leerse de manera vertical y horizontal.
- **Cuestionarios:** los cuestionarios están compuestos por una serie de preguntas abiertas que busca evaluar los conceptos vistos en las secciones.

Revisión de la tarea

Esta actividad consiste en la revisión de la tarea de forma individual, para esto un supervisor se reúne con dos personas para que comparta su experiencia y evacue las dudas con el personal supervisor. Al trabajar en grupos pequeños se busca que el espacio para la aclaración de dudas sea más efectivo y

³ Ruleta elaborada en www.fluky.io

personalizado, ya que todas las tareas contienen diferentes casos. En este espacio las personas facilitadoras colaboran con la atención de dudas generales de los equipos.

Actividad Philips 6-6

Para esta actividad se utiliza la técnica Philips 6-6 se forman grupos de seis personas, las cuales van a trabajar juntas por un período de seis minutos. A cada uno de los grupos se les entrega una hoja para que completen tres recuadros con los temas que le parecen importantes, los que no quedaron claros y los que requieren más práctica.

Con esta actividad se busca que en los espacios destinados a aclaración de dudas y repaso se pueda enfatizar en la temática que los distintos grupos mencionaron que no quedaron claros o que requerían más práctica.

1.5 Actividades evaluativas

La evaluación del curso para la selección del personal entrevistador contempla los siguientes rubros.

Pruebas

Durante el curso presencial se realizarán tres pruebas en las cuáles se ira evaluando la temática de la encuesta de forma progresiva.

- **Prueba 1:** evalúa los temas de datos de la persona dueña, condición de actividad actual y características de la actividad. Se pregunta por conceptos generales, así como el llenado de alguna de las preguntas de las secciones.
- **Prueba 2:** los contenidos a evaluar en la prueba 2 son las secciones de ventas y servicios, apoyo institucional y la de tecnologías de información y comunicación y gastos del negocio/actividad. En esta prueba se dan varios casos para que la persona los complete, además hay algunas preguntas relacionadas con conceptos generales de las secciones.
- **Prueba 3:** se evalúan los temas de ingresos del negocio/actividad, uso de activos y financiamiento. En esta prueba se dan varios casos para que la persona complete toda la sección o bien preguntas específicas de las secciones.

Evaluaciones de caso

Las evaluaciones de caso tienen como objetivo que las personas completen los dos cuestionarios que tiene la Enameh. Para esto se brinda una hoja con el caso escrito y la persona deberá ir completando el cuestionario. Cabe destacar que se evalúan todas las secciones del cuestionario.

- **Evaluación de caso agropecuario:** se le brinda al personal una actividad, donde el microempresario tiene algún cultivo, se explica la actividad de manera que las personas tengan

los insumos necesarios para completar el cuestionario y realizar los respectivos pases de las preguntas y secciones. La evaluación de este caso se hace en un cuestionario en papel.

- **Evaluación caso ICS:** se les entrega a las y los participantes un caso de una persona microempresaria, se explica toda la actividad, de manera que tengan los insumos necesarios para completar el cuestionario y realizar los respectivos pases de las preguntas y secciones. Cabe destacar que a diferencia del anterior la evaluación de este caso se realiza en tableta por medio del sistema de captura de datos (SICAD). Esto permite que las personas se vayan familiarizando con el sistema, además de que la revisión se vuelve más ágil.

Prueba supervisada (entrevista simulada)

La persona entrevistadora debe realizar una entrevista a una de las personas supervisoras, aparentando una entrevista real. En esta prueba la o el entrevistador debe de cumplir con todas las etapas de la entrevista, además se evalúa la técnica de la misma, así como el uso del sistema de captura de datos y la aplicación de las diferentes temáticas de la encuesta.

Es importante mencionar que el rol de informante que asume el personal supervisor, esta previamente diseñado por medio de un caso, él cuál los guía a la hora de brindarle las respuestas al personal entrevistador.

Tarea

Las y los participantes del curso presencial deberán buscar una microempresa en su comunidad y aplicarle el cuestionario Enameh. La microempresa puede ser de industria, comercio y servicios o bien agropecuaria.

El objetivo de esta evaluación es que la persona participante ponga en práctica todos los conocimientos teóricos que se le han brindado durante el curso. Esta tarea representa el primer acercamiento que tiene la persona participante con una persona microempresaria para la aplicación del cuestionario. Una vez completada la tarea se brinda un espacio donde la persona facilitadora aclarara las dudas referentes a la tarea.

En el siguiente cuadro se detalla el valor porcentual de cada uno de los rubros mencionados anteriormente.

Tabla 1. Evaluación del curso presencial para la selección del personal entrevistador

Actividad	Porcentaje
Pruebas	
Prueba 1	10%
Prueba 2	10%
Prueba 3	10%
Evaluaciones	
Caso agroindustrial	20%
Caso ICS	15%
Prueba Supervisada	25%
Tarea	10%
Total	100%

Para aprobar el curso y formar parte del personal entrevistador de la Enameh las personas deberán obtener una nota mayor o igual a 70, posteriormente se seleccionan a las 40 personas que tengan las notas más altas del curso.

1.6 Aspectos Logísticos

1.6.1 Espacio Físico

Contar con un espacio físico adecuado para llevar a cabo las capacitaciones resulta importante, ya que esto puede afectar el desarrollo de las mismas; así como el desempeño de las personas que asistan e incluso el de las personas instructoras. Es por lo anterior, que para lograr que el espacio físico cumpla con lo necesario para obtener un desarrollo óptimo de la capacitación es necesario que este cuente con ciertas características.

- Lugar céntrico con acceso a transporte público
- Acceso a servicios sanitarios
- Disponibilidad de mobiliario suficiente, tales como mesas y sillas
- Suficiente iluminación y circulación de aire
- Fuentes de electricidad funcionales para utilizar el video beam, computadora y cargar las tabletas
- Espacio libre de ruido externo, de manera que este no interfiera con el proceso de capacitación.

- Contar con espacios destinados para la ingesta de alimentos

1.6.2 Material y Equipo

El material y equipo necesario para llevar a cabo el curso se detalla a continuación

Tabla 2. Materiales necesarios para el curso

Material	Cantidad
Instructivos personal entrevistador	50
Programa del curso	50
Cuestionario agro	50
Cuestionario ICS	50
Folders	50
Block de notas	50
Lápices	50
Tajadores	50
Borradores	50
Calculadoras	50
Pilots de pizarra	4
Borrador de Pizarra	1
Gafetes	50

Tabla 3. Equipo necesario para el curso

Equipo	Cantidad
Video Beam	1
Computadora	1
Tabletas	52
Micrófono	1
Puntero	1
Llave maya	1

1.6.3 Alimentación

En la capacitación para el curso presencial del personal entrevistador se programa la alimentación para las personas asistentes. Se les brinda desayuno, almuerzo y un refrigerio en horas de la tarde.

1.7 Evaluación y seguimiento del curso preparatorio para selección del personal entrevistador

Como parte del proceso de mejora continua del diseño de capacitación, resulta importante conocer la percepción de las personas capacitadas sobre la utilidad de la misma. Lo anterior con el fin de corroborar el cumplimiento de los objetivos planteados y visibilizar aspectos de mejoras tanto metodológicas como logísticas.

Una vez finalizado el curso presencial, el entrevistador deberá realizar la evaluación. Los puntos a evaluar serán los siguientes.

Figura 4. Temas a evaluar sobre curso presencial para selección del personal supervisor



Cada uno de estos temas se desagregan en preguntas, las cuáles se redactan en un formulario de google drive. Una vez finalizado el curso se le entrega a cada una de las personas participantes el link con un código de validación para que completen el formulario.

Una vez que se obtienen los resultados de la capacitación resulta importante brindarles seguimiento a estos, de forma que se pueda analizar si los objetivos planteados se cumplieron, visualizar las oportunidades de mejora y necesidades no satisfechas. Cuando se termine la evaluación y seguimiento de la capacitación es necesario retroalimentar el proceso para potenciar las fortalezas, atender los puntos de mejora y tomar decisiones para realizar los ajustes necesarios en la planificación de próximas capacitaciones.

1.8 Cronograma de actividades del curso

Día 1

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	08:15am	Recepción de participantes
08:15am	09:00am	Bienvenida, importancia de la encuesta, generalidades de la Enameh y normas de capacitación
09:00am	09:30am	Tiempo de refrigerio
09:30am	10:30am	Actividad de presentación
10:30am	11:15am	Técnica de la entrevista aplicada a la Enameh
11:15am	12:00pm	Definiciones importantes de la Enameh
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo
01:00pm	01:30pm	Estructura de los cuestionarios/Sección I: Carátula
01:30pm	02:15pm	Sección A: Condición de actividad actual
02:15pm	03:00pm	Sección B: Características de la actividad
03:00pm	03:15pm	Tiempo de refrigerio
03:15pm	04:00pm	Sección B: Características de la actividad

Día 2

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	09:00am	Prueba 1
09:00am	09:30am	Tiempo de desayuno
09:30am	10:00am	Sección C: Ventas y servicios
10:00am	10:25am	Sección D: Apoyo institucional
10:25am	11:00am	Sección E: Tecnologías de información y comunicación
11:00am	11:30am	Práctica secciones C, D y E
11:30am	12:00pm	Sección F: Gastos de la actividad
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo
01:00pm	03:10pm	Sección F: Gastos de la actividad
03:10pm	03:25pm	Tiempo de refrigerio
03:25pm	04:00pm	Práctica sección F

Día 3

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	09:00am	Prueba 2
09:00am	09:30am	Tiempo de refrigerio
09:30am	12:00pm	Sección G: Ingresos de la actividad
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo
01:00pm	01:45pm	Actividad de repaso
01:45pm	02:45pm	Sección H: Activos y existencias de la actividad
02:45pm	03:00pm	Tiempo de refrigerio
03:00pm	04:00pm	Sección J: Financiamiento

Día 4

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	09:00am	Prueba 3
09:00am	09:30am	Tiempo de refrigerio
09:30am	09:45am	Sección K: Expectativas
09:45am	10:00am	Sección L: Balance de ingresos y gastos y cierre de la entrevista
10:00am	12:00pm	Práctica: Caso agroindustrial en papel
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo
01:00pm	02:30pm	Práctica secciones F, G, H, J, K y L
02:30pm	02:45pm	Tiempo de refrigerio
02:45pm	04:00pm	Evaluación de caso agroindustrial en papel

Día 5

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	09:00am	Entrega de la prueba técnica de entrevista real 8:00am En grupos con personal supervisor, aclarar dudas de la tarea
09:00am	09:30am	Tiempo de desayuno
09:30am	10:00am	Generalidades del sistema de captura de datos
10:00am	12:00pm	Caso guiado cuestionario del sector industria, comercio y servicios en tableta
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo
01:00pm	03:15pm	Caso guiado cuestionario del sector agropecuario en tableta
03:15pm	03:30pm	Tiempo de refrigerio
03:30pm	04:00pm	Actividad: La ruleta de la suerte

Día 6

Inicio	Fin	Actividad	
08:00am	08:30am	Espacio para la atención de consultas	
08:30am	09:00am	Tiempo de desayuno	
09:00am	10:30am	Evaluación de caso ICS en tableta	
10:30am	12:00pm	Práctica caso agroindustrial en tableta	
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo	
01:00pm	03:00pm	Práctica caso ICS en tableta	Simulación prueba supervisada
03:00pm	03:15pm	Tiempo de refrigerio	
03:15pm	04:00pm	Práctica caso ICS en tableta	Simulación prueba supervisada

Día 7

Inicio	Fin	Actividad
08:30am	09:00am	Tiempo de desayuno
09:00am	10:00am	Prueba supervisada Grupo 1
10:00am	11:00am	Prueba supervisada Grupo 2
11:00pm	12:00pm	Tiempo de almuerzo
01:00 pm	04:00 pm	Repaso general de la encuesta

Día 8

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	08:30am	Conformación de grupos
08:30am	09:00am	Aspectos generales de trabajo de campo Enameh
09:00am	09:30am	Tiempo de desayuno
09:30am	10:15am	Transcripción de la prueba técnica de entrevista real a la tableta
10:15am	11:00am	Revisión y transferencia de la tarea
11:00am	12:00pm	Práctica de entrevista con la persona supervisora
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo
01:00pm	02:00pm	Repaso general de la encuesta y atención de dudas
02:00pm	03:00pm	Charla de lineamientos técnicos y administrativos del trabajo de campo
03:00pm	03:15pm	Tiempo de refrigerio
03:15pm	04:00pm	Charla de lineamientos técnicos y administrativos del trabajo de campo

2. Capacitación del personal supervisor

2.1 Objetivos de la capacitación

A continuación, se detallan los objetivos de la capacitación del personal supervisor:

2.1.1 Objetivo General

Brindar las herramientas necesarias para que el personal supervisor de la Enameh pueda desempeñar sus funciones de supervisión y revisión de las entrevistas.

2.1.2 Objetivos Específicos

1. Lograr que el personal supervisor domine la temática de la Enameh para que puedan realizar una revisión de calidad de cada uno de los cuestionarios que realice el personal entrevistador en campo.
2. Formar al personal supervisor sobre la revisión de cuestionarios con el sistema administrador de entrevistas (SAES).
3. Indicar los procesos operativos, normativos y de muestreo del proceso de recolección de datos de la Enameh.

2.2 Selección del personal supervisor

La Enameh se realiza poco tiempo después de que termina el proceso de recolección de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), la cual requiere una mayor cantidad de personal. La Enameh aprovecha la experiencia del personal supervisor que laboró en la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) para que trabaje en la encuesta.

Para la selección del personal supervisor se toma en cuenta el trabajo realizado en proyectos anteriores, el cual se ve reflejado en la tasa de respuesta; además de las habilidades que tiene la persona para el trabajo de campo y manejo de los grupos de trabajo. Conjuntamente, se realiza un examen lógico-matemático, para conocer las destrezas del personal en esta área ya que van a ser el primer eslabón de revisión de la información obtenida en campo y debido a la temática de la encuesta resulta importante que se tenga esta habilidad.

Las plazas de personal supervisor solicitadas para el trabajo de campo de la Enameh son 14, sin embargo, el INEC cuenta con 5 supervisores de planta que trabajan, también, en el proceso de recolección de datos de la Enameh. Por lo tanto, la capacitación del personal supervisor va dirigida a 19 personas.

2.3 Modalidad de la capacitación

La capacitación del personal supervisor tiene una modalidad presencial. Se realiza durante el horario de trabajo del personal, de 8 am a 4 pm de lunes a viernes, y tiene una duración de 9 días. La asistencia

a la capacitación es obligatoria, salvo que la ausencia a esta sea por motivos de enfermedad, muerte de algún familiar o algún otro motivo personal de peso.

Cabe destacar que, durante la capacitación, se destinan espacios para que el personal realice tareas de apoyo al curso de selección del personal entrevistador, la cual se realiza de forma simultánea. Además, para realizar tareas propias del proceso de recolección de datos, tales como, revisión de ReMi, preparación de materiales, revisión de cargas de trabajo, entre otras.

2.4 Técnicas para el aprendizaje

En el desarrollo de la capacitación se implementan distintas técnicas que tienen como objetivo primordial brindarle las herramientas al personal para realizar sus funciones de supervisión y revisión de entrevistas.

Por medio del uso de estas técnicas se busca que las personas supervisoras relacionen la teoría con la práctica, de forma que el conocimiento de la temática de la Enameh se realice a través de situaciones que sirvan de guía para su desempeño como supervisores.

A continuación, se detallan las distintas técnicas metodológicas utilizadas.

Exposiciones participativas

Por medio de la técnica expositiva participativa se lleva a cabo el desarrollo de las temáticas de la Enameh. Esta técnica consiste en la presentación y desarrollo oral y participativo de un tema. Con esta técnica se tiene como objetivo transmitir información fomentando la participación de las personas. Para esto es importante que la persona facilitadora tome en cuenta la opinión y comentarios de los asistentes durante el desarrollo de la exposición.

Lectura Comentada

Esta técnica consiste en la lectura de algunas secciones del instructivo, párrafo por párrafo con la participación de cada una de las personas asistentes al curso, esto con la guía de la persona instructora.

Previamente el instructor tuvo que haber realizado la lectura y conocer los párrafos en los que debe de hacer énfasis y profundizar la explicación con algún ejemplo o comentario. Resulta indispensable que en esta técnica la mayoría de los miembros del grupo participen y que se hagan preguntas para verificar el aprendizaje. Además, la persona instructora debe de calcular el tiempo y procurar no extenderse, de manera que los tiempos del programa no se vean afectados.

Prácticas de secciones

Para facilitar el aprendizaje, una vez finalizada la explicación de la temática se da un espacio para que las personas participantes puedan aplicar la teoría aprendida. Para esto se diseñan prácticas de las

distintas secciones de la encuesta, con el fin de retomar conceptos importantes y el llenado de las diferentes preguntas de los cuestionarios.

Práctica de casos

En la práctica de casos se busca que las y los supervisores desarrollen habilidades que les permita completar el cuestionario de la Enameh, de forma correcta. Con un caso, que ha sido revisado y solucionado previamente por el equipo de diseño de la encuesta, el personal supervisor debe completar, de forma individual, el cuestionario en la tableta. Para lograr esto tienen que aplicar el conocimiento adquirido durante la capacitación.

Casos guiados

Tras la descripción de un caso, se plantea que las y los participantes del curso aclaren dudas sobre técnica de entrevista y la aplicación del cuestionario. Con el caso, previamente diseñado, la persona instructora asume el rol de microempresario (a), y las personas participantes asumen el rol de entrevistador.

Durante el desarrollo de la actividad se puede brindar retroalimentación sobre la técnica de entrevista, aclarar dudas temáticas, de aplicación y revisión del cuestionario. Además, durante la aplicación de estos casos las personas instructoras pueden tener insumos sobre temas que no están totalmente claros para los participantes de la capacitación, para que en los espacios destinados a la aclaración de dudas puedan tomarse el tiempo para retomarlos. Se utiliza esta modalidad para proporcionar una transferencia real de aprendizaje y habilidades aplicadas al trabajo que desarrollarían durante el proceso de recolección de datos en su papel como supervisores

Actividad: Errores más frecuentes en los cuestionarios Enameh

El personal supervisor va a ser el primer eslabón en la revisión de los cuestionarios de la Enameh, es por esto que resulta necesario que conozcan cuáles son los errores más frecuentes que se han presentado en años anteriores para evitar que estos vuelvan a suceder y así lograr que la información enviada a procesamiento sea de calidad.

Para esto la persona facilitadora proyecta, por medio del video beam, los diferentes casos y les explica a las y los supervisores cual es el error cometido y cuál es la forma de realizarlo; además aclara las dudas que puedan tener e incita a que el personal con experiencia en la aplicación de la encuesta a que compartan su experiencia.

Práctica: Revisión de casos en SAES

Esta práctica consiste en la revisión de entrevistas por medio del Sistema Administrador de Entrevistas de los Supervisores (SAES). Para esto se le brinda al personal cuatro entrevistas, previamente completadas con errores, por el equipo Enameh.

Este puede ser el primer acercamiento que gran parte del personal pueda tener con la revisión de cuestionarios de la Enameh, por esto resulta indispensable que las personas facilitadoras estén atentas a brindarles las herramientas necesarias para la revisión del cuestionario, así como para la aclaración de dudas. Además, con esta revisión de los cuestionarios, también se atienden consultas sobre la utilización del SAES y la transferencia de los cuestionarios.

Actividades de autocomprobación

Para que los asistentes a la capacitación puedan corroborar, de forma individual, si sus conocimientos se están adquiriendo de manera adecuada, el instructivo en cada sección presenta actividades de autoevaluación. Con esto se busca que las personas al repasar la materia que contiene el instructivo y estudiar para las distintas pruebas puedan tener una herramienta extra que les permita practicar y autoevaluarse sobre lo aprendido.

Algunas de las actividades de autocomprobación utilizadas son las siguientes:

- **Sopa de letras:** esta actividad consiste en encontrar palabras relacionadas con la temática de la Enameh de forma horizontal, vertical o diagonal en cualquier sentido. Para esto se da un listado con varias definiciones, y las personas deberán de buscar en la cuadrícula la palabra que está asociada a la definición.
- **Crucigramas:** en esta actividad de autocomprobación se debe de identificar la palabra que corresponda, dependiendo de la definición y los espacios disponibles para escribirla. En el crucigrama se rellenan con letras los espacios en blanco, que deben leerse en sentido vertical y horizontal. Las palabras que surgen de los espacios en blanco dan respuesta a una serie de definiciones o preguntas.
- **Cuestionarios:** el cuestionario está compuesto por una serie de preguntas abiertas que busca evaluar los conceptos vistos en las secciones.

Revisión de la tarea

Esta actividad consiste en la revisión de la tarea, en la cual la persona supervisora tuvo que haber entrevistado a algún microempresario (a), para esto el facilitador de la capacitación solicita al personal supervisor que comente la experiencia que tuvo con la aplicación del cuestionario y las dudas que le surgieron, tanto temáticas como de técnica de entrevista.

Este espacio es fundamental ya que para muchos de las y los supervisores representa el primer acercamiento de aplicación de la encuesta a una persona microempresaria.

2.5 Actividades evaluativas

La evaluación de la capacitación del personal supervisor contempla los siguientes rubros.

Pruebas

Durante la capacitación se realizarán cuatros pruebas en las cuáles se irá evaluando la temática, aplicación y revisión de los cuestionarios Enameh.

- **Prueba 1:** los contenidos a evaluar en la prueba 1 son datos de la persona dueña, condición de actividad actual y características de la actividad, ventas y servicios, apoyo institucional, tecnologías del negocio/actividad, gastos del negocio/actividad. En esta prueba se dan varios casos para que la persona los complete, además hay algunas preguntas relacionadas con conceptos generales de las secciones.
- **Prueba 2:** en esta prueba se evalúan todas las secciones del cuestionario. Para esto se les brinda a las y los supervisores distintos casos para que completen preguntas de los cuestionarios. Además, por medio de preguntas abiertas, cerradas, asocies y otras actividades se les realizan preguntas conceptuales.
- **Prueba 3:** para la prueba 3 se evalúan, también, todas las secciones del cuestionario Enameh para esto se utilizan casos de industria, comercio, servicios y agropecuarios donde se deben de completar secciones o preguntas en específico.
- **Prueba 4:** En esta prueba se les da un cuestionario, completado previamente por el equipo Enameh, con errores para que el personal supervisor lo revise en SAES y corrijan los errores del cuestionario.

Tarea

La o el supervisor deberá buscar una microempresa en su comunidad y aplicarle el cuestionario Enameh. La microempresa puede ser de industria, comercio y servicios o bien agropecuaria.

El objetivo de esta tarea es que la o el supervisor ponga en práctica todos los conocimientos teóricos que se le han brindado durante la capacitación. Esta tarea representa el primer acercamiento que tiene la persona supervisora con una persona microempresaria para la aplicación del cuestionario. Una vez completada la tarea se brinda un espacio donde la persona facilitadora aclarara las dudas referentes a la tarea.

A continuación, se detalla la evaluación de la capacitación del personal supervisor:

Tabla 4. Evaluación de la capacitación del personal supervisor

Actividad	Porcentaje
Pruebas	
Prueba 1	20%
Prueba 2	25%
Prueba 3	25%
Prueba 4	20%
Tarea	10%
Total	100%

2.6 Aspectos logísticos

2.6.1 Espacio físico

La capacitación del personal supervisor se lleva a cabo, durante los primeros dos días, en las instalaciones del INEC. Para esto se destina un espacio que cuenta con el mobiliario necesario, así como pizarra y acceso a baños. Además, el personal puede utilizar el comedor institucional para ingerir sus alimentos.

Los días posteriores, la capacitación se lleva a cabo en el mismo lugar en la que se desarrolla el curso para la selección del personal entrevistador, esto porque las y los supervisores brindan apoyo en varios momentos del curso de entrevistadores por lo que es necesario que ambas capacitaciones se desarrollen en un mismo espacio.

Al igual que en el curso de entrevistadores, contar con un espacio físico adecuado para llevar a cabo la capacitación del personal supervisor resulta importante, ya que esto puede afectar el desarrollo de las mismas; así como el desempeño de las personas que asistan e incluso el de las personas instructoras. Es por lo anterior, que para lograr que el espacio físico cumpla con lo necesario para obtener un desarrollo óptimo de la capacitación es necesario que este cuente con ciertas características.

- Lugar céntrico con acceso a transporte público.
- Acceso a servicios sanitarios.
- Disponibilidad de mobiliario suficiente, tales como mesas y sillas.
- Suficiente iluminación y circulación de aire.
- Fuentes de electricidad funcionales para utilizar el video beam, computadora y cargar las tabletas.
- Espacio libre de ruido externo, de manera que este no interfiera con el proceso de capacitación.
- Contar con espacios destinados para la ingesta de alimentos.

2.6.2 Material y equipo

Los materiales y equipo necesarios para que la capacitación al personal supervisor se pueda llevar a cabo se detallan en los siguientes cuadros.

Tabla 5. Materiales necesarios para la capacitación del personal supervisor

Material	Cantidad
Instructivos temático Enameh	19
Instructivo personal supervisor	19
Cuestionario agro	19
Cuestionario ICS	19
Folders	19
Block de notas	19
Lápiz	19
Tajadores	19
Borradores	19
Calculadoras	19
Pilots	4
Borrador de pizarra	1

Tabla 6. Equipo necesario para la capacitación del personal supervisor

Equipo	Cantidad
Video Beam	1
Computadora	20
Tabletas	20
USB Dúos	20
Puntero	1

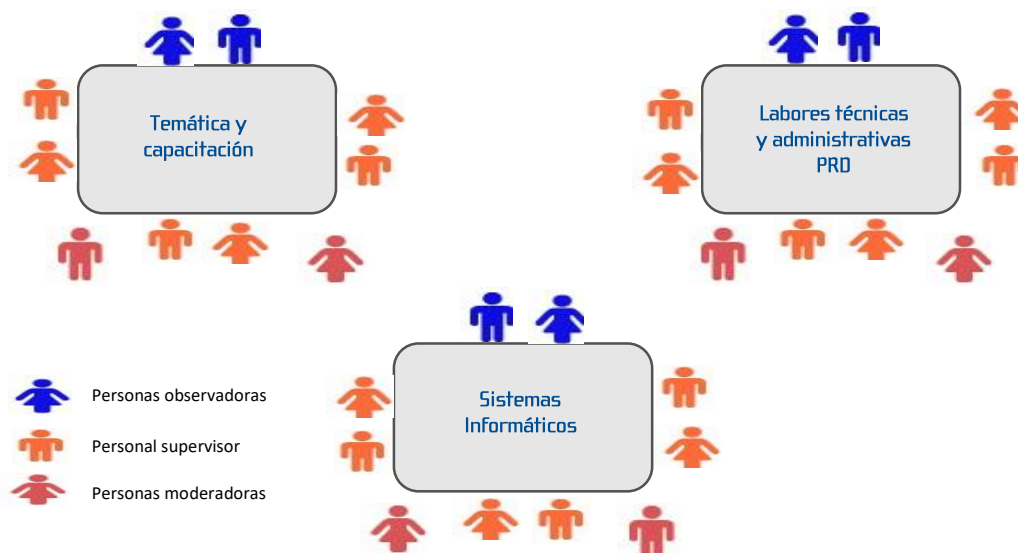
2.7 Evaluación y seguimiento de la capacitación del personal supervisor

Con el objetivo de conocer los resultados obtenidos a partir de la estrategia de capacitación utilizada, resulta necesario realizar una evaluación que permita medir la efectividad de las acciones del proceso, así como conocer las opiniones del personal supervisor, el alcance del aprendizaje, además, de determinar si las herramientas brindadas en la capacitación fueron aplicables en su puesto de trabajo.

Para lograr lo planteado anteriormente se realizan, una vez terminada la recolección de los datos de la encuesta, talleres de retroalimentación. Para esto se conforman mesas de trabajo con distintas temáticas (temático y capacitación, sistemas informáticos, gestiones administrativas y técnicas). En

cada mesa temática se encuentran dos personas moderadoras, el personal supervisor y personas observadoras del taller.

Imagen 2. Distribución de personas en mesas de trabajos



Como se muestra en la imagen 2 para ejecutar los talleres de retroalimentación se debe trabajar en distintas mesas de temáticas. En cada mesa debe haber dos personas que se encarguen de moderar y orientar el taller de acuerdo a los objetivos del mismo por medio de preguntas generadoras según la temática de cada mesa de trabajo.

Previo al taller se conforman grupos de seis o siete personas y se les entrega el horario en que les corresponde estar en cada una de las mesas, de manera que todas las personas puedan participar en las mesas de trabajo. Al realizar el taller con grupos de seis o siete personas supervisoras facilita que todas las personas participen del conversatorio y expresen su sentir sobre el proceso de capacitación.

El papel de las personas observadoras dentro de las mesas de trabajo es el de escuchar las observaciones, sugerencias y puntos de mejora de las capacitaciones, para que estas posteriormente puedan ser aplicadas en la operación estadística para la que trabajan. Previo al taller, las personas observadoras pueden diseñar preguntas y entregárselas a las personas moderadoras para que estas las realicen al grupo, sin embargo, es recomendable que las y los observadores no realicen consultas ni emitan criterios durante la sesión, a menos de que sea estrictamente necesario.

Una vez terminado el taller de retroalimentación se debe sintetizar la información obtenida en cada una de las mesas temáticas y establecer los puntos de mejora, fortalezas y oportunidades del proceso de capacitación para ponerlos en práctica en futuras capacitaciones de la Enameh.

2.8 Cronograma de actividades

Día 1

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	08:15am	Tiempo de desayuno
08:15am	08:30am	Bienvenida, actividad de presentación
08:30am	09:00am	Introducción a la Enameh
09:00am	09:30am	Definiciones importantes de la Enameh
09:30am	10:15am	Estructura/Sección I: Carátula
10:15am	11:30am	Sección A: Condición de actividad actual
11:30am	12:00pm	Sección B: Características de la actividad
12:00pm	12:45pm	Tiempo de almuerzo
12:45pm	02:00pm	Sección B: Características de la actividad
02:00pm	02:30pm	Sección C: Ventas y servicios
02:30pm	02:45pm	Sección D: Apoyo Institucional
02:45pm	03:00pm	Tiempo de refrigerio
03:00pm	03:30pm	Sección E: Tecnologías de información y comunicación
03:30pm	04:00pm	Práctica 1

Día 2

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	08:15am	Tiempo de desayuno
08:15am	08:30am	Dudas Práctica 1
08:30am	10:30am	Sección F: Gastos de la actividad
10:30am	12:00pm	Sección G: Ingresos de la actividad
12:00pm	12:45pm	Tiempo de almuerzo
12:45pm	01:45am	Sección H. Activos
01:45pm	02:30pm	Sección J: Financiamiento
02:30pm	02:40pm	Sección K: Expectativas
02:40pm	03:00pm	Sección L: Balance de ingresos y gastos y cierre de la actividad
03:00pm	03:15pm	Tiempo de refrigerio
03:15pm	04:00pm	Práctica 2

Día 3

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	08:15am	Apoyo recepción, participantes para personal entrevistador
08:15am	09:00am	Actividad de bienvenida con el personal entrevistador
09:00am	09:30am	Tiempo de desayuno
09:30am	09:45am	Revisión grupal de práctica 2
09:45am	11:00am	Práctica: Caso agroindustrial en papel (individual)
11:00am	11:20am	Generalidades del sistema de captura de datos (SICAD)
11:20am	11:50am	Práctica: Caso industria, comercio y servicios en tableta
11:50am	12:50pm	Tiempo de almuerzo
12:50pm	01:20pm	Práctica: Caso industria, comercio y servicios en tableta
01:20pm	02:45pm	Caso guiado cuestionario del sector industria, comercio y servicios en tableta.
02:45pm	03:00pm	Tiempo de refrigerio
03:00pm	04:00 pm	Prueba 1

Día 4

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	08:45pm	Registro de Microempresas
08:45am	09:15am	Tiempo de desayuno
09:15am	10:45am	Práctica: Caso agropecuario en tableta
10:45am	11:20am	Actividad: Errores más frecuentes en los cuestionarios Enameh
11:20am	11:50am	Actividad de autoaprendizaje (actividad de preguntas)
11:50am	12:50pm	Tiempo de almuerzo
12:50pm	01:50pm	Prueba 2
01:50pm	02:05pm	Tiempo de refrigerio
02:05pm	04:00pm	Espacio para realizar prueba técnica de entrevista real

Día 5

Inicio	Fin	Actividad
08:00am	08:45am	Evacuación de dudas sobre la tarea
08:45am	09:15am	Tiempo de desayuno
09:15am	10:30am	Práctica: caso agroindustrial en tableta
10:30am	11:00am	Presentación SAES
11:00am	12:00pm	Práctica: Revisión de cuestionarios en SAES
11:50am	12:50pm	Tiempo de almuerzo
12:50pm	01:30pm	Práctica: Revisión y transferencia de cuestionarios en SAES
01:30pm	02:45pm	Práctica: Caso industria, comercio y servicios en tableta
02:45pm	03:00pm	Tiempo de refrigerio
03:00pm	04:00pm	Prueba 3

Día 6

Inicio	Fin	Actividad	Lugar
08:00am	09:00am	Apoyo capacitación de supervisores	Omar Dengo
09:00am	09:30am	Tiempo de desayuno	Omar Dengo
09:30am	11:00am	Prueba 4: SAES	Omar Dengo
11:00am	12:00pm	Gestiones administrativas del trabajo de campo	Omar Dengo
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo	Omar Dengo
01:00pm	04:00pm	Preparación de materiales para recolección de datos	Ana Lorena

Día 7

Inicio	Fin	Actividad	
8:00am	12:00pm	Distribución y estudio de cargas de trabajo y planes de recorrido	Ana Lorena
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo	Omar Dengo
01:00pm	03:00pm	Apoyo simulación de prueba supervisada	Omar Dengo
03:00pm	03:15pm	Tiempo de refrigerio	Omar Dengo
03:15pm	04:00pm	Apoyo simulación de prueba supervisada	Omar Dengo

Día 8

Inicio	Fin	Actividad	Lugar
08:00am	08:30am	Tiempo de desayuno	Omar Dengo
08:30am	09:00am	Explicación de las pruebas	Omar Dengo
9:00am	11:30am	Apoyo pruebas supervisadas	Omar Dengo
11:30pm	12:30pm	Tiempo de almuerzo	Omar Dengo
12:30pm	04:00pm	Preparación y revisión de Registro de Microempresas	Ana Lorena

Día 9

Inicio	Fin	Actividad	Lugar
08:00am	08:30am	Conformación de grupos de trabajo de campo	Omar Dengo
08:30am	09:00am	Reunión de grupos de trabajo	Omar Dengo
09:00am	09:30am	Tiempo de desayuno	Omar Dengo
09:30am	10:15am	Atención de dudas sobre transcripción de la tarea a la tableta	Omar Dengo
10:15am	11:00am	Revisión y transferencia de la tarea	Omar Dengo
11:00am	12:00pm	Práctica de entrevista con el grupo de trabajo	Omar Dengo
12:00pm	01:00pm	Tiempo de almuerzo	Omar Dengo
01:00pm	04:00pm	Preparación de materiales, Proceso de Recolección de Datos.	Ana Lorena

3. Capacitación del personal de procesamiento

3.1 Objetivos de la capacitación

A continuación, se detallan los objetivos de la capacitación del personal de procesamiento:

3.1.1 Objetivo General

Desarrollar en el personal de procesamiento el conocimiento pertinente para la codificación y validación de la Enameh.

3.1.2 Objetivos Específicos

1. Explicar al personal de procesamiento la temática de la Enameh.
2. Enseñar a los procesadores el funcionamiento de los sistemas de codificación y validación de la información.
3. Indicar la forma de codificar las actividades económicas y los materiales e insumos de los cuestionarios.
4. Proporcionar las herramientas necesarias para que el personal pueda realizar una correcta revisión de las entrevistas, de forma que la validación de los datos sea de calidad.

3.2 Selección del personal de procesamiento

Para la selección de las y los validadores se toma en cuenta al personal que participó en el procesamiento de la Enaho, teniendo como base el desempeño que tuvieron. Además, se realiza una entrevista con la persona encargada de la Enameh donde se consultan aspectos relacionados con la experiencia en codificación y validación de datos, así como una prueba donde se solicita que realice ciertas operaciones matemáticas, tales como sumas, promedio y divisiones ya que son algunos cálculos que se requieren hacer en la encuesta.

La cantidad de vacantes para procesamiento es de 10 plazas para un periodo de contratación de un mes e inicia una semana después de haber iniciado el trabajo de campo de la encuesta.

3.3 Modalidad de la capacitación

La capacitación para el personal de procesamiento se desarrolla bajo una modalidad presencial, la cual se lleva a cabo durante su jornada laboral, en un horario de 8 am a 4 pm. La duración de la capacitación es de tres días.

3.4 Técnicas para el aprendizaje

En el desarrollo de la capacitación se propicia la discusión y la reflexión sobre la experiencia relacionada con el procesamiento de los datos de la Enameh, buscando la construcción del conocimiento colectivo, conjuntamente con el aprendizaje individual, de manera que se ajuste al propio ritmo de las

personas. Para esto las y los asistentes a la capacitación deberán ser partícipes activos de las diferentes técnicas de aprendizaje que se utilizan, donde se brindan conocimientos y técnicas exclusivas de la encuesta.

Exposiciones

La Enameh cuenta con 12 secciones, que requieren ser explicadas exhaustivamente, ya que de la comprensión de estas secciones depende el buen desempeño que pueda tener el personal.

Es por lo anterior que se recurre a la técnica expositiva participativa, ya que a partir de esta se busca la comprensión de los temas, de forma que las personas instructoras expresen de forma oral su conocimiento mientras que las y los participantes de la capacitación pueden aportar sus ideas y comentarios de forma que el conocimiento se construya en conjunto.

Lectura comentada

Para el uso de la técnica de lectura comentada la o el instructor selecciona previamente párrafos del instructivo para el personal entrevistador y/o de procesamiento que resulta importante hacer énfasis durante la capacitación.

Con la participación de las y los asistentes se realiza la lectura donde se debe comentar y explicar lo leído por medio de ejemplos, de manera que la comprensión de la lectura que permita la relación entre la teoría y la práctica.

Práctica de codificación de rama de actividad

A las y los participantes se les entrega un archivo de Excel que contiene una base de datos, la cual trae distintas respuestas a la pregunta B2a, ¿a qué se dedica principalmente este negocio, actividad o finca?, que es una de las respuestas que corresponde codificar en el cuestionario de la Enameh.

En la columna que viene al lado de las respuestas se debe insertar el código al que corresponda la actividad económica. El personal deberá buscar el código que concuerde con la opción de respuesta e insertarlo en la columna destinada para tal fin. El mismo le indicara si el código es correcto e incorrecto. Con esto las personas podrán practicar la codificación de distintas actividades y evacuar las dudas que tengan al respecto.

Práctica de codificación de productos

Otra de las preguntas que el personal de procesamiento debe de codificar es la de insumos y materiales, en la cual pueden tener infinidad de opciones de respuesta. Es por esto que resulta importante que se tenga claridad sobre como codificarlas.

Al igual que en la práctica de codificación de la rama de actividad, a las personas se les entrega un Excel donde se detallan las variables B1 y B2a (nombre de la actividad y a que se dedica principalmente

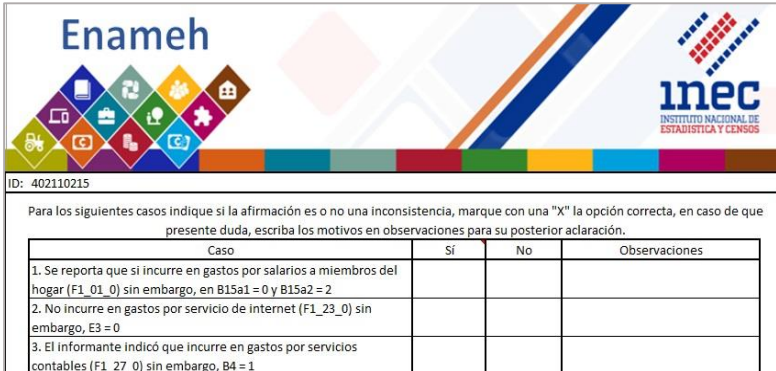
el negocio/ actividad/ finca] y los insumos utilizados. El objetivo de la práctica es que las personas puedan codificar los distintos insumos y materiales especificados y el libro automáticamente les indicara si el código utilizado es correcto o incorrecto. Las personas instructoras deben de estar atentas a la atención de dudas.

3.5 Actividades evaluativas

La participación del personal de procesamiento es muy importante para el desarrollo de la capacitación, por lo que resulta importante conocer como las personas están asimilando el contenido de la capacitación. Es por lo anterior que dentro de las actividades evaluativas se desarrollan 2 pruebas.

- **Prueba 1:** la prueba evalúa las secciones I, A, B.C. D y E. Esta evaluación se realiza en Excel, esto porque agiliza la revisión de las mismas. El archivo está conformado por dos partes, en la primera parte se presentan ciertas afirmaciones sobre las secciones estudiadas, las personas deben seleccionar si el enunciado es correcto o incorrecto y justificar su respuesta. En la segunda parte, se presentan una serie de casos, la persona debe de indicar si la información presentada tiene alguna inconsistencia y justificar la respuesta.

Imagen 3. Prueba 1 personal de procesamiento



ID: 402110215

Para los siguientes casos indique si la afirmación es o no una inconsistencia, marque con una "X" la opción correcta, en caso de que presente duda, escriba los motivos en observaciones para su posterior aclaración.

Caso	Sí	No	Observaciones
1. Se reporta que si incurre en gastos por salarios a miembros del hogar (F1_01_0) sin embargo, en B15a1 = 0 y B15a2 = 2			
2. No incurre en gastos por servicio de internet (F1_23_0) sin embargo, E3 = 0			
3. El informante indicó que incurre en gastos por servicios contables (F1_27_0) sin embargo, B4 = 1			

- **Prueba 2:** en esta evaluación se toman en cuenta las secciones F, G, H, J y K. Al igual que en la prueba anterior, se les entrega a las personas de procesamiento un archivo de Excel con la misma estructura mencionada, pero las afirmaciones y los casos utilizados contienen información de la sección F de gastos hasta la sección K de expectativas de la actividad.

Con este tipo de pruebas se busca que las personas puedan realizar un análisis de la información que tienen los cuestionarios y la relación entre las distintas secciones y variables de la encuesta.

3.6 Aspectos logísticos

3.6.1 Espacio físico

La capacitación del personal de procesamiento se lleva a cabo en el INEC. El espacio cuenta con servicio sanitario, sillas, escritorios, computadoras y pizarra. Además, el personal utiliza el comedor institucional para ingerir sus alimentos.

3.6.2 Material y equipo

El material y equipo requerido para llevar a cabo la capacitación para el personal de procesamiento es el siguiente.

Tabla 7. Material necesario para la capacitación del personal de procesamiento

Material	Cantidad
Instructivos personal entrevistador	10
Instructivo personal de procesamiento	10
Cuestionario agropecuario	10
Cuestionario ICS	10
Folders	10
Block de notas	10
Lápiz	10
Maquinillas	10
Borradores	10
Calculadoras	10
Cuadernos	10
Cordones porta carné	10

Tabla 8. Equipo necesario para la capacitación del personal de procesamiento

Equipo	Cantidad
Video Beam	1
Computadora	10
Puntero	1
Llave maya	1

3.7 Cronograma de actividades

Día 1

Inicio	Fin	Actividad
08:00 am	08:30 am	Bienvenida al personal de procesamiento
08:30 am	08:45 am	Generalidades de la ENAMEH
08:45 am	09:00 am	Tiempo de desayuno
09:00 am	12:15 pm	Cuestionario (Secciones I-A-B-C-D)
12:15 pm	1:00 pm	Tiempo de almuerzo
01:00 pm	02:45 pm	Cuestionario (Secciones E-F)
02:45 pm	03:00 pm	Tiempo de refrigerio
03:00 pm	04:00 pm	Cuestionario (Secciones F)

Día 2

Inicio	Fin	Actividad
08:00 am	08:45 am	Prueba 1
08:45 am	09:00 am	Tiempo de desayuno
09:00 am	12:30 am	Cuestionario (Secciones G-H)
12:30 am	01:15 pm	Tiempo de almuerzo
01:15 pm	02:15 pm	Cuestionario (Secciones J-K)
02:15 pm	02:30 pm	Tiempo de refrigerio
02:30 pm	02:45 pm	Cuestionario (Secciones L)
02:45 pm	04:00 pm	Clasificador de Actividades Económicas de Costa Rica

Día 3

Inicio	Fin	Actividad
08:00 am	09:00 am	Prueba 2
09:00 am	09:15 am	Tiempo de desayuno
09:15 am	09:45 am	Clasificación Central de Productos
09:45 am	11:00 am	Práctica guiada—codificación
11:00 am	11:30 am	Práctica individual—codificación
11:30 am	12:15 pm	Tiempo de almuerzo
12:15 pm	01:00 pm	Práctica individual—codificación
1:00 pm	01:45 pm	Práctica con sistemas—SAES
01:45 am	02:00 pm	Práctica con sistemas—Procesamiento
02:00 pm	02:15 pm	Tiempo de refrigerio
02:15 pm	04:00 pm	Práctica con sistemas—Procesamiento

Referencias Bibliográficas

- Alcántara, L. R. (s.f.) Metodologías participativas en el aula de educación infantil. Universidad de Valladolid. España. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16820/1/TFG-B.817.pdf>
- INEC (2017) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017, ENUT. Guía para la persona facilitadora del curso presencial del personal entrevistador. San José, Costa Rica
- INEC (2018) Encuesta Nacional sobre Discapacidad 2018, ENADIS. Plan del curso de preparación para el personal supervisor. San José, Costa Rica.
- INEC (2011) Estrategia de capacitación X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda. San José, Costa Rica.
- INEC (2011) Guía para el facilitador (a). Proceso de Capacitación Censal Nivel I y II. San José, Costa Rica.
- León, R. G. (2013). La metodología activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la fundamentación de los estilos de aprendizaje en las alumnas de magisterio de educación infantil (Tesis de Maestría). Universidad de San Carlos, Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29_0114.pdf
- Meneses, P., y Martínez, D. (2015). Técnicas de Aprendizaje. Universidad Tamaulipeca, México.
- Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas. (2006). Preguntas frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación Internacional. Nueva York : Naciones Unidas.
- Simón, C., Tapia, J. Clima positivo de gestión en el aula: efectos del clima de gestión de la disrupción en el comportamiento y en la satisfacción con el profesorado. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Ubaldo, S. (2009). Modelo Andragógico: Fundamentos. Universidad del Valle de México. Recuperado de: <https://my.laureate.net/faculty/docs/Faculty%20Documents/Andragogia.Fundamentos.pdf>
- Caraballo, R. (2007). "La andragogía en la educación Superior". Investigación y postgrado. Caracas, Venezuela. Universidad pedagógica experimental libertador. Recuperado de: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/view/678/245>