



ÁREA CENSOS Y ENCUESTAS

Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (Enameh)

Estrategia de capacitación
para personal de recolección
y de procesamiento

San José, Costa Rica
ABRIL, 2020



Contenido

Presentación	2
Siglas y acrónimos	3
Objetivos de la estrategia	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
Estrategia de capacitación por implementarse para las capacitaciones del personal de recolección y de procesamiento.....	5
Perspectiva del curso de capacitación	5
Metodología de las capacitaciones.....	6
Papel de la persona instructora en el proceso de capacitación.....	7
Clima de aprendizaje de la capacitación.....	8
Contenido temático de las capacitaciones.....	9
1. Capacitación del personal de recolección	10
1.1 Objetivos de la capacitación.....	10
1.2 Selección del personal de recolección	10
1.3 Modalidad de la capacitación.....	11
1.4 Técnicas para el aprendizaje	11
1.5 Actividades evaluativas.....	14
1.6 Aspectos Logísticos	15
1.7 Evaluación y seguimiento de la capacitación del personal de recolección.....	16
1.8 Cronogramas de actividades de la capacitación.....	18
2. Capacitación del personal de procesamiento	20
2.1 Objetivos de la capacitación.....	20
2.2 Selección del personal de procesamiento	21
2.3 Modalidad de la capacitación	21
2.4 Técnicas para el aprendizaje	21
2.5 Actividades evaluativas.....	23
2.6 Aspectos logísticos	23
2.7 Cronograma de actividades de capacitación	24
Referencias Bibliográficas.....	25

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, sin embargo, durante el 2020 por causas asociadas a la presencia de la COVID-19 en el país se llevó a cabo durante el mes de octubre.

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.

Es por lo anterior, que resulta de suma importancia la elaboración y aplicación de una estrategia de capacitación que utilice metodologías y técnicas con enfoque andragógico que permitan lograr que las y los participantes de las capacitaciones obtengan un aprendizaje significativo y desarrollen capacidades y competencias que les ayude a desenvolverse en el puesto de trabajo, ya sea como personal de recolección o de procesamiento.

Para lograr lo anterior, 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 esto 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 dos apartados, ambos exponen los objetivos y actividades evaluativas utilizadas para la capacitación del personal de recolección 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 de recolección 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 de recolección 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 de recolección 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 de recolección 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 participantes en 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 andragogía 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

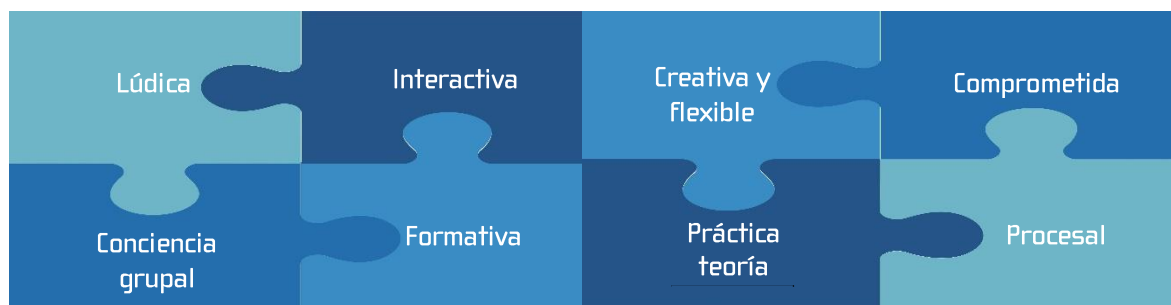
En los procesos de capacitación del personal de recolección y de procesamiento de la Enameh se utiliza una metodología activa-participativa. Esta metodología busca que las personas que se están capacitando sean las protagonistas de su propio aprendizaje, convirtiéndose así, en agentes activos de la construcción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



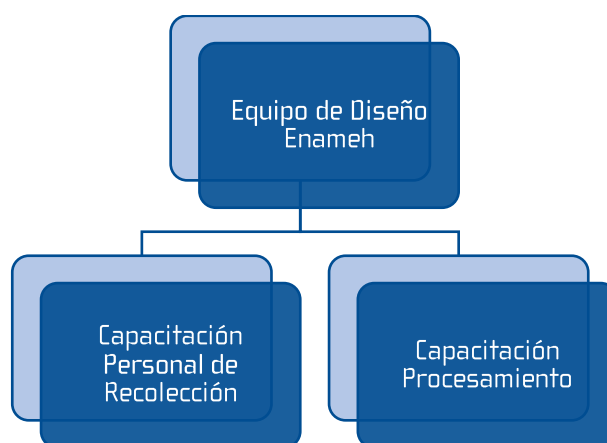
- **Lúdica:** se busca que el aprendizaje se dé por medio de dinámicas.
- **Interactiva:** permite el diálogo y la discusión de ideas entre las personas participantes de la capacitación, esto sobre una base de respeto y tolerancia.
- **Creativa y flexible:** no se utilizan modelos autoritarios ni rígidos.
- **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 participantes en 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 el 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.

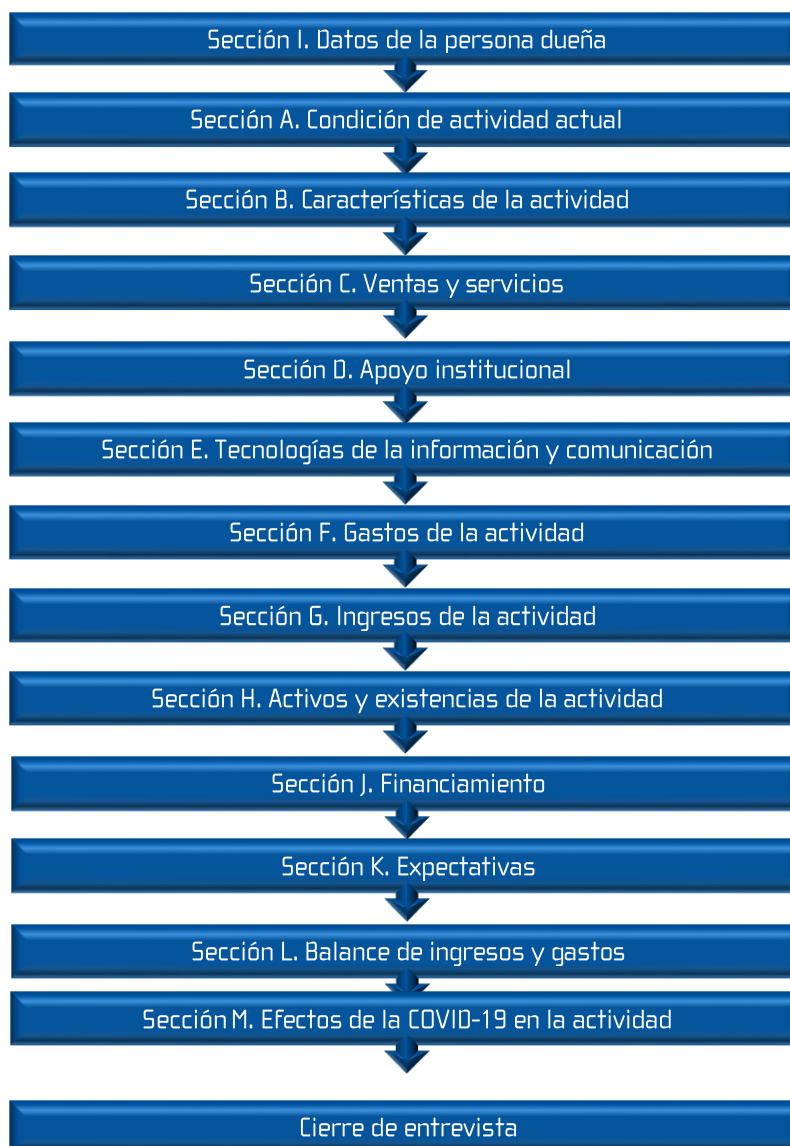
El respeto resulta fundamental para crear un clima positivo donde se desarrolle un proceso de aprendizaje que se interese por las experiencias individuales y grupales tomando en cuenta los diferentes puntos de vista, ideas y consultas, promoviendo retroalimentaciones que se den de forma asertiva y que 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

Para este 2020, la encuesta está conformada por 13 secciones (1 más que los años anteriores), 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. Capacitación del personal de recolección

1.1 Objetivos de la capacitación

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

1.1.1 Objetivo general

Brindar las herramientas necesarias para que el personal de recolección pueda tener un desempeño de calidad durante el proceso de recolección de datos de la Enameh y además desempeñar sus funciones de supervisión y revisión de las entrevistas.

2.1.2 Objetivos Específicos

1. Lograr que el personal de recolección domine la temática de la Enameh para que puedan realizar una correcta aplicación en la recolección de los datos y una revisión de calidad de cada uno de los cuestionarios que realicen.
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)
4. Formar al personal sobre la revisión de cuestionarios con el sistema administrador de entrevistas (SAES).
5. Indicar los procesos operativos, normativos y de muestreo del proceso de recolección de datos de la Enameh

1.2 Selección del personal de recolección

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 de recolección 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 de recolección solicitadas para el trabajo de campo de la Enameh son 15, 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 de recolección va dirigida a 20 personas.

1.3 Modalidad de la capacitación

La capacitación del personal de recolección tiene una modalidad virtual. Se realiza durante el horario de trabajo del personal, de 8 am a 4 pm de lunes a viernes, y tiene una duración de 5 días. La participación en 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 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.

1.4 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 recolección de información, supervisión y revisión de entrevistas.

Por medio del uso de estas técnicas se busca que las personas 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.

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

Cada una de las secciones de la Enameh son desarrolladas en la capacitación 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.
- 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 por día, 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 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.

Videos en Loom

Por medio de esta técnica se abarcarán las secciones menos complejas y más cortas , con el fin de qué los participantes puedan revisar la temática de manera individual y luego aclarar las dudas o consultas que tengan al respecto, haciendo así el aprendizaje mucho más ágil y evitando que se den explicaciones extensas para abarcar las temáticas simples.

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 de los cuestionarios.

Actividades de autocomprobación

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 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 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.

Actividad: Errores más frecuentes en los cuestionarios Enameh

El personal de recolección 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 le explica al personal 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.

Actividad ¿Cómo se realiza la codificación de actividad económica y productos?

Con el objetivo de que el personal de recolección comprenda la importancia que tiene una correcta aplicación de las entrevistas para los procesos posteriores a la Recolección de Datos se realiza una actividad sobre como se codifican las variables de actividad económica y productos en la Enameh.

Para esta práctica se le brinda al personal de recolección un archivo de Excel que explica cómo codificar y además trae una práctica de codificación.

1.5 Actividades evaluativas

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

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 en un Excel, esto como parte de los cambios que se han tenido que implementar este año al realizar una capacitación virtual. Cabe destacar que se evalúan todas las secciones del cuestionario.

- **Evaluación caso agropecuario:** se le brinda al personal un caso, 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.
- **Evaluación caso agroindustrial:** se le brinda al personal un caso, donde el microempresario tiene alguna actividad agroindustrial, 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.
- **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.

- **Evaluación identificación de errores (SICAD – SAES):** En esta prueba se les da un cuestionario, completado previamente por el equipo Enameh, con errores para que el personal de recolección lo revise en SAES y corrijan los errores del cuestionario.

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

Tabla 1. Evaluación de la capacitación del personal de recolección

Actividad	Porcentaje
Actividad evaluativa 1	25%
Actividad evaluativa 2	25%
Actividad evaluativa 3	25%
Actividad evaluativa 4	25%
Total	100%

1.6 Aspectos Logísticos

1.6.1 Plataforma

La capacitación del personal de recolección se lleva a cabo en el aula virtual del INEC en apoyo con Microsoft Teams.

1.6.2 Material y equipo

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

Tabla 2. Materiales necesarios para la capacitación del personal de recolección

Material	Cantidad
Instructivos temático Enameh	20
Cuestionario agro	20
Cuestionario ICS	20
Sobre de manila	40
Block de notas	20
Lápiz	20
Tajadores	20
Borradores	20
Duos USB	27
Calculadoras	20

Tabla 3. Equipo necesario para la capacitación del personal del recolección

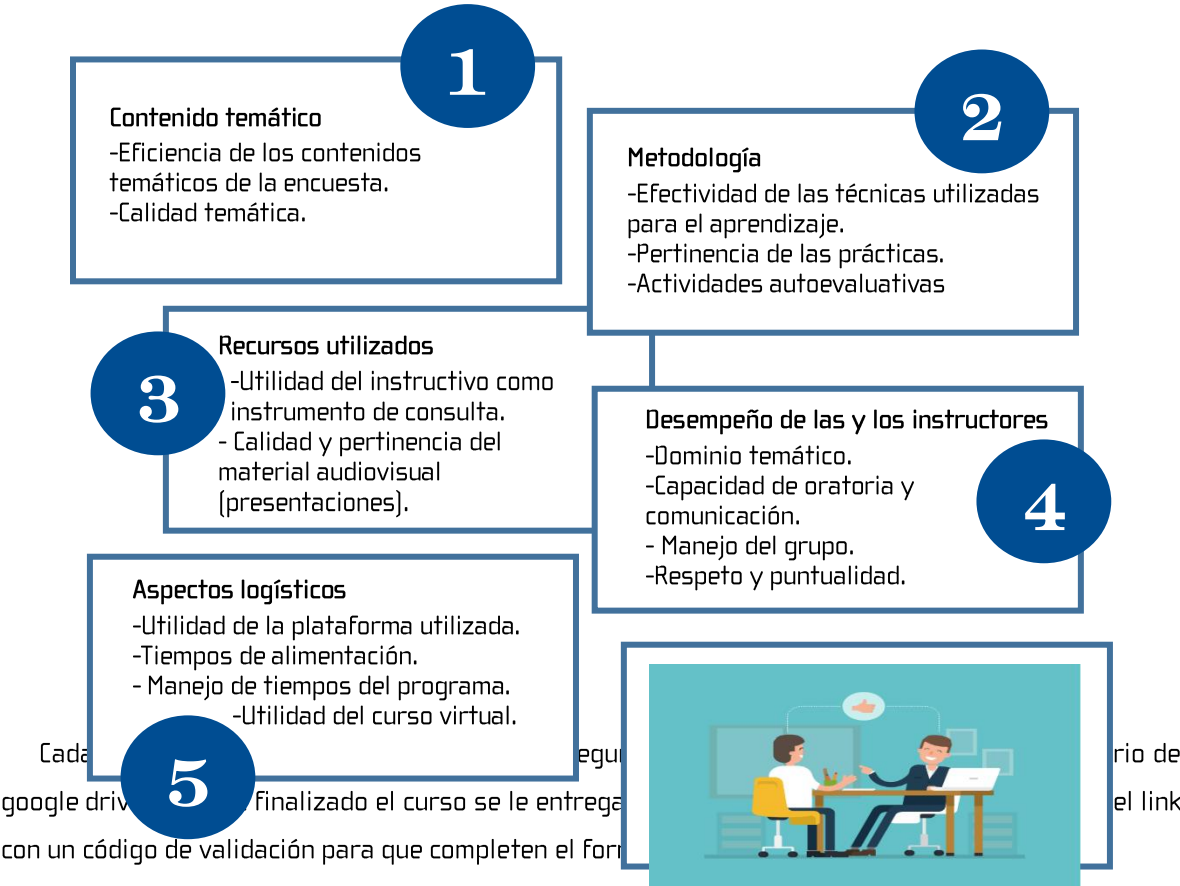
Equipo
Computadora
Internet
Aplicación de Microsoft Teams

1.7 Evaluación y seguimiento de la capacitación del personal de recolección

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 personal de recolección deberá realizar la evaluación. Los puntos a evaluar serán los siguientes.

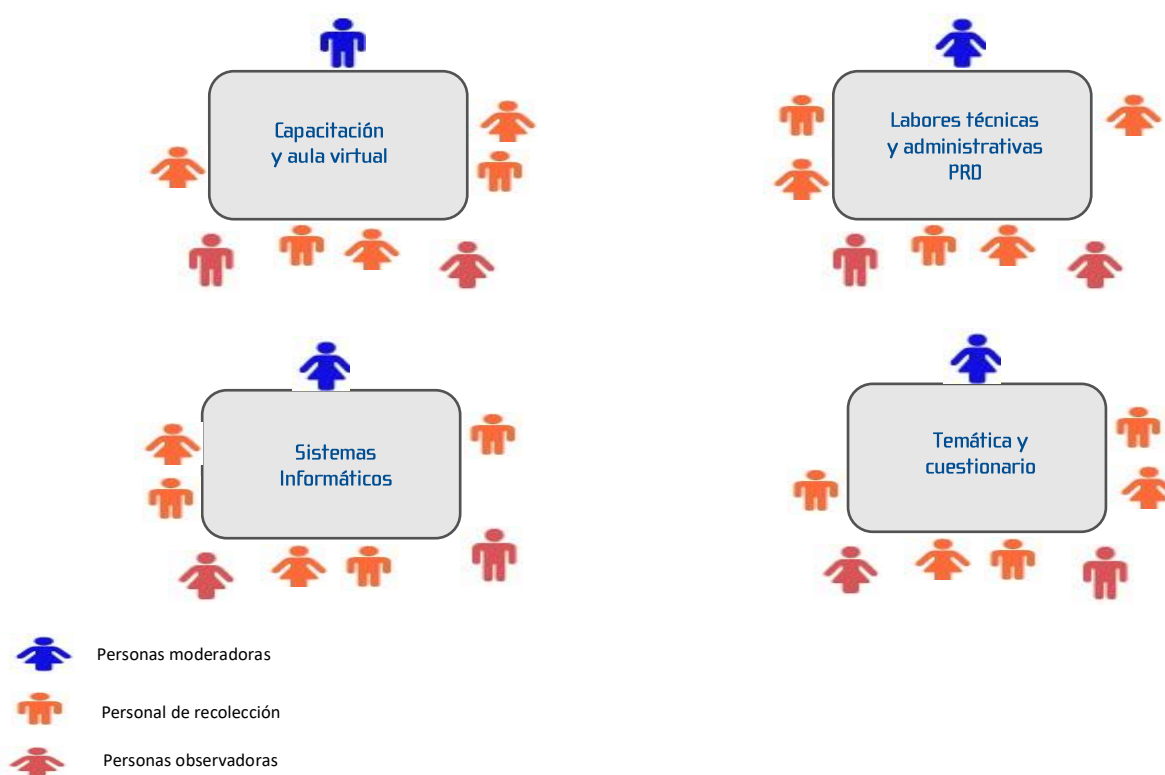
Figura 4. Temas a evaluar sobre curso presencial para selección del personal entrevistador



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.

Además, como parte del proceso de evaluación 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 encuentra una persona moderadora, el personal de recolección y personas observadoras del taller.

Imagen 1. Distribución de personas en mesas de trabajos



Como se muestra en la imagen 1 para ejecutar los talleres de retroalimentación se debe trabajar en distintas mesas de temáticas. En cada mesa debe de 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 cinco personas del personal de recolección facilita que todas 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.

1.8 Cronogramas de actividades de la capacitación

Día 1		
Inicio	Fin	Actividad
08:00 am	08:30 am	Bienvenida y actividad de presentación
08:30 am	08:45 am	Tiempo de desayuno
08:45 am	09:15 am	Introducción y generalidades de la Enameh y normas de capacitación
09:15 am	09:45 am	Definiciones importantes de la Enameh
09:45 am	10:45 am	Estructura de los cuestionarios/Sección I: Carátula
10:45 am	11:15 am	Práctica de definiciones importantes y sección I
11:15 am	12:00 pm	Sección A: Condición de actividad actual
12:00 pm	12:45 pm	Tiempo de almuerzo
12:45 pm	02:45 pm	Sección B: Características de la actividad
02:45 pm	03:15 pm	Sección C: Ventas y servicios
03:15 pm	03:30 pm	Tiempo de refrigerio
03:30 pm	03:45 pm	Atención de dudas Sección C
03:45 pm	04:00 pm	Video: Llenado de pruebas y prácticas en Excel
Día 2		
Inicio	Fin	Actividad
08:00 am	08:30 am	Atención de dudas de la temática del día anterior, de la práctica de definiciones importantes y sección I y del video de llenado de pruebas
08:30 am	08:45 am	Tiempo de desayuno
08:45 am	09:20 am	Sección D: Apoyo Institucional
09:20 am	09:50 am	Sección E: Tecnologías de información y comunicación
09:50 am	10:00 am	Atención de dudas de Sección E

10:00 am	12:00 pm	Sección F: Gastos de la actividad
12:00 pm	12:45 pm	Tiempo de almuerzo
12:45 pm	01:15 pm	Sección G: Ingresos de la actividad ICS
01:15 pm	01:25 pm	Dudas de ingresos ICS
01:25 pm	03:15 pm	Sección G: Ingresos de la actividad Agropecuaria
03:15 pm	03:30 pm	Tiempo de refrigerio
03:30 pm	04:00 pm	Práctica de secciones A, B, C, D y E
Día 3		
Inicio	Fin	Actividad
08:00 am	08:30 am	Atención de dudas de la práctica de Secciones A, B, C, D y E y temática del día anterior
08:30 am	08:45 am	Tiempo de desayuno
08:45 am	09:45 am	Sección H: Activos y existencias de la actividad
09:45 am	10:15 am	Sección J: Financiamiento
10:15 am	10:30 am	Atención de dudas sección J
10:30 am	10:40 am	Sección K: Expectativas
10:40 am	10:45 am	Atención de dudas sección K
10:45 am	11:30 am	Sección L: Balance de ingresos y gastos y cierre de la entrevista
11:30 am	12:15 pm	Sección M: Efectos de la COVID-19 en la actividad
12:15 pm	01:00 pm	Tiempo de almuerzo
01:00 pm	02:15 pm	Práctica de secciones F, G, H, J, K y L (Agroindustrial)
02:15 pm	02:40 pm	Atención de dudas y revisión de la práctica Agroindustrial
02:40 pm	03:25 pm	Práctica de secciones F, G y L (ICS)
03:25 pm	03:40 pm	Tiempo de refrigerio
03:40 pm	04:00 pm	Atención de dudas y revisión de la práctica ICS
Día 4		
Inicio	Fin	Actividad
08:00 am	08:30 am	Atención de dudas (Temática del día anterior)
08:30 am	08:45 am	Tiempo de desayuno
08:45 am	09:15 am	Generalidades del (SAES)
09:15 am	09:45 am	Generalidades del sistema de captura de datos (SICAD)
09:45 am	10:00 am	Atención de dudas del SICAD y del SAES
10:00 am	10:30 am	Actividad: Errores más frecuentes en los cuestionarios Enameh
10:30 am	12:00 pm	Actividad evaluativa 1: Caso agroindustrial
12:00 pm	12:15 pm	Atención de dudas del caso agroindustrial
12:15 pm	01:00 pm	Tiempo de almuerzo
01:00 pm	02:30 pm	Actividad evaluativa 2: Caso ICS
02:30 pm	02:45 pm	Atención de dudas del caso ICS
02:45 pm	03:00 pm	Tiempo de refrigerio
03:00 pm	04:00 pm	Repaso general de la encuesta
Día 5		
Inicio	Fin	Actividad
08:00 am	08:15 am	Registro de microempresas
08:15 am	08:30 am	Tiempo de desayuno
08:30 am	10:00 am	Actividad evaluativa 3: Caso Agropecuario

10:00 am	10:15 am	Atención de dudas del caso Agropecuario
10:15 am	11:45 am	Actividad evaluativa 4: Identificación de errores (SICAD y SAES)
11:45 am	12:00 pm	Atención de dudas de la prueba 4
12:00 pm	12:45 pm	Tiempo de almuerzo
12:45 pm	01:30 pm	Actividad: ¿Cómo se realiza la codificación de actividad económica y productos?
01:30 pm	01:45 pm	Revisión de la práctica de codificación
01:45 pm	02:45 pm	Técnica de entrevista: operativo telefónico
02:45 pm	03:00 pm	Tiempo de refrigerio
03:00 pm	04:00 pm	Charla de lineamientos técnicos y administrativos del trabajo de campo

2. Capacitación del personal de procesamiento

2.1 Objetivos de la capacitación

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

2.1.1 Objetivo General

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

2.1.2 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.

2.2 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 3 plazas para un periodo de contratación de un mes e inicia una semana después de haber iniciado el trabajo de campo de la encuesta.

2.3 Modalidad de la capacitación

La capacitación para el personal de procesamiento se desarrolla bajo una modalidad virtual, 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.

2.4 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.

2.5 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 2. Prueba 1 personal de procesamiento

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 la personas puedan realizar un análisis de la información que tienen los cuestionarios y la relación entre las distintas secciones y variables de la encuesta.

2.6 Aspectos logísticos

2.6.1 Plataforma

La capacitación del personal de procesamiento se lleva a cabo en el aula virtual del INEC en apoyo con Microsoft Teams.

2.6.2 Material y equipo

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

Tabla 4. Material necesario para la capacitación del personal de procesamiento

Material	Cantidad
Instructivos personal entrevistador	3
Instructivo personal de procesamiento	3
Cuestionario agropecuario	3
Cuestionario ICS	3
Cordones porta carné	3

2.7 Cronograma de actividades de capacitación

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	09:15 am	Secciones I: Datos de la persona dueña
09:15 am	09:30 am	Secciones A: Condición de actividad actual
09:30 am	11:15 am	Secciones B: Características de la actividad
11:15 am	11:45 am	Secciones C: Ventas y servicios
11:45 am	12:15 pm	Secciones D: Apoyo Institucional
12:15 pm	01:00 pm	Tiempo de almuerzo
01:00 pm	01:30 pm	Secciones E: Tecnologías de información y comunicación
01:30 pm	02:45 pm	Secciones F: Gastos de la actividad
02:45 pm	03:00 pm	Tiempo de refrigerio
03:00 pm	04:00 pm	Secciones F: Gastos de la actividad
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	10:45 am	Secciones G: Ingresos de la actividad
10:45 am	12:00 pm	Secciones H: Activos
12:00 pm	12:45 pm	Tiempo de almuerzo
12:45 pm	01:30 pm	Secciones J: Financiamiento
01:30 pm	01:45 pm	Secciones K: Expectativas
01:45 pm	02:15 pm	Secciones L: Balance de ingresos y gastos
02:15 pm	02:45 pm	Actividad: ¿Cómo analizar un balance?
02:45 pm	03:00 pm	Cierre de entrevista
03:00 pm	03:15 pm	Tiempo de refrigerio
03:15 pm	04:00 pm	Clasificador de Actividades Económicas

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	10:00 am	Clasificación Central de Productos
09:45 am	11:15 am	Práctica guiada-codificación
11:15 am	12:00 pm	Práctica individual-codificación
12:00 pm	12:45 pm	Tiempo de almuerzo
12:45 pm	01:30 pm	Práctica individual-codificación
01:30 pm	01:45 pm	Práctica con sistemas-Procesamiento
01:45 am	02:45 pm	Práctica con sistemas-Procesamiento
02:45 pm	03:00 pm	Tiempo de refrigerio
03:00 pm	04:00 pm	Práctica con sistemas-Procesamiento
Día 4		
Inicio	Fin	Actividad
08:00 am	08:15 am	Instrucciones generales
08:15 am	08:30 am	Tiempo de desayuno
08:30 am	12:00 pm	Práctica codificación cuestionarios reales
12:00 am	12:45 pm	Tiempo de almuerzo
12:45 pm	03:15 pm	Práctica validación de cuestionarios reales
03:15 pm	03:30 pm	Tiempo de refrigerio
03:30 pm	04:00 pm	Repaso general

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>