

La capacitación de supervisores y empadronadores en los censos de 2010



NACIONES UNIDAS

CEPAL



manuales

La capacitación de supervisores
y empadronadores en los censos
de 2010



NACIONES UNIDAS



Centro Latinoamericano y Caribeño
de Demografía (CELADE) – División
de Población de la CEPAL
Santiago, diciembre de 2011



Este documento se realizó bajo la dirección de Dirk Jaspers-Faijer, Director del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, CELADE-División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la coordinación de Magda Ruiz Salguero, Asesora Regional en Demografía e Información sobre Población de la misma institución. Fue preparado por María Cecilia Rodríguez Gauna, consultora del CELADE. Se agradece el apoyo técnico de Alejandra Silva. Esta publicación forma parte de las actividades del plan de trabajo CEPAL/UNFPA 2011 proyecto RLA6P31 A Actividad 41.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN 1680-886X

LC/L.3430

Copyright © Naciones Unidas, diciembre de 2011. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	7
Introducción	9
I. La importancia de la capacitación en el proceso de producción de datos censales	11
A. La capacitación: una etapa del proceso censal.....	11
B. La capacitación: sus implicancias en la calidad del dato.....	18
C. La capacitación desde el enfoque de derechos.....	20
II. Las estrategias de capacitación en los censos de la ronda 2010	23
A. Argentina: Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda 2010.....	23
B. Bahamas: Census of Population Housing.....	27
C. Bolivia (Estado Plurinacional de): XI Censo Nacional de Población y V de Vivienda 2012.....	28
D. Brasil: Censo Demográfico 2010.....	31
E. Chile: Censo de Población y Vivienda 2012	33
F. Costa Rica. X Censo Nacional de Población y VI Censo Nacional de Vivienda 2011	36
G. Cuba. Censo de Población y Viviendas 2012	41
H. Ecuador. VII Censo de Población y VI de Vivienda 2010	42
I. México: Censo de Población y Vivienda 2010.....	46
J. Panamá. XI Censo de Población y VII de Vivienda 2010.....	48
K. Paraguay. Censo Nacional de Población y Vivienda 2012.....	49
L. Venezuela (República Bolivariana de). Censo Nacional de Población y Vivienda 2011	51
M. República Dominicana. IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010.....	54

N.	Uruguay. 8° Censo Nacional de Población, 4° Censo Nacional de Hogares, 6° Censo Nacional de Viviendas 2011.....	57
Ñ.	Síntesis de las experiencias de los países.....	61
III.	Lecciones aprendidas y recomendaciones.....	65
	Bibliografía.....	75
	Anexo.....	79
	Serie Manuales: números publicados.....	103

Índice de cuadros

CUADRO 1	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS MODELOS DE CAPACITACIÓN CENSAL.....	16
CUADRO 2	BRASIL: CUADRO DEMOSTRATIVO DE LAS ETAPAS DE ENTRENAMIENTO.....	31
CUADRO 3	URUGUAY: GRILLA DE PUNTAJES PARA CADA UNO DE LOS COMPONENTES DEL PERFIL SEGÚN CARGO.....	60
CUADRO 4	BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS CENSOS.....	63
CUADRO 5	LECCIONES APRENDIDAS EN CADA ETAPA DEL PROCESO CENSAL SEGÚN PAÍSES.....	66

Índice de diagramas

DIAGRAMA 1	LA CAPACITACIÓN EN LAS ETAPAS DEL PROCESO CENSAL.....	12
DIAGRAMA 2	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.....	13
DIAGRAMA 3	MODELOS DE CAPACITACIÓN EN “CASCADA”.....	15
DIAGRAMA 4	LOS EFECTOS DE LA CAPACITACIÓN CENSAL EN LA CALIDAD DE LOS DATOS.....	20
DIAGRAMA 5	ARGENTINA: ESTRUCTURA DE INSTRUCCIÓN EN JURISDICCIONES CON MENOS DE 15 INSTRUCTORES.....	25
DIAGRAMA 6	ARGENTINA: ESTRUCTURA DE INSTRUCCIÓN EN JURISDICCIONES CON 15 INSTRUCTORES O MÁS.....	25
DIAGRAMA 7	BOLIVIA (ESTADO PLURINACIONAL DE): ESQUEMA DE CAPACITACIÓN CURRICULAR EN CASCADA.....	28
DIAGRAMA 8	BOLIVIA (ESTADO PLURINACIONAL DE): ESQUEMA DE CAPACITACIÓN CENSAL EN CASCADA.....	29
DIAGRAMA 9	CHILE: ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN.....	34
DIAGRAMA 10	CHILE: ESQUEMA GENERAL Y FASES DE CAPACITACIÓN.....	34
DIAGRAMA 11	COSTA RICA: ESTRUCTURA DE LA CAPACITACIÓN.....	38
DIAGRAMA 12	ECUADOR: CAPACITACIÓN DE ACUERDO A LOS NIVELES DE CASCADA.....	43
DIAGRAMA 13	ECUADOR: PERFIL DE LOS RESPONSABLES DE LA INSTRUCCIÓN.....	44
DIAGRAMA 14	MÉXICO: ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN.....	47
DIAGRAMA 15	PARAGUAY: ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN.....	50
DIAGRAMA 16	VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): NIVELES DE CAPACITACIÓN.....	52
DIAGRAMA 17	REPÚBLICA DOMINICANA: ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN.....	55

Índice de recuadros

RECUADRO A.1	MÉXICO: EJEMPLO DE MODELO DE CAPACITACIÓN EN CASCADA. CENSO 2010.....	80
RECUADRO A.2	PARAGUAY: EJEMPLO DE CAPACITACIÓN EN CASCADA DISEÑADA PARA EL CENSO 2012.....	80

RECUADRO A.3	ARGENTINA: EJEMPLO DE CAPACITACIÓN MIXTA SITUADA EN LA PÁGINA WEB DEL CENSO 2010.....	81
RECUADRO A.4	ECUADOR: EJEMPLO DE MODELO DE CAPACITACIÓN AUDIOVISUAL SITUADO EN LA PÁGINA WEB DEL CENSO 2010	81
RECUADRO A.5	VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DE CAPACITACIÓN MIXTA DEL CENSO 2011	82
RECUADRO A.6	CHILE: EJEMPLO DE CAPACITACIÓN MIXTA DISEÑADA PARA EL CENSO 2012.....	82
RECUADRO A.7	REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE PERFIL DEL INSTRUCTOR NACIONAL UBICADO EN LA PÁGINA WEB DEL CENSO 2010.....	83
RECUADRO A.8	REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE PERFILES DE RECURSOS HUMANOS REQUERIDOS PARA EL PUESTO DE SUPERVISOR Y EMPADRONADOR. CENSO 2010	85
RECUADRO A.9	URUGUAY: EJEMPLO DE PERFILES DE RECURSOS HUMANOS REQUERIDOS PARA LOS INSTRUCTORES, JEFES Y CENSISTAS; Y EL PUNTAJE ASIGNADO A CADA COMPONENTE DEL PERFIL SEGÚN EL CARGO DISEÑADO PARA EL CENSO 2011	86
RECUADRO A.10	BOLIVIA (ESTADO PLURINACIONAL DE): EJEMPLO DE MÉTODO DE SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DISEÑADO PARA EL CENSO 2012.....	86
RECUADRO A.11	ARGENTINA: EJEMPLO DE CONVOCATORIA A CENSISTAS VOLUNTARIOS PARA EL CENSO 2010.....	87
RECUADRO A.12	ECUADOR: CONVOCATORIA A JEFES PROVINCIALES CORRESPONDIENTES AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN. CENSO 2010.....	88
RECUADRO A.13	URUGUAY: EJEMPLO DE CONVOCATORIA VOLUNTARIA DE INSTRUCTORES/AS Y PERSONAL DE CAMPO. CENSOS 2011	89
RECUADRO A.14	VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DE MODO DE RECLUTAMIENTO POR MEDIO DE SISTEMA DE GESTIÓN A TRAVÉS DE INTERNET. CENSO 2011.....	90
RECUADRO A.15	MÉXICO: EJEMPLO DE LAS CARACTERÍSTICAS Y LAS HERRAMIENTAS DEL RECLUTAMIENTO DEL CENSO 2010.....	90
RECUADRO A.16	COSTA RICA: EJEMPLO DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL EMPADRONAMIENTO CENSAL. CENSO 2011.....	91
RECUADRO A.17	URUGUAY: EJEMPLO DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A CENSISTAS DISEÑADO PARA EL CENSO 2011	92
RECUADRO A.18	ECUADOR: EJEMPLO DE MATERIALES DE CAPACITACIÓN. CENSO 2010.....	95
RECUADRO A.19	VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DE MATERIALES DE CAPACITACIÓN CON LA UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS MÓVILES. CENSO 2011	96
RECUADRO A.20	MÉXICO: EJEMPLO DE LAS CARACTERÍSTICAS Y LOS MATERIALES DE CAPACITACIÓN DEL CENSO 2010	96
RECUADRO A.21	BRASIL: EJEMPLO DEL CENSO EN LA RED SOCIAL TWITTER. CENSO 2010.....	97
RECUADRO A.22	VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DEL CENSO EN LA RED SOCIAL FACEBOOK. CENSO 2011	98
RECUADRO A.23	COSTA RICA: EJEMPLO DEL CENSO EN LA RED SOCIAL YOU TUBE. CENSO 2011.....	99
RECUADRO A.24	REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y CANTIDAD DE CURSOS PARA CADA PUESTO DE LA ESTRUCTURA CENSAL. CENSO 2010.....	99
RECUADRO A.25	REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE MECANISMOS PARA EL CONTROL DE CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN APLICADOS EN LA PRUEBA PILOTO DEL CENSO 2010	100
RECUADRO A.26	REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN APLICADO EN LA PRUEBA PILOTO DEL CENSO 2010.....	100

RECUADRO A.27	VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DE SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PUNTUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE INTERNET. CENSO 2011.....	101
RECUADRO A.28	REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE GUÍA DE CORRECCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN APLICADO EN LA PRUEBA PILOTO DEL CENSO 2010.....	101
RECUADRO A.29	REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE RESULTADOS DEL REGISTRO DE LOS TIEMPOS DE DURACIÓN DE CADA ASPECTO DE LA CAPACITACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO DEL CENSO 2010.....	102

Resumen

Este documento se refiere al resultado de las experiencias de capacitación de los países que ya realizaron el censo 2010 o la planificación de la estrategia de capacitación de los países que están próximos a realizarlo, que abordó el Seminario Regional sobre Experiencias en Capacitación de Supervisores y Empadronadores de los Censos de Población, realizado en la sede de la CEPAL en Santiago de Chile en mayo de 2011.

La capacitación tiene relevancia y corresponde a una de las tareas pre censales relativas al diseño conceptual y metodológico del censo. Su objetivo principal es diseñar un plan que permita instruir en un plazo relativamente breve, a un número importante de personas muy heterogéneas, para realizar una tarea específica con orientación práctica, durante un corto plazo, tratando de garantizar la mayor homogeneidad posible. Específicamente busca: asegurar que todo el personal de la estructura censal se capacite de manera correcta; reducir al máximo posible las distorsiones que derivan de los esquemas habituales de capacitación; promover y estimular la motivación y el compromiso del personal; optimizar los tiempos de entrenamiento; y sensibilizar sobre la importancia de la tarea que realizan en torno a la calidad de los datos y la cobertura del censo.

El programa de capacitación no sólo debe alcanzar la formación de los empadronadores y supervisores inmediatos sino al conjunto de personal que participa del censo: supervisores de nivel superior, encargados de la revisión, codificadores, operadores de computadoras, etc. Sin embargo, por su función y magnitud, en primer lugar los empadronadores, y en segundo lugar los supervisores, se convierten en uno de los mayores responsables de la calidad de la información.

Otro aspecto fundamental de la capacitación censal es la implementación de estrategias basadas en el enfoque de derechos. Los países que incorporan la identificación de pueblos indígenas y afrodescendientes pueden optar por la implementación de capacitaciones que se orienten a la diversificación, o bien por realizar capacitaciones específicas con recursos humanos pertenecientes a cada una de las comunidades. En cualquiera caso, es importante que las oficinas de estadística consideren y evalúen la posibilidad que sean los propios indígenas y afrodescendientes los instructores de los cursos que capaciten a los empadronadores de cada uno de los pueblos; y que en algunos casos podrían incluso estar conformados en su totalidad por empadronadores indígenas o afrodescendientes.

Del análisis de las experiencias de los países se destaca que el modelo de capacitación en “cascada” sigue predominando como modo de entrenamiento a los diferentes actores de la estructura censal. Los países continúan basando la capacitación en manuales operativos para cada puesto, la boleta censal, presentaciones, diapositivas, videos, etc. Aún así cabe mencionar la preocupación de los países por incorporar mayor ejercitación y práctica en los manuales, como así también la implementación de una Guía de clase para el instructor.

Los cambios más sobresalientes se observan en los países que han modificado su estrategia de capacitación como consecuencia de las transformaciones en las características metodológicas o tecnológicas más relevantes del censo. Ello se observa fundamentalmente en los países que realizan o realizarán el censo en varios días, que usan o tienen previsto usar dispositivos móviles y que han incorporado las redes sociales como medio de capacitación. Un censo en varios días permite incorporar menor número de personas responsables de las tareas de campo, empadronadores y supervisores; al tiempo que posibilita una mayor duración de la capacitación, no sólo durante el período establecido de entrenamiento sino durante todo el relevamiento, mediante la recapitación permanente. Asimismo, permite diseñar e implementar estrategias de supervisión que también pueden ser aprovechadas como instancias de capacitación.

Otro cambio que destaca es el uso de los dispositivos móviles, fundamentalmente debido al perfil de los recursos humanos y a la presencia de dos estructuras censales. El relevamiento mediante los dispositivos móviles induce a mantener una estructura censal y de instrucción de tipo técnica o informática paralela a la estructura tradicional. El uso de Internet y de las redes sociales como instrumento de capacitación constituye otro de los factores centrales de cambio en las estrategias de capacitación. En la actualidad, hay posibilidad de reclutar y capacitar empadronadores e informar a la población a través del Internet y las redes sociales.

También se reflejan cambios en los países que han incorporado recursos humanos pertenecientes a diferentes comunidades y en aquellos países que han pasado o intentan pasar de una capacitación tradicional a una capacitación basada en un enfoque constructivista. La incorporación de personal de campo o de instrucción perteneciente a pueblos indígenas o afrodescendientes conlleva al diseño de una estrategia de capacitación con características diferentes. El entrenamiento se adapta al idioma, tiempo y cosmovisión de los pueblos, de igual modo que los materiales de capacitación y de relevamiento se diseñan bajo esta consideración.

Los países presentan variaciones en torno al modo de implementar sus censos y la capacitación no puede quedar ajena a esos cambios. Quizás el desafío más importante se encuentre en la manera en que la capacitación se amolda a esos cambios evitando la implementación de estrategias de tipo tradicional en censos menos tradicionales. Censo en varios días, entrevista por autoempadronamiento, uso de dispositivos móviles o de Internet para el relevamiento, envío de datos *online*, reclutamiento por Internet, uso de muestreo, implementación simultánea de censo de población y de comunidades y la incorporación de nuevas temáticas de compleja medición en las boletas censales deben ser acompañados de un proceso de capacitación acorde, que no sólo cumpla con los objetivos de formar recursos humanos, sino que además garantice la calidad de los datos.

Introducción

Uno de los principales desafíos de las oficinas de estadística, a lo largo de la historia de los censos de población modernos, fue, es y será diseñar e implementar estrategias de capacitación que permitan entrenar a una gran cantidad de personal, en un tiempo breve y de manera homogénea, en especial cuando se trata de los empadronadores y de los supervisores.

Hasta la década del setenta, la mayoría de los países realizaban el censo de población en un solo día y aún hoy en América Latina no pocos continúan con esa metodología. Este tipo de censo exige la intervención de un gran número de empadronadores y supervisores que, en ocasiones, debido a las características académicas, el volumen, la presencia en todo el territorio nacional y su verticalidad orgánica, entre otros motivos, es cubierto por estructuras previamente conformadas, como los maestros, los estudiantes de nivel medio y los empleados públicos. El problema se presenta cuando por diversos motivos los países ya no pueden contar con esas estructuras al tiempo que, por las nuevas características de los censos, surgen mayores necesidades de supervisión, que en un censo en un día y con un número muy importante de empadronadores.

En este sentido, muchos países han optado por la implementación de un censo en varios días que a priori implica menor cantidad de personal de campo con mayores posibilidades de supervisión. Sin embargo, simultáneamente se observa que los censos tienden a ser cada vez más complejos, desde el punto de vista conceptual, mediante la incorporación de temáticas de difícil medición, y desde el punto de vista operativo, a través del uso de dispositivos móviles, que si bien simplifican algunos procesos, a la vez introducen nuevas consideraciones para la capacitación. En ocasiones, se observa que estos dos aspectos cambian simultáneamente

y en otras, de manera separada, no siempre logrando profundas evaluaciones de las implicancias de cada uno de los cambios.

En cualquier caso, los censos de la ronda 2010, deben planificar y cumplir con el entrenamiento de un volumen muy importante de empadronadores y supervisores en un tiempo breve y garantizar la calidad de la información relevada. En este marco, y con el objetivo de conocer y discutir la experiencia de la capacitación de los países que ya realizaron el censo 2010¹, o la planificación de la estrategia de capacitación de los países que están próximos a realizarlo², es que se realizó el Seminario Regional sobre Experiencias en Capacitación de Supervisores y Empadronadores de los Censos de Población. La realización de este seminario fue parte de las actividades programadas conjuntamente por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía y la Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL (CEA/CEPAL) para el fortalecimiento de las capacidades nacionales para la realización de los censos de 2010 y contó con el apoyo técnico y financiero del Fondo de Población de la Naciones Unidas³.

El Seminario abarcó tanto los temas más relevantes de la estrategia de capacitación, como por ejemplo, el esquema de capacitación, la metodología, la convocatoria, el perfil de los recursos humanos, los materiales utilizados, los medios de capacitación, la remuneración, la supervisión y la evaluación, como así también se constituye en un espacio de intercambio de experiencias y de lecciones aprendidas que se transmiten entre los países participantes⁴.

Para abordar cada uno de los aspectos más sobresalientes en torno a la experiencia de los países, este documento se estructura en tres capítulos. En el primer capítulo se presenta la relevancia que adquiere la capacitación dentro del proceso censal; las características, los objetivos; los aspectos que incluye y sobre los que hay que decidir y diseñar metodologías; y los Principios y Recomendaciones de los Censos de Población de la ronda 2010. El propósito de este capítulo también es advertir sobre las implicancias de la capacitación en la calidad del dato, sus efectos y consecuencias en la obtención de datos válidos, confiables y precisos. Finalmente, en este capítulo también se presenta la importancia que debe asumir la participación de los pueblos indígenas y afrodescendientes en todo el proceso censal al momento de ser incorporada la temática en el censo, inclusive en la capacitación. Se mencionan las normas internacionales a través de las cuales se favorece la participación de pueblos indígenas y afrodescendientes, y que dan cuenta de los motivos por los cuales la capacitación debe ser considerada desde el enfoque de derechos, el alcance y las características conceptuales y operativas que debe asumir. En el segundo capítulo se presenta la descripción de los aspectos más relevantes de las experiencias de capacitación de cada uno de los países que participaron en el Seminario y de países que brindan la información de la capacitación o de la planificación a través del sitio web del instituto de estadística⁵. En este capítulo se muestran los esquemas de capacitación, los modelos, el perfil de los recursos humanos, las convocatorias, los materiales, etc., utilizados en la capacitación del último censo o que se hallan en etapa de diseño. Por último, el capítulo tres, refiere a las lecciones aprendidas que surgen de la implementación de las estrategias de capacitación aplicadas en el último censo. Se proponen un conjunto de recomendaciones que resultan de las evaluaciones realizadas en torno a cada uno de los aspectos y procesos que conforman la capacitación. Asimismo, se intenta reflexionar acerca de los principales desafíos que debe superar la capacitación en el marco de las nuevas características que están asumiendo los censos, y en torno a la relevancia que debe adquirir el diseño y la implementación de metodologías que permitan evaluar los distintos momentos de la capacitación censal.

¹ Argentina, Bahamas, Brasil, Ecuador, México, Panamá y República Dominicana.

² Chile, Costa Rica, Cuba, Bolivia (Estado Plurinacional de), Paraguay, Venezuela (República Bolivariana de) y Uruguay.

³ El Seminario se llevó a cabo en Santiago de Chile, en la Sala Medina de la sede de la CEPAL, los días 16 y 17 de mayo de 2011, en idioma español.

⁴ Chile, Costa Rica, Cuba, Bolivia (Estado Plurinacional de), Paraguay, Venezuela (República Bolivariana de) y Uruguay.

⁵ La estrategia de capacitación de Argentina, Bahamas, México y Uruguay se ha consultado en los documentos hallados en los sitios web de estos institutos de estadística.

I. La importancia de la capacitación en el proceso de producción de datos censales

A. La capacitación: una etapa del proceso censal

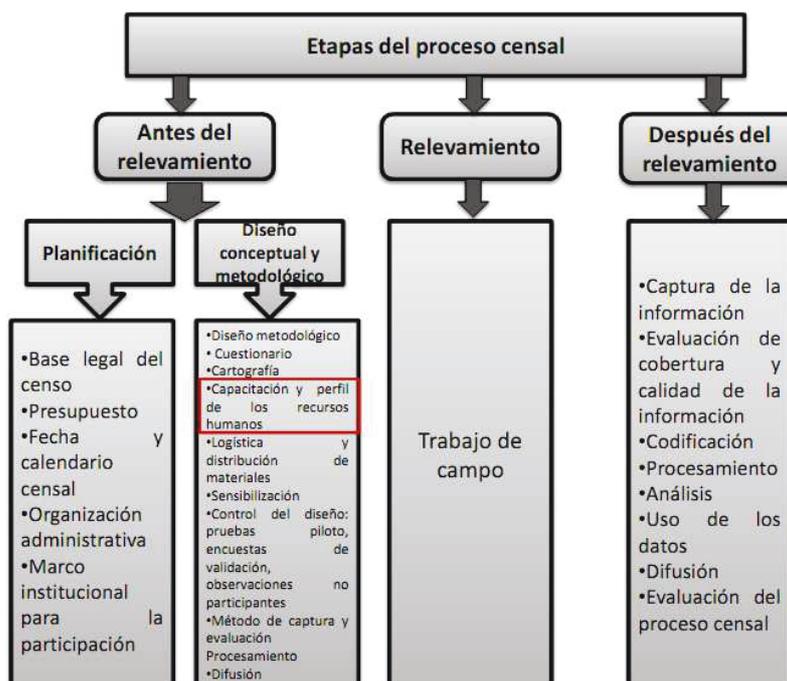
Los Principios y Recomendaciones para los Censos de Población y Vivienda 2010 establecen que “un censo de población es el conjunto de las operaciones consistentes en recoger, recopilar, evaluar, analizar y publicar o divulgar de alguna otra forma datos demográficos, económicos y sociales relativos a todos los habitantes de un país, o de una parte bien delimitada de un país, en un momento determinado” (Naciones Unidas, 2010, p. 7). Debido a que el censo constituye la operación estadística de mayor envergadura, complejidad y de mayor costo que debe afrontar un país se requiere de una cuidadosa planificación.

La información censal es visualizada como un producto y, como tal, es el resultado de una secuencia o proceso de producción en que las acciones, que se tomen en cada etapa y lugar del proceso, determinan la calidad y cobertura del dato. En este sentido, el propósito de todas las oficinas de estadística es asegurar buenos levantamientos censales que eviten omisiones y duplicaciones y que arrojen resultados de buena calidad y de manera oportuna. Para ello, es preciso que los organismos oficiales de estadística desarrollen múltiples, variadas y complejas tareas de tipo técnico.

En todo proceso censal se distinguen tres momentos que incluyen un conjunto de etapas lógicas que no están totalmente separadas en el

tiempo ni se excluyen mutuamente: antes, durante y después del relevamiento. Tal como se representa en el diagrama 1, la estrategia de capacitación forma parte de las tareas pre censales relativas al diseño conceptual y metodológico del censo. Una vez definidas las principales características del diseño metodológico del censo y de la boleta censal se está en condiciones de desarrollar la estrategia que se utilizará para capacitar a toda la estructura de recursos humanos que participará en el censo.

DIAGRAMA 1
LA CAPACITACIÓN EN LAS ETAPAS DEL PROCESO CENSAL



Fuente: Elaboración propia.

El objetivo principal de la capacitación o formación de la estructura censal es diseñar un plan que permita instruir en un plazo relativamente breve, a un número importante de personas muy heterogéneas, para realizar una tarea específica con orientación práctica, durante un corto plazo, tratando de garantizar la mayor homogeneidad posible.

Los objetivos específicos de un plan de capacitación giran en torno a:

- Asegurar que todo el personal de la estructura censal con características personales y perfil profesional o académico diferente, se capacite de manera correcta no sólo en todos los procedimientos que debe realizar y contenidos de la boleta censal sino también en la técnica de entrevista censal;
- Reducir al máximo posible las distorsiones que derivan de los esquemas habituales de capacitación;
- Promover y estimular la motivación y el compromiso del personal de la estructura censal en los objetivos del censo;
- Optimizar los tiempos de entrenamiento; y

- Sensibilizar sobre la importancia de la tarea que realizan en torno a la calidad de los datos y la cobertura del censo.

Para el éxito de la capacitación censal es imprescindible que entre los objetivos, directa o indirectamente, las oficinas de estadísticas también promocionen y sensibilicen a la población general sobre los objetivos y usos del censo, para lograr la mejor de las respuestas posibles, así como los principales contenidos y conceptos.

Para el cumplimiento de estos objetivos es preciso que los organismos estadísticos elaboren estrategias en torno a todos los aspectos expuestos en el diagrama 2.

**DIAGRAMA 2
ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN**



Fuente: Elaboración propia.

Tradicionalmente los **modelos de capacitación** utilizados en los censos de población son dos: 1. capacitación “piramidal” o en “cascada”; y 2. capacitación apoyada en medios audiovisuales. Sin embargo, en los últimos censos estaría adquiriendo mayor relevancia un tercer modelo de capacitación que resulta de la combinación del modelo en “cascada” y el que se apoya en medios audiovisuales (Tacla, 1999) (véase el anexo, Recuadros 1, 2, 3, 4, 5 y 6).

La capacitación en “cascada” es uno de los procedimientos más utilizados en los censos de la región. Se trata de una estrategia basada en la transmisión de conocimiento en etapas sucesivas, donde un instructor capacita a un conjunto de personas responsables de una serie de tareas censales que a su vez, entre sus actividades, posee la responsabilidad de capacitar a otro conjunto de personas con la

asignación de otras tareas, y así sucesivamente con el conjunto del personal que forma parte de la estructura censal.

La **estructura de capacitación** se halla en estrecha relación con el modelo de capacitación censal. El modelo de capacitación “en cascada” requiere de una estructura de instrucción vertical y por etapas en el que cada nivel de la estructura censal capacita al siguiente, o bien se diseña una estructura de instrucción que tiene la responsabilidad de capacitar a cada uno de los niveles o a más de un nivel a la vez. El personal de la estructura de instrucción debe estar especialmente seleccionado y debe recibir una formación intensiva de la totalidad de los conocimientos y habilidades requeridos por cada puesto de la estructura de relevamiento que deba entrenar. Cabe mencionar que, la estructura de instrucción con sus sucesivas etapas de capacitación, en ocasiones se halla estrechamente relacionada con la estructura censal, que a la vez está en consonancia con las distintas divisiones político-administrativas o divisiones geográficas censales del país, por lo tanto cada conjunto de personas capacitadas son las responsables del censo en una porción de territorio.

Dentro de esta estrategia la diferencia y el mayor o menor éxito estará dado por las características que asume la estructura de la capacitación censal que refiere a la cantidad de “sucesivas etapas de capacitación” que se empleen en el proceso. Es de esperar que a menor cantidad de etapas de capacitación la posibilidad de distorsión de información sea menor y por ende la instrucción sea más homogénea y de mayor calidad.

En este sentido, a modo de ejemplo, según se observa en el diagrama 3, es más probable que el resultado del Modelo 1 de capacitación sea de menor calidad que el que se obtenga del Modelo 3. Mientras que en este último los empadronadores reciben su formación de parte de una persona que ha recibido su capacitación en segundo lugar, en el primer modelo los empadronadores son capacitados por una persona que ha recibido su capacitación en cuarto lugar. Estos modelos son variables según las características y estrategias de capacitación que determine cada país.

Otro de los modelos utilizados es el que corresponde a los medios audiovisuales o multimedia. Esta metodología consiste en la capacitación mediante material audiovisual a través de videos con audio, video conferencias, internet, etc. Habitualmente esta estrategia es llevada a cabo bajo la coordinación de un instructor que explica y aclara los conceptos principales y ejercita el llenado de la boleta censal. Por su parte, este tipo de capacitaciones se llevan a cabo de manera presencial tanto en el ámbito de las aulas previstas para la capacitación de la estructura censal como a distancia, en los hogares de las personas que también forman parte del censo, mediante la televisión, radio e internet. De este modo, también se capacita a la población que será censada y posee interés y acceso a esos medios de comunicación.

Por último, se halla el modelo de capacitación mixto que articula la capacitación en cascada con la audiovisual. Este tipo de metodologías es la más recomendada por tener la ventaja de ser utilizada conforme las diferentes situaciones en las que se halla la estructura de relevamiento censal, el perfil de los recursos humanos, las condiciones geográficas, los espacios de capacitación, etc.

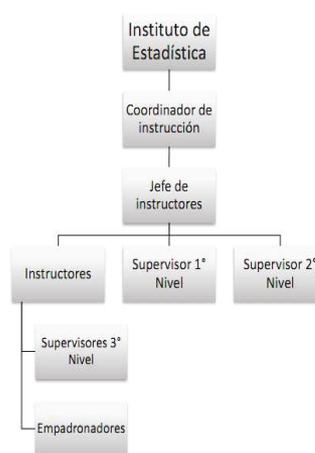
Es importante que la organización y dirección de los cursos de formación o capacitación se desarrollen bajo la responsabilidad de instructores preparados tanto desde el punto de vista de su capacidad profesional como por sus aptitudes para enseñar; esto quiere decir que los instructores deberán tener ciertas características que les permitan estimular el interés de los alumnos y transmitirles los conocimientos que necesitan. Este aspecto deberá tenerse en cuenta al seleccionar a los instructores, y para ello se recomienda la elaboración de perfiles bien determinados y objetivos. Sin embargo, debido a que en la práctica resulta difícil encontrar el número necesario de instructores que posean las cualificaciones profesionales y docentes requeridas y para asegurar cierto criterio de homogeneidad es conveniente que sean ellos quienes también realicen cursos sobre la forma de organizar y dirigir los entrenamientos (Naciones Unidas, 2010, p. 55).

**DIAGRAMA 3
MODELOS DE CAPACITACIÓN EN “CASCADA”**

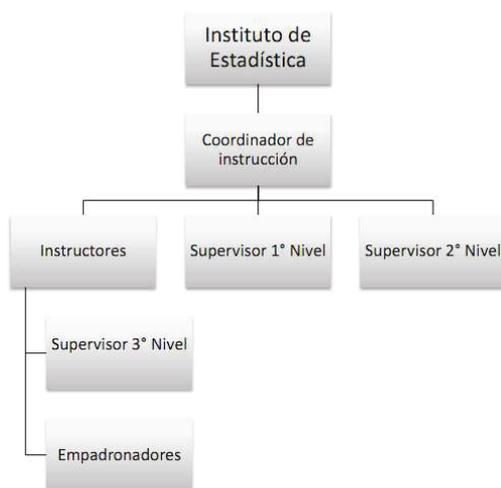
Modelo 1



Modelo 2



Modelo 3



Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 1
VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS MODELOS DE CAPACITACIÓN CENSAL

Modelo de capacitación	Ventajas	Desventajas
Cascada	Aumento progresivo de personal capacitado. Disminución de tiempos de capacitación. A menor cantidad de etapas de capacitación mayor control sobre la homogeneidad de los contenidos.	No garantiza la transmisión homogénea de los conocimientos. Depende de la capacidad de comprensión y transmisión de un elevado número de instructores. Elevada cantidad de cursos. Necesidad de organización.
Audiovisual	Homogeneidad en la transmisión de contenidos. Instrucción objetiva. Instrucción entretenida. Mayor alcance geográfico. Disminución de la cantidad de instructores. Potencialmente no presencial.	Necesidad de organizar la logística y distribución del material audiovisual. Necesidad de espacios físicos que dispongan de aparatos electrónicos (televisión, radio, computadora) a través de los cuales se transmita la capacitación. Necesidad de espacios físicos que dispongan de computadoras con conexión a Internet para la visualización de la capacitación.
Mixto	Posibilidad de aplicar el modelo de capacitación según las características geográficas, culturales, educativas, y demográficas de los recursos humanos que forman parte de la estructura censal y según el presupuesto del censo.	Mayor organización para impartir la capacitación adecuada para cada recurso humano.

Fuente: Elaboración propia.

Para la **selección de los recursos humanos** de la estructura censal es importante que las oficinas de estadística realicen una evaluación detallada de las características metodológicas del censo en cuanto a la duración del censo (en uno o varios días), método de recolección (entrevista directa o autoempadronamiento), uso de muestreo (censo con o sin muestra), tipo de cuestionario (en papel y/o dispositivo móvil) y todo aquello que afecte la cantidad, el perfil de los recursos humanos y la distribución geográfica.

Por su parte, la selección de los recursos humanos también depende del modelo de capacitación, la cantidad de empadronadores que se necesitan, la extensión geográfica que se debe cubrir, el nivel educativo de los recursos humanos existentes en cada lugar geográfico, el nivel educativo de la población, el nivel de homogeneidad educativo que poseen los recursos humanos, la pertenencia a una estructura de recursos humanos con jerarquías y el presupuesto censal para la capacitación.

Cabe mencionar que tanto para la selección de los instructores como de los empadronadores y supervisores, la realización del levantamiento censal mediante dispositivos móviles requiere de un perfil de recursos humanos con al menos algunos conocimientos de computación y/o de internet.

En cuanto al **perfil de los recursos humanos** para cubrir la capacitación de los distintos puestos de la estructura censal, las oficinas de estadística pueden convocar a otros organismos que aporten su estructura completa (por ejemplo, Ministerio de Educación), o bien a un conjunto de personas con similares características y que formen parte de alguna estructura previamente establecida con otros fines (por ejemplo, estudiantes, empleados públicos, etc.), o bien elaborar perfiles de personas con determinadas características para cada puesto de la estructura censal, independientemente de su pertenencia a un sector de la sociedad. Una vez más en este aspecto también las oficinas de estadística pueden combinar ambas estrategias, según las características del censo, la magnitud de recursos humanos necesarios y de los recursos humanos con los que se cuenta en cada lugar geográfico (véase el anexo, Recuadros 6, 7, 8, 9 y 10).

Independientemente del perfil de los recursos humanos es preciso determinar **mecanismos de convocatoria**: obligatoria o voluntaria. La convocatoria obligatoria puede ser a través de la figura de “carga pública” para los agentes o funcionarios del Estado, puede ser voluntaria y estar dirigida a un

sector de la sociedad (estudiantes, docentes, etc.), o bien a la población que cumple con los requisitos del perfil solicitado para cada puesto de la estructura censal (véase el anexo, Recuadros 11, 12 y 13).

Otro tema que refiere a la convocatoria es el **modo de reclutamiento** de los recursos humanos para los distintos puestos de la estructura censal. El reclutamiento puede ser mediante la inscripción presencial, telefónica, por correo postal, por correo electrónico o bien por internet en los organismos estadísticos o administrativos de diferentes niveles geográficos. A la vez la inscripción puede realizarse mediante la presentación de un currículum vitae o a través de un sistema de gestión diseñado para tal fin en donde los candidatos ingresan sus datos en un formulario predeterminado, generalmente ubicado en el sitio web de la oficina de estadística (véase el anexo, Recuadros 14 y 15).

En estrecha relación con la convocatoria se halla el tema de la **remuneración** de la estructura censal. En ocasiones el trabajo se realiza sin pago de ninguna naturaleza, otras veces el pago es en créditos u horas de capacitación, otras con dinero en concepto de viáticos; y otras veces en dinero en concepto de remuneración por trabajo realizado.

En cuanto a la **cantidad de recursos humanos** que se debe capacitar se recomienda prever la capacitación de una cantidad mayor de recursos humanos, en especial de empadronadores y supervisores, debido a las posibles ausencias que se producen tanto durante el período de capacitación como al finalizar los cursos y al comienzo del operativo censal (Naciones Unidas, 2010, p. 54).

A la vez, también se sugiere que el **programa de capacitación** se ajuste a las necesidades de las diversas operaciones y, cuando sea pertinente, incluya instrucción teórica y práctica. En el caso de los empadronadores y de supervisores, la formación resulta más eficaz si incluye varias oportunidades para que los alumnos participen en entrevistas prácticas y en ejercicios de simulación de funciones (Naciones Unidas, 2010, p. 55) (véase el anexo, Recuadros 16 y 17).

Por su parte, para el logro de una capacitación más eficiente el programa de capacitación debe incluir las siguientes actividades didácticas: exposición dialogada sobre los temas que se desarrollan, lectura de los manuales, lectura de la boleta censal, presentación de ejemplos, ejercicios para resolver en clase, dramatizaciones, y en lo posible una práctica en terreno.

Entre los **materiales de capacitación** más relevante se hallan los manuales de capacitación de cada uno de los puestos de la estructura censal y la boleta censal. Al respecto, es importante que el programa de formación se presente en forma de manual y se distribuya a toda la estructura de relevamiento censal y de capacitación. La existencia de manuales de capacitación contribuye a la formación del personal del censo y a que la enseñanza sea uniforme, factor esencial para la calidad del censo (Naciones Unidas, 2010, p. 55).

Se destaca la relevancia pedagógica que adquiere la boleta censal a la hora de la capacitación, tanto en su versión facsímil como en una versión gigante, expuesta en el pizarrón, que permita ir siguiendo la exposición teórico-práctica de cada una de las preguntas. También pueden utilizarse materiales audiovisuales, como por ejemplo, películas, carteles, rotafolio, presentaciones, y grabaciones; además del tradicional pizarrón, todo ello dependerá de las posibilidades que se brindan en cada una de las aulas (véase el anexo, Recuadros 18, 19 y 20).

En la actualidad, los **medios utilizados para la capacitación** constituyen un tema central. El uso de la televisión y la radio para la capacitación no presencial de los empadronadores y supervisores inmediatos ya son prácticas habituales, lo más novedoso se puede hallar en el uso de internet y de las redes sociales como medios de comunicación para la sensibilización que también funcionan como medios de capacitación (véase el anexo, Recuadros 21, 22 y 23).

Para determinar la **duración del tiempo de capacitación** es preciso conocer: el cargo de la estructura censal que se capacita, las características metodológicas del censo en términos de su nivel de complejidad, el grado de instrucción de los recursos humanos, la cantidad de instructores y el presupuesto disponible. Es importante que la instrucción se imparta todos los días durante un período fijo y no que se capacite unos días a la semana; esta alternativa prolonga la duración del curso y provoca que se olviden muchos conceptos, que luego tienen que repetirse. Asimismo y por el mismo motivo, se sugiere

que la capacitación finalice en el momento más cercano posible al relevamiento (Naciones Unidas, 2010, p. 56). Asimismo, si el uso de dispositivos móviles para el levantamiento censal determina el perfil de los recursos humanos también determina la duración y el programa de capacitación que se ejecutará.

La **cantidad de cursos**, además de encontrarse asociada al modelo de capacitación (en “cascada u otro modelo”) también se halla en estrecha relación con las características metodológicas del censo y en especial con el uso de muestreo. Si el censo se realiza con muestra, inevitablemente habrá que entrenar supervisores y empadronadores para el cuestionario corto y el cuestionario largo de manera separada, lo que equivale a cursos separados; o bien formar a todos los empadronadores de manera conjunta en los dos cuestionarios, lo que implica un solo curso. La primera de las situaciones posee la ventaja de no impartir a los empadronadores conceptos de un cuestionario que no van a aplicar, en tanto que la desventaja radica en que debido a que los empadronadores sólo son entrenados en la aplicación de una de las boletas censales, frente a la ausencia de empadronadores se reducen las posibilidades de reemplazo. La capacitación en conjunto implica instruir a los empadronadores en todos los temas, independientemente de la boleta censal que luego aplicarán, lo que redundará en una mayor posibilidad de reemplazo de empadronadores y la realización de menor cantidad de cursos de capacitación de mayor duración (véase el anexo, Recuadro 24).

Idéntica situación se presenta con los empadronadores de viviendas particulares y de viviendas colectivas y empadronadores de asentamientos urbanos de difícil acceso o rurales. El plan de capacitación puede prever que los empadronadores releven todas las viviendas de su área de trabajo, independientemente de si corresponden a una vivienda particular, colectiva o ubicada en una zona de difícil acceso o que haya empadronadores diferentes para cada tipo de vivienda. En especial se recomienda capacitar de manera diferencial a los empadronadores de áreas correspondientes a asentamientos urbanos de difícil acceso.

Por último, respecto de la **evaluación de la capacitación**, en la etapa previa, en oportunidad de la implementación de las pruebas piloto y el censo experimental se puede probar la metodología, el modelo de capacitación, el perfil de los recursos humanos, los contenidos, los materiales, la duración de la capacitación, la selección y cada uno de los procesos de la estrategia de la capacitación. Ello contribuirá a realizar las modificaciones pertinentes y ajustar los procesos para garantizar la calidad de la capacitación de todos los recursos humanos.

También la calidad de la capacitación se puede evaluar mediante la implementación de pruebas diagnósticas en las que se evalúe la comprensión y el aprendizaje de los contenidos conceptuales y operativos para cada uno de los puestos. A estas pruebas conviene adicionar la implementación de instrumentos de evaluación —encuestas de opinión— que permitan a los participantes de cada uno de los puestos expresar sus opiniones en relación con los contenidos y la metodología de la capacitación. Asimismo, con el objetivo de obtener una aproximación de las principales dificultades conceptuales y operativas que se hallaron en la capacitación se recomienda utilizar la técnica de la observación no participante que deriva en la elaboración de un informe de evaluación (véase el anexo, Recuadro 25, 26, 27, 28 y 29).

B. La capacitación: sus implicancias en la calidad del dato

El programa y las estrategias de capacitación constituyen uno de los aspectos más relevantes en torno a la calidad de dato, tanto en relación con los contenidos como en relación a la cobertura censal. Por sus efectos sobre la calidad de los datos, tal vez una de las etapas más importantes del censo corresponda a la formación de los recursos humanos que formarán parte de todas las etapas del censo.

El programa de capacitación no sólo debe alcanzar la formación de los empadronadores y supervisores inmediatos sino al conjunto de personal afectado a todos los procesos del censo: supervisores de nivel superior, encargados de la revisión, codificadores, operadores de computadoras, etc. En este marco se prevé que el programa de formación se diseñe de manera que abarque todas las

fases del trabajo y constituya un medio eficiente y sistemático para iniciar en su labor a un gran número de empleados (Naciones Unidas, 2010, p. 55).

Sin embargo, por su función y magnitud, en primer lugar los empadronadores, y en segundo lugar los supervisores, se convierten en uno de los mayores responsables de la calidad de la información y es en ellos en los que hay que poner especial atención en el momento de la formación. Los errores que resulten de la capacitación se multiplicarán exponencialmente y, sistemáticamente o al azar, con el sesgo propio de cada uno de los empadronadores.

Una capacitación de empadronadores y supervisores deficiente en los aspectos relativos a la cartografía, recorrido del área de trabajo y logística puede poner en riesgo la cobertura del censo en términos de omisión o duplicación censal. Si la cartografía correspondiente al área de trabajo del empadronador no es enseñada o comprendida correctamente llevará a que el empadronador releve un lugar geográfico equivocado quedando un área geográfica sin relevar. A la vez que, si el recorrido del área de trabajo no se realiza según las instrucciones cabe el riesgo de saltar viviendas y por lo tanto omitirlas y/o duplicar otras. Por su parte, la pérdida o desorden en la contabilización, completamiento de las planillas resumen o en la entrega y envío de los cuestionarios censales completos también puede afectar la cobertura.

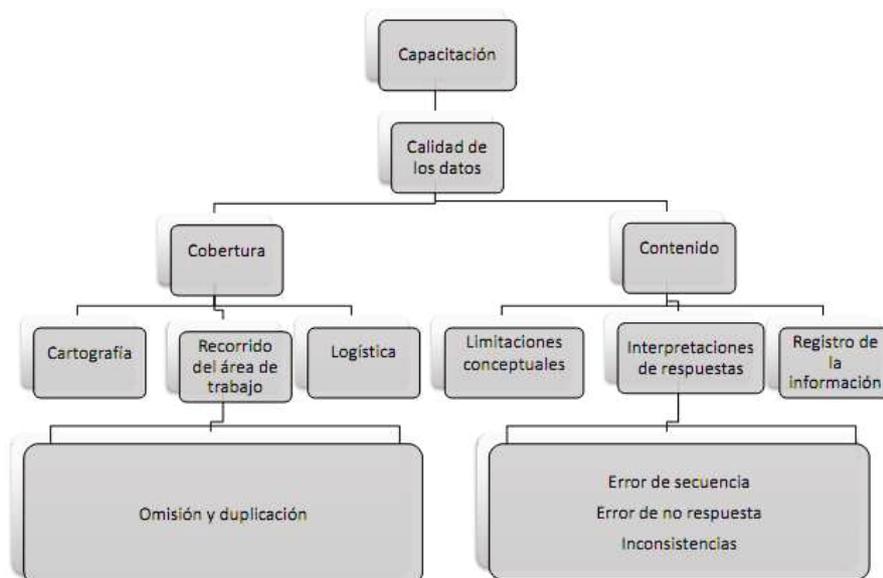
En cuanto a los errores de contenido en los cuestionarios censales, una capacitación deficiente o insuficiente puede conducir a limitaciones conceptuales, erróneas interpretaciones de respuestas y erróneo registro de la información. Las limitaciones conceptuales conllevan a que los empadronadores indaguen sobre cuestiones que no corresponden. La errónea interpretación de las respuestas se refleja especialmente en los textos registrados en las preguntas abiertas. Por último, los errores en el registro de la información pueden provocar el registro de una marca incorrecta (error de inconsistencia), el olvido de completar un dato (error de no respuesta), la transcripción incorrecta de la respuesta afectando de manera involuntaria la exactitud, o bien no seguir la secuencia indicada en el diseño del cuestionario (error de secuencia) (véase el diagrama 4).

Otro aspecto a tener en cuenta son los posibles sesgos en la recolección del dato como resultado de las características de los empadronadores. En general estos sesgos se observan especialmente en las respuestas de grupos particulares de población: mujeres, pueblos indígenas y afrodescendientes, y población con discapacidad; así como en algunos temas como migración y fecundidad.

Al respecto, en la formación de los empadronadores habría que poner de relieve posibles fuentes de sesgos basados en percepciones sobre los sexos que dan lugar a subestimaciones de la participación de la mujer en las actividades económicas. Asimismo, en cuanto a la selección, formación y supervisión del personal que trabaja en el relevamiento censal es importante garantizar la contratación tanto de hombres como de mujeres e incluir en los manuales y materiales de formación cuestiones relacionadas con el sesgo basado en el sexo, de la misma forma en que se tratan otras importantes fuentes de error. La consulta con organizaciones de mujeres y otros interesados en la cuestión de la equidad entre los sexos puede contribuir a resolver los problemas de contenido y operacionales (Naciones Unidas, 2010, p. 56 y CEPAL, 2011a, p. 42).

En relación a los pueblos indígenas y afrodescendientes se sugiere la participación activa de los pueblos y que los empadronadores y supervisores inmediatos conozcan bien los idiomas o dialectos que se hablan y la cultura del área de trabajo.

DIAGRAMA 4
LOS EFECTOS DE LA CAPACITACIÓN CENSAL EN LA CALIDAD DE LOS DATOS



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las personas con discapacidad también se propone la participación de personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales y especialistas en la capacitación a fin de sensibilizar sobre aspectos conceptuales, el momento de la entrevista y los prejuicios habitualmente existentes sobre la temática.

C. La capacitación desde el enfoque de derechos

En América Latina y el Caribe, el enfoque de derechos humanos ha adquirido una importancia relativamente reciente como horizonte normativo y programático del desarrollo. Al respecto, y como resultado de las demandas de los movimientos indígenas, actualmente estos pueblos poseen un conjunto de derechos que se reflejan fundamentalmente en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁶, aprobado en 1989, y en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas⁷, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en el 2007. Asimismo, la situación de los pueblos afrodescendientes también ha sido considerada en la Declaración y el Plan de Acción de Durban⁸, que brinda una serie de recomendaciones en torno a la desagregación de datos según origen étnico-racial, al igual que lo hace el Foro Permanente de Naciones Unidas para las Cuestiones Indígenas, en relación a la información de estos pueblos y en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia, y las Formas Conexas de Intolerancia⁹.

Del conjunto de normas vigentes se desprende que los Estados deben favorecer activamente la construcción de ciudadanía diferenciada involucrando a los pueblos indígenas y afrodescendientes

⁶ Véase OIT, 2007 para mayor detalle.

⁷ Véase Naciones Unidas, 2007 para mayor detalle.

⁸ Véase Naciones Unidas, 2002 para mayor detalle.

⁹ Véase Naciones Unidas, 2001 para mayor detalle.

activamente en todas las acciones que los afecte, porque es un derecho, y son esas mismas normas las que actúan como aval principal de la participación. Estos pueblos poseen el derecho de participar en cada una de las medidas legislativas que los afecte, como por ejemplo, la confección de una ley que determine la implementación de un censo que incorpore el enfoque étnico; o bien cada una de las medidas administrativas, como por ejemplo, la implementación del censo o de una encuesta; así como también, poseen el derecho de determinar las características que debe asumir la participación y los medios a través de los cuales los pueblos participan en la adopción de decisiones coordinadas con miras a proteger sus derechos y a garantizar el respeto de su integridad.

De la mano de estas normativas también surgen las características, condiciones o modalidades bajo las que se recomienda generar la información sobre los pueblos indígenas y afrodescendientes. En este marco es que los principios y recomendaciones de las Naciones Unidas para los censos de población y vivienda de la ronda de censos 2010 establecen que: *“La participación de la comunidad indígena en el proceso de desarrollo y recolección de datos proporciona el espacio para el desarrollo de habilidades y asegura la importancia y precisión de la recolección de datos sobre pueblos indígenas. El uso de lenguajes indígenas locales, emplear personas indígenas locales (como intérpretes, por ejemplo), capacitar e instruir a las personas indígenas locales en procesos de recolección de datos puede facilitar la recolección y difusión de esta información. Los profesionales y técnicos no-indígenas también deberían ser informados de las costumbres y prácticas de los pueblos indígenas”* (Naciones Unidas, 2010, p. 150 y CEPAL, 2011a, p. 36).

En este sentido, lo más relevante es que el censo se realice con personal que conozca el área en profundidad, las características culturales y el idioma de los diversos pueblos que se deberán empadronar. Frente a esta necesidad se puede optar por la implementación de capacitaciones que se orienten a la diversificación o bien se puede optar por realizar capacitaciones específicas tanto para los pueblos indígenas como afrodescendientes con recursos humanos pertenecientes a cada una de las comunidades.

En cualquier caso, es importante que las oficinas de estadística consideren y evalúen la posibilidad que sean los propios indígenas y afrodescendientes los instructores de los cursos que capaciten a los empadronadores de cada uno de los pueblos; que en algunos casos podrían incluso estar conformados en su totalidad por empadronadores indígenas o afrodescendientes. El apoyo de los técnicos de los entes estadísticos consistirá en guiar o monitorear este proceso, que debe prever la adaptación de los materiales de capacitación, un manejo diferente del tiempo y los distintos escenarios de capacitación que se pueden presentar, más allá de las normas convencionales, sin perder de vista los objetivos que se persiguen con la realización de un censo nacional.

Tan importante como el perfil del instructor resulta el perfil del responsable de recolectar los datos en terreno. De seguirse los mismos pasos de la capacitación, la participación de los miembros de pueblos afrodescendientes e indígenas en el levantamiento del censo facilitará y garantizará que la recolección de información sea de calidad y confiable.

Por su parte, asegurar una capacitación con instructores pertenecientes a los pueblos indígenas y afrodescendientes según corresponda, permite no sólo incrementar la comprensión del operativo censal sino la participación y compromiso de los pueblos en todos los aspectos que abarca el censo. Esta afirmación se realiza sobre todo por el uso, conocimiento y manejo de la lengua, y demás signos comunicacionales específicos, así el conocimiento de la cosmovisión que poseen los pueblos indígenas y afrodescendientes de sí mismos.

También se sugiere impulsar procesos de capacitación dirigidos a los funcionarios estatales del proceso estadístico en temas relativos a la pertenencia étnica propiciando el diálogo intercultural. Se recomienda impulsar procesos de capacitación y difusión de los datos referidos a la pertenencia étnica dirigidos a los tomadores de decisión en todos los niveles administrativos y políticos que forman parte del Estado, considerando particularmente a las autoridades locales.

Asegurar una capacitación bidireccional y con recursos humanos que se orienten a la diversificación, por ejemplo en términos lingüísticos, es un aspecto más a considerar para garantizar la comprensión y alcance del operativo censal de aquellos grupos y sociedades culturalmente diferentes de

la mayoría de la población nacional. En este sentido, se insiste en que los empadronadores dispongan de conocimientos y de capacidades para “escuchar” con atención a sus entrevistados; en especial en aquellos set de preguntas poco comprendidas o desconocidas por la población.

Es sabido que el nivel, el tipo y la calidad de participación de los pueblos indígenas y afrodescendientes que se logre, en cada una de las etapas del proceso censal, será directamente proporcional a la calidad de la información que se obtenga. La participación de las comunidades brinda el espacio para la obtención de mejores estadísticas en términos de calidad y cobertura.

II. Las estrategias de capacitación en los censos de la ronda 2010

Como ejemplo de cada uno de los aspectos correspondientes al proceso de capacitación, en este capítulo se abordarán las estrategias de capacitación utilizadas tanto por los países que han realizado el censo de la ronda 2010 como de aquellos países que se hallan próximos a realizarlo y han elaborado su estrategia de capacitación.

Entre los países de América Latina y el Caribe que han realizado el censo se hallan: Argentina, Brasil, Bahamas, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y República Dominicana¹⁰. Por su parte, los países que lo realizarán entre mediados del año 2011 y el 2012 son: Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)^{11 12}.

A. Argentina: Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda 2010

El Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda se realizó el 27 de octubre de 2010, a través de la metodología de hecho, mediante entrevista directa, en un solo día y con muestra. Las características metodológicas del Censo 2010 de Argentina se asocian a un modelo de capacitación en

¹⁰ Bermudas, Islas Caimanes y Santa Lucía también realizaron el censo de la ronda 2010, pero por no encontrarse información disponible sobre la estrategia de capacitación no se incluyen en este documento.

¹¹ Cuba, Guatemala y Haití también realizarán el censo de la ronda 2010 entre el 2011 y 2012, pero por no encontrarse información disponible sobre la estrategia de capacitación no se incluyen en este documento

¹² Véase el cuadro 4 para conocer la síntesis de las fechas y las principales características metodológicas de los censos.

“cascada”. Si bien, también los últimos censos de población y vivienda de Argentina se realizaron en el marco de la capacitación en “cascada”, el desafío continúa siendo minimizar al máximo posible los efectos de las distorsiones que pueden resultar de ese modelo de formación de recursos humanos.

En este sentido, con el objetivo de minimizar el “efecto cascada”, que habitualmente genera distorsiones en la transmisión de los contenidos, Argentina, en este último censo, se orientó a formar en cada jurisdicción provincial una estructura de capacitación *ad-hoc*, que tuvo a su cargo la instrucción de los distintos niveles del personal responsable de las tareas de relevamiento. Se propuso garantizar que los distintos puestos de la organización censal, con excepción de los censistas, recibiesen su formación directamente de los instructores¹³.

Los modelos de estructura de instrucción variaron de acuerdo con la cantidad de personal de relevamiento en cada jurisdicción provincial alcanzando tres alternativas: inferior a 15 instructores, 15 instructores o más, o cuando el tamaño de la provincia obligue a su zonificación. La estructura de instrucción tuvo a su cargo el entrenamiento de los Jefes de Departamento, Jefes de Fracción, Jefes de Radio, y Censistas de localidades urbanas. El personal de esta estructura fue especialmente seleccionado y recibió una formación intensiva para garantizar el dominio de todos los conocimientos y habilidades requeridos por cada puesto de la estructura de relevamiento que debía entrenar.

El Coordinador Provincial de Instrucción tuvo la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar y controlar el desarrollo de la capacitación de los distintos puestos de la estructura de instrucción y de la estructura censal en la provincia. Asimismo, se ocupó de coordinar y realizar el proceso de selección para los puestos de la estructura de instrucción.

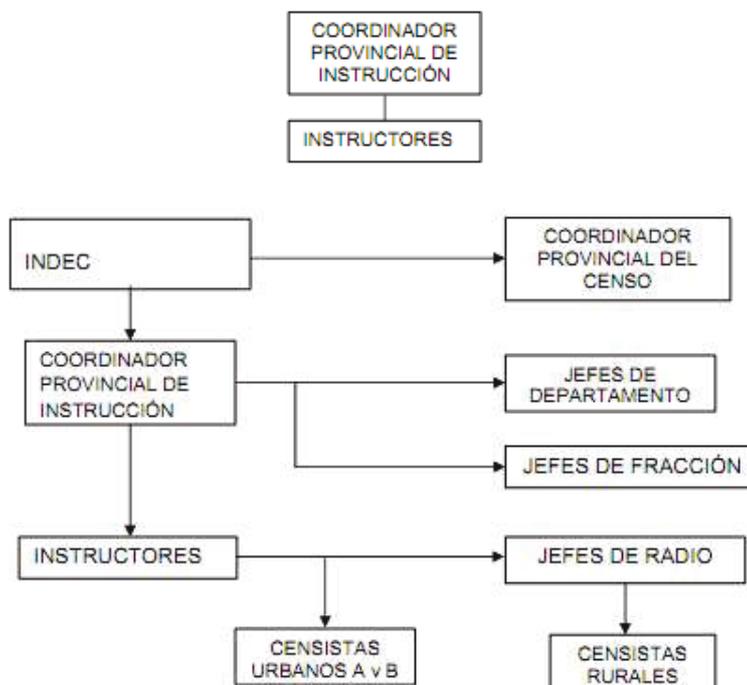
En jurisdicciones con menos de 15 instructores, la estructura de instrucción tuvo un Coordinador Provincial de Instrucción con la responsabilidad de capacitar a los Instructores, Jefes de Departamento y Jefes de Fracción. A su vez, los Instructores tuvieron a su cargo la capacitación de los Jefes de Radio y Censistas de localidades urbanas; en tanto que la capacitación de los censistas rurales fue responsabilidad de los Jefes de Radio (véase el diagrama 5).

En jurisdicciones con 15 instructores o más, la estructura de instrucción contempló la presencia de un Jefe de Instructores que tuvo la responsabilidad de supervisar el desempeño de aproximadamente 10 Instructores, colaborar con el Coordinador Provincial de Instrucción en las tareas de planificación y organización de la capacitación en la provincia y en el proceso de selección de Instructores. A su vez, tuvo a su cargo la capacitación de Instructores, Jefes de Departamento, Jefes de Fracción y eventualmente Jefes de Radio y Censistas, cuando se produjeron bajas imprevistas de Instructores (véase el diagrama 6).

En las jurisdicciones donde la cantidad de población y su distribución hicieron necesaria la zonificación, se previó la figura del Sub-Coordinador Provincial de Instrucción, quien tuvo la responsabilidad de garantizar la planificación y el eficiente control de la capacitación en su área de incumbencia.

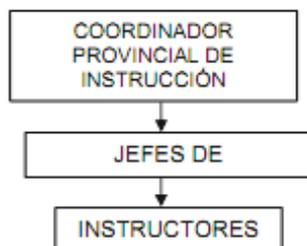
¹³ Véase <http://www.censo2010.indec.gov.ar> para mayor detalle.

DIAGRAMA 5
ARGENTINA: ESTRUCTURA DE INSTRUCCIÓN EN JURISDICCIONES
CON MENOS DE 15 INSTRUCTORES



Fuente: <http://www.censo2010.indec.gov.ar>.

DIAGRAMA 6
ARGENTINA: ESTRUCTURA DE INSTRUCCIÓN EN JURISDICCIONES
CON 15 INSTRUCTORES O MÁS



Fuente: <http://www.censo2010.indec.gov.ar>.

La cantidad de Instructores de Censistas se determinó a partir de considerar que cada instructor desarrollaría 10 cursos presenciales de 6 horas de duración, en una jornada, destinados a censistas de viviendas particulares que apliquen Cuestionario Ampliado; o 20 cursos presenciales de 4 horas de duración (dos por día, turno mañana y turno tarde), destinados a censistas que apliquen Cuestionario Básico. La cantidad de Instructores de Jefes de Radio partió de la base de que cada instructor desarrollaría 10 cursos destinados a 25 Jefes de Radio en áreas urbanas, o 6 cursos destinados a 10 Jefes de Radio en áreas rurales.

Se estima que una estructura de instrucción compuesta por 3.304 instructores de todos los niveles capacitó a un total de 658.878 personas.

El promedio de censistas por curso fue de 25 personas. Para las localidades en que las que el censo se realizó con muestra, dada la carga diferencial de trabajo entre los Instructores de Censistas de los Cuestionarios Ampliado y Básico, se propuso que los mismos alternen el dictado de cursos A y B, a fin de equiparar la cantidad de horas de trabajo.

Los cursos de censistas se realizaron en las dos semanas previas al inicio del operativo de terreno y los del Jefe de Radio se desarrollaron entre la quinta y cuarta semanas previas al operativo y tuvieron una duración de 8 horas a lo largo de una jornada.

La estructura de relevamiento censal estuvo integrada por ciudadanos mayores de 18 años, conforme a los perfiles de puestos requeridos. Sin embargo, de modo similar a lo sucedido en los censos argentinos realizados en el pasado, los puestos de relevamiento de la estructura censal, desde la figura de Jefe de Departamento hasta la de Censista, se intentó que se cubrieran en su mayor parte con personal docente, procurando movilizar estructuras completas. Las razones por las que Argentina apela a esta estrategia corresponden a que: a) sus integrantes presentan un nivel educativo suficiente y homogéneo para garantizar la calidad de los resultados, b) la distribución territorial y la cantidad de docentes permiten designar responsables en cada nivel territorial censal, y c) la estructura jerárquica censal, de corta duración en el tiempo, puede superponerse a una estructura jerárquica preexistente.

En las jurisdicciones en las que el personal docente no fuera suficiente, se convocó a estructuras de personal pertenecientes a otros organismos públicos nacionales, provinciales o municipales.

Asimismo, con el objetivo de prever dificultades en el momento del relevamiento, Argentina movilizó a los agentes del Estado Nacional en carácter de carga pública. De este modo, las autoridades superiores de los organismos nacionales debieron conceder, a simple requerimiento de las autoridades censales, la colaboración del personal a sus órdenes, y acordaron la afectación de locales, muebles, máquinas, medios de movilidad, medios masivos de comunicación y todo otro recurso necesario. Las Fuerzas Armadas y de Seguridad prestaron la colaboración requerida en materia de personal, elementos de comunicación y transportes y en el relevamiento de zonas fronterizas (Gendarmería Nacional y Prefectura Naval).

Respecto a la convocatoria, para cubrir los puestos de censistas, se convocó a personas voluntarias mayores de 18 años con secundario completo.

En cuanto a los medios de convocatoria, el Coordinador Provincial del censo debía contactarse con instituciones educativas de nivel superior no universitario, universidades, colegios profesionales, para difundir la convocatoria e inscribir a censistas voluntarios entre los estudiantes de los niveles mencionados y a los profesionales que dichas instituciones agrupan. Simultáneamente, las convocatorias a censistas fueron difundidas en la web oficial de la oficina de estadística conforme los requerimientos de las provincias, a la vez que también fueron publicadas en las páginas web de las oficinas de estadística de cada una de las jurisdicciones. Por su parte, el Jefe de Radio también tuvo la facultad de convocar censistas voluntarios pertenecientes a su comunidad educativa.

Para todos los puestos, se procedió a la inscripción del personal de la estructura de relevamiento a través de la utilización de Certificados de Compromiso, en los que se detallaron las tareas de los respectivos puestos y el monto previsto por compensación de gastos. Los postulantes completaron sus datos personales y firmaron los Certificados de Compromiso por duplicado, quedándose con un ejemplar. Esto permitió asegurar que el personal inscripto conozca sus responsabilidades, y la información necesaria para realizar posteriormente las designaciones en las nóminas correspondientes.

La estructura censal fue remunerada de acuerdo a la tarea que realizó cada puesto, pero tal como se mencionó, la movilización de los agentes del Estado Nacional fue en carácter de carga pública¹⁴.

Además del modelo de capacitación en cascada, Argentina se abocó a utilizar un dispositivo de capacitación multimedial que permitió garantizar la transmisión homogénea de los conocimientos y habilidades necesarios para cada puesto de la estructura censal. Dicho dispositivo previó instancias de autoinstrucción con evaluaciones previas a la participación en cursos eminentemente prácticos, y la utilización de videos, manuales de instrucción, planes guía para el desarrollo de clases y otros materiales de apoyo destinados a cada puesto.

Entre los materiales de capacitación se elaboraron manuales de instrucción para cada uno de los puestos de trabajo y un video para la capacitación de los censistas ubicado en el sitio web del instituto de estadística. Los manuales de capacitación contienen instrucciones operativas, conceptos y actividades.

En el sitio web también se dispuso un lugar con un conjunto de materiales para difundir el censo en la escuela. Allí se presentan materiales para que los docentes realicen actividades con sus alumnos de 3° a 6° grado de la primaria.

Asimismo, la oficina de estadística colocó en su página web un conjunto de materiales gráficos, multimediales y conferencias que, además de contribuir a la sensibilización del censo, fueron de gran utilidad para la capacitación, tanto de la estructura censal como de la población.

Como complemento de la capacitación de la estructura censal, se emitió por la televisión pública un video de capacitación para censistas producido por la oficina de estadística. Simultáneamente se pudo ver de manera permanente a través del portal You Tube.

B. Bahamas: Census of Population Housing

El Censo de Población y Vivienda de Bahamas se realizó entre el 4 de mayo y el 30 de junio de 2010. Fue un censo de derecho, realizado en varios días, mediante entrevista directa.

La metodología de capacitación fue en “cascada”. Los Jefes de Área fueron entrenados por el Jefe de la Oficina de Censos y su equipo. Los Jefes de Área fueron divididos en dos grupos: uno responsable de la capacitación dentro de las islas y los supervisores que trabajaron en New Providence y Gran Bahama¹⁵.

La estructura de capacitación se conformó por jefes, supervisores y empadronadores.

Debido a la situación económica no fue necesario realizar una importante convocatoria, la población general, enterada de la realización del censo, así como desocupados que buscaban trabajo se inscribieron para que les tomaran una prueba. Las personas que sacaron 80 puntos o más fueron seleccionadas.

El programa de capacitación incluyó lecturas, estudios de caso, *role playing* y ejercicios en campo.

En cuanto a los materiales, los Jefes de Área y los Supervisores fueron equipados con un manual de capacitación, manual de ejercicios, manual del supervisor y manual del empadronador. Los empadronadores contaron con el manual del empadronador y el de ejercitación.

En cuanto a la duración de la capacitación:

- Jefes (managers): Una semana completa, de 9:00 a 17:30 horas.
- Supervisores: Una semana y media, de 9:30 a 16:30 horas.
- Empadronadores: Dos semanas, de 5:30 a 21:00 horas.

¹⁴ La remuneración de los censistas urbanos fue de aproximadamente 63 dólares (\$250), la de los censistas rurales 76 dólares (\$300), la de los jefes de radio de 164 dólares (\$650) y la de los jefes de fracción 329 dólares (\$1.300). El monto asignado a los instructores por un mes de trabajo fue de 379 dólares (\$1.500). La remuneración en dólares se calculó con una cotización del dólar equivalente a 3,95 pesos para el mes de octubre de 2010.

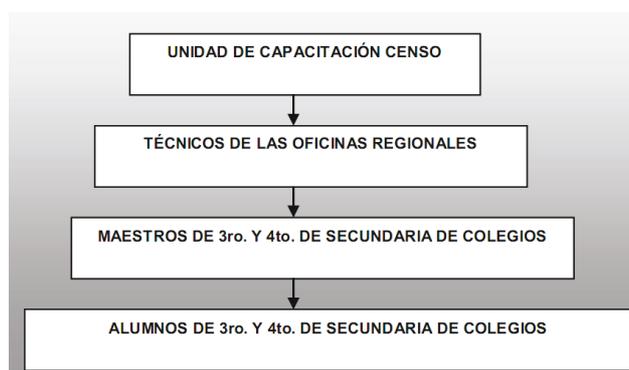
¹⁵ Véase Bureau Census Bahamas, 2011 para mayor detalle.

C. Bolivia (Estado Plurinacional de): XI Censo Nacional de Población y V de Vivienda 2012

Bolivia (Estado Plurinacional de) se halla planificando el XI Censo Nacional de Población y el V de Vivienda del país para el año 2012. Será un censo de hecho, que se realizará en un solo día en las áreas amanzanadas y hasta en 3 días en las áreas dispersas. La metodología de relevamiento será la entrevista directa y se aplicará con un único cuestionario censal.

El modelo de capacitación elegido es el de “cascada”. Un modelo asociado a la capacitación curricular y otro asociado a la capacitación censal. El primero de ellos está constituido por cuatro etapas: la primera corresponde a la Unidad de Capacitación de Censo que tiene la responsabilidad de capacitar a los Técnicos de las oficinas regionales del instituto de estadística, quienes tendrán a su vez la responsabilidad de formar a los maestros de los estudiantes de 3° y 4° año de secundaria que serán los empadronadores. Este proceso de capacitación se realizará en coordinación con el Ministerio de Educación, entidad con la que se gestionará una Resolución Ministerial para que la capacitación curricular sea desarrollada dentro de la materia de Educación Cívica, por los maestros de esta materia, según el planteamiento metodológico diseñado por los especialistas de la oficina nacional de estadística¹⁶ (véase el diagrama 7).

DIAGRAMA 7
BOLIVIA (ESTADO PLURINACIONAL DE): ESQUEMA DE CAPACITACIÓN CURRICULAR EN CASCADA

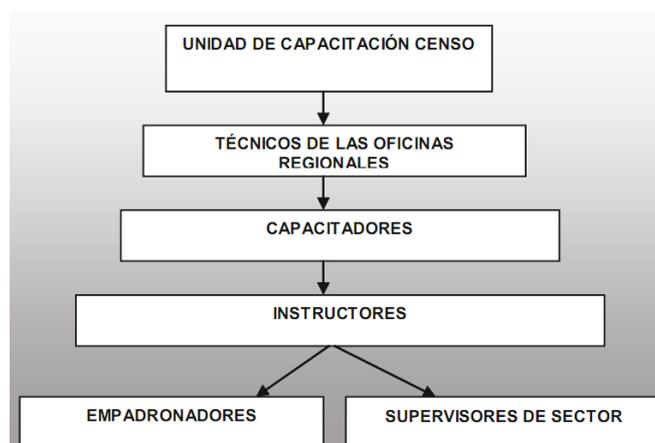


Fuente: Bolivia (Estado Plurinacional de), INE, 2011.

El segundo modelo, capacitación correspondiente al entrenamiento de la estructura censal, se divide en cinco etapas: la Unidad de Capacitación de Censo entrena también a los Técnicos de las oficinas regionales del instituto de estadística, quienes a su vez capacitan a los Capacitadores, y ellos a los Instructores que, por último serán los que capaciten a los empadronadores y supervisores.

¹⁶ Véase Bolivia (Estado Plurinacional de), INE, 2011a para mayor detalle.

DIAGRAMA 8
BOLIVIA (ESTADO PLURINACIONAL DE): ESQUEMA DE CAPACITACIÓN CENSAL EN CASCADA



Fuente: Bolivia (Estado Plurinacional de), INE, 2011.

Se prevé que aproximadamente 2.725 capacitadores e instructores entrenarán a un total de 216.130 personas para la capacitación curricular y censal. Por otra parte, como respuesta a posibles inasistencias en el operativo censal, se ha considerado la capacitación de un 30% adicional al personal requerido.

Para la selección de los recursos humanos se contará con perfiles de entrada de los agentes censales. Los elementos identificados en los perfiles de entrada se constituirán en filtros, con el fin de contar con recursos humanos idóneos para el operativo censal, para lo cual se creará una Unidad de Captura de Datos que trabajará en el proceso de selección.

En cuanto al perfil de los recursos humanos, se prevé que los empadronadores sean jóvenes, hombres y mujeres de cuarto de secundaria de los colegios del país. A la vez se propone un sistema abierto para la participación de maestros de escuela y otros sectores de la población. Asimismo, en los municipios rurales, organizaciones naturales con líderes natos, pueblos indígenas, zonas fronterizas, etc., los empadronadores serán del lugar, favoreciendo así el abordaje y la aplicación de la boleta censal que, si bien será en idioma español, en los casos necesarios se relevará con empadronadores bilingües (aymará y quechua).

La aplicación de la boleta censal en poblaciones penitenciarias, se desarrollará en coordinación con el personal de policía de estos centros. Para el resto de las viviendas colectivas los empadronadores serán los mismos que para las viviendas particulares.

La convocatoria se realizará mediante la prensa y actividades de sensibilización y motivación a los potenciales empadronadores del censo, y a partir de los perfiles previamente determinados se realizará el registro de agentes censales y el reclutamiento, con el apoyo de la Unidad de Captura de Datos. Esta unidad permitirá hacer el seguimiento cuantitativo y cualitativo de los recursos humanos requeridos, reclutados y capacitados, en cada nivel de la estructura censal en todo el país.

Los empadronadores trabajarán de manera voluntaria, sin que exista de por medio remuneración alguna. En área rural se ha previsto que los participantes reciban un estipendio que les facilite el transporte y la alimentación mientras dure el curso.

El programa de capacitación de adultos se basará en el desarrollo de competencias tendientes a que técnicos, empadronadores y supervisores, se constituyan en eficientes operadores del relevamiento. El desarrollo de competencias para los agentes censales, involucra un proceso de reflexión acción, que permitirá que estos apliquen los procesos técnicos requeridos por la boleta censal, así como la reflexión sobre la importancia del estricto cumplimiento de estas recomendaciones y su efecto en la calidad de la información relevada.

Simultáneamente, la capacitación se basará en el enfoque constructivista, partiendo de la base que se aprende mejor cuando el individuo relaciona los nuevos conocimientos con experiencias anteriores, cuando se logra visualizar la aplicabilidad de estos conocimientos y cuando practican y son protagonistas del proceso de aprendizaje.

El programa de capacitación considera que los materiales educativos cumplen dos funciones:

- Proporcionan, en forma andragógica, los elementos de información necesarios para la apropiación de los conceptos y procedimientos según el nivel de la estructura operativa del censo donde el capacitado está ubicado.
- Proponen actividades prácticas y mentales para dinamizar y promover el enriquecimiento de sus competencias.

Se considera que se elaborarán los materiales escritos, visuales o audiovisuales en torno a la sencillez, la claridad, el poco volumen, con carácter motivador, con un diseño gráfico atractivo y con una relación adecuada entre imagen y texto.

En cuanto a los materiales con los que se prevé realizar la capacitación, para los empadronadores el entrenamiento se abordará a través de medios escritos tradicionales (boletas, manuales operativos y láminas) y medios audiovisuales. Para los supervisores, los materiales serán los mismos a excepción del video. Por su parte, quienes tendrán la responsabilidad de entrenar a otros puestos de trabajo, contarán con la boleta, el manual, las láminas y una guía didáctica.

Para la capacitación curricular, los profesores de Cívica tendrán el texto del profesor y los estudiantes tendrán también un texto para ellos.

En especial para empadronadores y supervisores, se tratará de evitar el sistema de repetición, memorístico y de receptor pasivo. Es preciso que exista una motivación que implique el análisis crítico de las situaciones planteadas, a través del aporte de soluciones efectivas. Para ello se trabajará con un conjunto de métodos, entre los que se mencionan: sociodrama, método expositivo, entrevista dirigida, estudio de casos, estrategia de recapitulación, T.G. Phillips 6/6 y aplicación vivencial.

Respecto a la capacitación como parte de la sensibilización, se considera que la capacitación curricular constituye una etapa de sensibilización para la motivación de los jóvenes y señoritas de secundaria que se desempeñarán como potenciales empadronadores del censo.

La introducción de algunos conceptos, la importancia de la información para el desarrollo del país y la familiarización con la boleta censal, son los contenidos centrales de la capacitación curricular.

La oficina de estadística tiene previsto realizar alrededor de tres pruebas piloto que medirán la metodología a emplear, enfatizando controles de calidad y seguimiento a cada etapa del proceso.

En cuanto a la duración de la capacitación se prevé un proceso de capacitación presencial, en salas de clase, con una duración estimada de tres días. Se plantea la necesidad de ejecutar la capacitación de empadronadores en el lapso más corto posible y de manera simultánea en todo el país, para que el tiempo que transcurre desde que el capacitado aprende los procedimientos de llenado de la boleta y otros relacionados con su labor, hasta la aplicación de sus conocimientos en el día del censo, sea lo más cercano posible.

Se estima que para la evaluación de la capacitación se implementarán dos tipos de evaluación. Por un lado la evaluación de proceso y por otro la evaluación post censal. En la primera de ellas, se pretende obtener resultados para hacer los ajustes en el proceso como resultado de las recomendaciones de las etapas de validación interna de la capacitación y los resultados de los censos piloto y experimentales. La evaluación post censal se desarrolla en la etapa posterior al día del censo, y es la verificación cualitativa y cuantitativa por muestreo del impacto de la capacitación en el desarrollo del censo.

D. Brasil: Censo Demográfico 2010

En Brasil, el Censo Demográfico fue de derecho, teniendo como fecha de referencia la noche del 31 de julio al 1 de agosto de 2010, y el periodo de recolección de datos de agosto a octubre. Se aplicaron dos cuestionarios: el básico y el correspondiente a la muestra. El método de relevamiento fue la entrevista directa y en menor magnitud *online* por Internet. Esta última opción se solicitaba al momento de la visita del empadronador a la vivienda¹⁷.

El modelo de capacitación seguido por Brasil en su censo fue también el de “cascada”, formando en cada etapa agentes multiplicadores para las etapas siguientes¹⁸.

Para atender a los distintos contenidos y alcanzar a la población objetivo de las diversas funciones de la estructura censal, fueron constituidas cuatro etapas paralelas en el entrenamiento: a) Prerrecolección, b) Recolección, c) Informática y d) Administrativo (véase el cuadro 2).

CUADRO 2
BRASIL: CUADRO DEMOSTRATIVO DE LAS ETAPAS DE ENTRENAMIENTO

Pre-recolección	Informática	Técnico Cooperacional	Administrativo
Preparación didáctica de especialistas Enero	Preparación didáctica de especialistas Enero	Preparación didáctica de especialistas Marzo	Preparación didáctica de especialistas Mayo
Grupo Centralizado Coordinadores y Técnicos de las UE Febrero	Polos regionales de informática Febrero	Grupo 1 – Técnicos de la Sede Abril	Grupo centralizado – Coordinadores de las UE Mayo
1er. Grupo de ACM ^a /ACS ^b Marzo	Grupo ACI ^c Marzo	Grupo 3 – Técnicos de la UE Junio	Instructores Administrativos Mayo
2º Grupo de ACM /ACS Abril		Grupo 4 ACM/ACS Julio	Polos UE – Sub áreas y ACS – Administrativo Junio
		Empadronadores Julio	

Fuente: Brasil, IBGE, 2011.

^a Agentes Censales Municipales.

^b Agente Censal Supervisor.

^c Agente Censal Informática.

La selección de los empadronadores se realizó mediante un proceso de selección público a través de un examen escrito. Asimismo, el entrenamiento formó parte del proceso de selección, por lo que sólo fueron contratados aquellos que lo aprobaron. Para algunas áreas de riesgo o de difícil acceso, como poblados aislados y áreas indígenas, se realizó una selección especial.

Los empadronadores debían cumplir con un determinado perfil: edad mínima de 18 años, enseñanza básica completa, capacidad auditiva y de comunicación verbal para realizar encuestas, agudeza visual para lectura y llenado de las boletas censales en medio electrónico, capacidad de locomoción para ejecución de trabajos de campo, capacidad motora para el manejo de los equipamientos para la recolección de datos. A la vez, se requirió que dispongan de 25 horas semanales para realizar su trabajo.

¹⁷ El empadronador le entregaba una carta lacrada, conteniendo las instrucciones para acceder al cuestionario en un sitio web específico, incluyendo un código de acceso, que es único para cada vivienda, y las contraseñas de seguridad.

¹⁸ Véase Brasil, IBGE, 2011 para mayor detalle.

En cuanto al perfil que efectivamente tuvieron los empadronadores, la mayoría de los contratados (90%) ya tenía concluida la enseñanza media y el 35% se constituía de estudiantes universitarios. El 12% tenía entre 18 y 20 años de edad y el 48% tenía entre 21 y 30 años.

Por su parte, los supervisores también debían tener la edad mínima de 18 años, pero la enseñanza media completa, además del mismo nivel de capacitación física de los empadronadores.

Para todas las funciones (Agentes Censales y monitoreo, Agentes Censales Regionales, Agentes Censales Municipales, Agentes Censales de Informática, Agentes Censales Administrativos, Analistas Censales, y Codificadores Censales) se solicitó el requisito de la enseñanza media, excepto para los analistas, a quienes se les exigió la enseñanza superior completa.

Las características del reclutamiento se ubicaron en la página web de la oficina de estadística. Allí se encontraba la información sobre la cantidad de recursos humanos para cada puesto, el período de inscripción, el período de contratación, el nivel de escolaridad requerido, la duración estimada del contrato y el lugar geográfico de la contratación.

Todos los contratados, excepto los empadronadores, tenían remuneración mensual fija y carga horaria semanal de 40 horas. Los empadronadores fueron remunerados con base en tasas prefijadas, las cuales tuvieron en cuenta el valor promedio por hora trabajada de los empleados con contrato laboral registrado en cada Unidad de la Federación, según la Encuesta Nacional por Muestra de Viviendas¹⁹.

El objetivo de la capacitación fue entrenar a aproximadamente 225.000 personas (entre las que se hallan 190.000 empadronadores y 23.000 supervisores), garantizando calidad y homogeneidad en la transmisión de los conocimientos. Los entrenamientos involucraron a aproximadamente 264.000 personas, 29.000 instructores y 11.000 grupos.

El programa de entrenamiento fue desarrollado por el Instituto Brasileiro de Geografía e Estatística (IBGE), con apoyo de empresa especializada en capacitación.

La estrategia de capacitación se dividió en dos etapas: una de autoinstrucción y otra presencial.

- Autoinstrucción: se puso a disposición en medios impresos y en medios audiovisuales, a través de un curso a distancia en dos modalidades: tutorial *online* y *offline* con foro monitoreado.
- Presencial: debido a que el censo se realizó totalmente en forma digital, con captura de datos hecha en computadoras de mano, mediante entrevistas directas, o por Internet por medio de cuestionarios de autollenado, las clases presenciales pusieron énfasis en la práctica e incluyeron simulaciones en la computadora de mano, con el propósito de desarrollar habilidades en el manejo de la computadora. Fueron utilizados aplicativos desarrollados específicamente para los entrenamientos, que permitieron realizar ejercicios, simulaciones de entrevistas, pruebas de evaluación del aprendizaje y evaluación de reacción en el proceso de adiestramiento de personal.

Los empadronadores de áreas indígenas, asentamientos, zonas fronterizas, personas afrodescendientes o con necesidades especiales, realizaron la misma capacitación que el resto de los empadronadores.

El programa de capacitación optó por la implementación de actividades dinámicas, direccionadas a un mayor grado de complejidad en las formas de interacción y comunicación, lográndose una enseñanza didácticamente activa y seductora, motivándoles a los aprendices a la realización práctica de los procedimientos, a la expresión de sus opiniones y a la construcción de su aprendizaje.

Para capacitar los procedimientos relacionados al trabajo de recolección fue utilizada la técnica de la demostración, que involucra la presentación detallada necesaria a la ejecución de una determinada tarea por

¹⁹ El valor promedio de la remuneración, por sector censal, en la zona urbana, fue de 459 dólares y, en la rural, de 321 dólares.

el instructor, acompañada de repetición. Los aprendices aplicaban solos esta misma técnica en los ejercicios de simulación con vistas a la fijación de los procedimientos y a la aplicación de los conceptos.

Asimismo, en los entrenamientos de las cuatro etapas fueron realizadas dinámicas de grupo, con el objetivo de fijar conceptos, simular situaciones y también evaluar el aprendizaje.

Entre los materiales de capacitación se elaboraron 16 manuales impresos para atender a la capacitación en las cuatro etapas de entrenamiento, además de dos mapas de los sectores censales, divididos en manuales técnicos y manuales para instructores, con las orientaciones sobre clases (contenidos, técnicas didácticas, material empleado etc.).

La computadora de mano fue utilizada en más del 70% de la carga horaria de los entrenamientos técnicos de las etapas de la pre recolección y recolección, con vistas a la familiarización de los aprendices con el equipamiento y con los aplicativos. Esta experiencia les otorgó más seguridad y desenvolvura a los profesionales en el desarrollo de los trabajos de recolección.

Asimismo, se desarrolló un aplicativo específico para el entrenamiento llamado Simulador de Entrenamiento, que contenía tres partes distintas con objetivos específicos: simulador de la recolección, simulador de entrevistas para ejercicios de fijación y prueba final.

Entre los medios utilizados para la capacitación se hallaron los videos y las diapositivas que posibilitaron la uniformidad en la transmisión de los conceptos y procedimientos en todo el país. Fueron elaborados con el objetivo de atender a los aprendices en el entrenamiento presencial, sirviendo de apoyo y complementando visualmente la exposición de los contenidos hecha por los instructores. Las aulas contaron con ordenador portátil (*laptop* o *desktop*) y proyectores o TV y DVD.

Los entrenamientos se realizaron en el periodo de febrero a septiembre de 2010. La duración horaria de la capacitación de los empadronadores fue de 35 horas. Para las demás funciones, el entrenamiento técnico-operacional contempló la misma carga horaria de los empadronadores, a la cual se le añadieron 20 horas de los contenidos de supervisión y didáctica.

En cuanto a las actividades de evaluación de la capacitación, el programa de capacitación fue probado en oportunidad del Censo Experimental, y al final del entrenamiento, se realizaron evaluaciones de la reacción de los aprendices e instructores, cuyos resultados fueron analizados en conjunto con los informes de los observadores y señalaron los ajustes necesarios.

Otro modo de evaluar los resultados de la capacitación fue a través de los controles de la evolución y de la cobertura de la recolección a través del Sistema de Indicadores de Gestión de la Recolección que les suministraba informes diarios a los distintos niveles gerenciales. El Sistema de Gestión del Centro de Recogida de Datos comprendía los controles administrativos (contratación y pago), además de las tareas de carga de los insumos en las computadoras de mano, descarga y transmisión de los datos recolectados.

E. Chile: Censo de Población y Vivienda 2012²⁰

El Censo de Población y Vivienda de Chile se prevé realizar en abril de 2012. Se realizará un censo de hecho, con una duración de un día, mediante entrevista directa y con un solo cuestionario.

Prevé la implementación de una capacitación que se inicie en las campañas masivas de sensibilización y finalice en el proceso presencial directo. El modelo de capacitación que propone Chile es en “cascada” de tipo interno, que se inicia desde el primer hasta el segundo grupo²¹.

²⁰ Al momento de elaborar este libro, el Censo Nacional de Población y Vivienda de Chile se había planificado de hecho, pero en septiembre de 2011, el gobierno chileno informó que sería de derecho.

²¹ Véase Chile, INE, 2001a para mayor detalle.

Debido a la cantidad de personas que hay que capacitar y a la heterogeneidad y extensión regional se pretende realizar una capacitación local, descentralizada en cada una de las direcciones regionales del instituto de estadística, para obtener un mayor compromiso.

En cuanto a la estructura de capacitación, se compone de tres fases con tres perfiles diferentes.

En primera instancia la Unidad Técnica de Capacitación del instituto de estadística capacita al Equipo de Capacitadores Nacionales y ellos capacitan a los Encargados de las oficinas de estadística regional (INE regionales) y Jefes Municipales con contenidos diferenciados. La capacitación tiene una parte operativa y otra que refiere a la aplicación del instrumento. Estos líderes que son los Encargados Regionales, los Jefes Municipales, Distritales y Encargados Técnicos Comunales tienen un liderazgo dentro de la región en los aspectos logísticos y en la captura de voluntarios, por lo tanto para ellos la capacitación se centrará en la planificación.

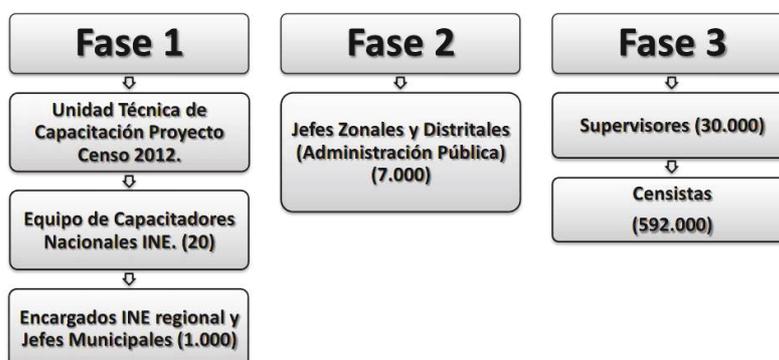
Luego se capacitan los supervisores y censistas en aspectos instrumentales y conceptuales (véase el diagrama 9).

**DIAGRAMA 9
CHILE: ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN**



Fuente: Chile, INE, 2011.

**DIAGRAMA 10
CHILE: ESQUEMA GENERAL Y FASES DE CAPACITACIÓN**



Fuente: Chile, INE, 2011.

Los líderes locales tendrán la responsabilidad de la organización, dirección y control de todo el proceso y estarán al frente de los cursos presenciales apoyados por aulas multimedia.

Asimismo, se prevé hacer un trabajo educativo y de sensibilización hacia la población para que conozca lo que se le preguntará y responda lo esperado.

El perfil de los recursos humanos variará de acuerdo a la función:

- Los encargados regionales serán los funcionarios del INE (Instituto Nacional de Estadística).
- Los jefes municipales/encargados INE serán los funcionarios municipales y del INE.
- Los jefes distritales y zonales serán personal de la Administración Pública, en especial profesores.
- Los supervisores serán funcionarios de servicios públicos, Administración Pública y Municipal y Fuerzas Armadas.
- Los censistas serán estudiantes secundarios del sistema público y privado como también de educación superior, organizaciones religiosas, fuerzas armadas y personal del servicio público. En algunas áreas se contará con censistas indígenas.

Cada uno de estos grupos será convocado de forma general, a través de una campaña de sensibilización masiva y mediante convenios de participación con actores claves de sus contextos o nichos de pertenencia durante 2011 y principios de 2012. La convocatoria de los censistas será de carácter voluntario y no recibirán remuneración alguna.

Para el reclutamiento, y previendo posibles deserciones, se incorporará al registro de voluntarios un excedente de cerca del 30% y un contingente de reserva de líderes locales a nivel regional, provincial y comunal del 20%. Para evitar las deserciones se generarán una serie de acuerdos a nivel de las instituciones del Estado que garanticen la participación de los censistas. En el caso de los estudiantes de educación superior, técnica o universitaria se está evaluando la aprobación de los contenidos censales incorporados en la currícula a cambio de la entrega de créditos.

Se prevé que Chile capacite a una total de 620.000 personas en distintos niveles, diferenciados en los tres perfiles genéricos.

El programa de capacitación prevé una estrategia mixta que se basa en un sistema presencial y otro virtual. En la fase inicial, a través de la sensibilización mediante las campañas de comunicación masiva (televisión y radio), se pretende posicionar ciertas temáticas contenidas en el cuestionario censal en la opinión pública y en el imaginario colectivo; generar un grado de apertura entre los informantes sobre estas temáticas e instalar la importancia y valoración de la entrega de información fidedigna. Esta estrategia se considera educación cívica y se considera crucial tanto a nivel de quienes serán los informantes como también desde el punto de vista de los propios empadronadores.

Por su parte, el componente presencial se llevará a cabo mediante relatorías directas o exposiciones, con un fuerte énfasis en desarrollo de ejercicios prácticos a cargo de los docentes, en secuencias didácticas definidas por personal de la oficina de estadística. Dentro de las temáticas a tratar se consideran dos áreas generales: una instrumental que abarca métodos de conducción de una entrevista, revisión de las preguntas del cuestionario, etc., y un área conceptual referida a las preguntas más difíciles del cuestionario censal.

A nivel virtual, una aula que permita el acceso y reforzamiento de contenidos, ejercicios, resolución de dudas, consejos y medio de captación permanente. Además, se cruza con dos estrategias conjuntas: de fidelización, en el reclutamiento; y de sensibilización y difusión, en comunicaciones. Ambas aportan otros datos de interés respecto al censo, lo que permite consolidar una mejor llegada y ampliar la apropiación del aula virtual a través de la llegada de la web a redes sociales y plataformas 2.0.

Los materiales para la capacitación serán los manuales de procedimientos, el video de capacitación, una guía rápida y pequeña para consultar y resolver problemas en terreno el día del censo y

el facsímil del cuestionario censal. El vídeo de capacitación es concebido como un continuo de capítulos independientes, que podrán ser usados en su conjunto o por separado, reforzando los contenidos propios del censo a nivel conceptual, procedimental, de cuestionario censal y conductual de empadronadores (paráfraseo, lectura, etc.). Una de las principales características es que permite el rápido reemplazo de un capacitador de no existir o fallar, además que estandariza la entrega de contenidos.

No se prevé la existencia de materiales de capacitación diferentes para pueblos indígenas, afrodescendientes y para personas con discapacidad.

Con respecto a los medios que se utilizarán, se prevé la utilización de un aula virtual, para la capacitación de los tres grupos, que permita el acceso y reforzamiento de contenidos, ejercicios, resolución de dudas, consejos y medio de capacitación continua. Además, se contará con otros materiales complementarios que estarán disponibles en sitio web, donde esté asentada el aula virtual. Dentro de ellos se contempla el desarrollo de conceptos, guías de ejercicios, manual de consulta, tips de ayuda, entre otros.

La duración de la capacitación será desde octubre hasta noviembre de 2011 inclusive para perfiles logísticos (fases 1 y 2); y desde marzo 2012 para supervisores y censistas (fase 3).

Se prevé la realización de 17.000 cursos de 30 personas cada uno, con una duración de 4 horas para los empadronadores y de 6 horas para los líderes locales y para los supervisores. A estas horas debe sumarse el total de horas dedicadas a la capacitación curricular que se prevé realizar en las materias de la escuela.

En cuanto a la sensibilización como parte de la capacitación, la campaña nacional de censo implica una fase de educación a la población respecto de algunos módulos y preguntas que son relevantes en términos conceptuales. Además, la campaña hace un fuerte énfasis en la participación de la sociedad en cuanto a censistas voluntarios requeridos y la necesidad de responder adecuadamente el cuestionario. La campaña es de carácter amplio e implica difusión en todos los medios masivos del país.

El objetivo comunicacional es la participación de los voluntarios y de la ciudadanía. Para ello se diseñaron dos campañas, una orientada a potenciar la participación y el compromiso de voluntarios censistas y la otra orientada a generar el posicionamiento del censo y a obtener la confianza de los informantes para que abran la puerta. Para ello, se realizarán un conjunto de actividades en torno a gestión de prensa y medios, publicidad y relaciones públicas. La gestión de prensa se implementará mediante la presencia en los medios informativos y la difusión en televisión, radio, web, revistas y redes sociales. Las relaciones públicas incluyen reuniones con líderes de opiniones, autoridades y personajes claves y presencia y cobertura de eventos masivos y/o estratégicos.

En particular para pueblos indígenas se ha desarrollado un proceso denominado “Consulta Indígena” que recoge inquietudes e indicaciones de los representantes de estos pueblos. También entre estos pueblos se han desarrollado acciones tendientes a la difusión de los contenidos del cuestionario.

Para evaluar la calidad de la capacitación se desarrollarán dos pruebas piloto del Modelo de Capacitación. En estas pruebas se medirá el funcionamiento de la metodología (nivel de retención y desarrollo de habilidades), los contenidos (pertinencia, coherencia y material didáctico), nivel de internalización de contenidos (pertinencia), brecha de aprendizaje (esperado/ resultado) y medición de resultado. Asimismo, la calidad de la capacitación se controlará mediante la supervisión nacional del proceso y a través de instrumentos de evaluación para los participantes, los capacitadores y los observadores externos.

F. Costa Rica. X Censo Nacional de Población y VI Censo Nacional de Vivienda 2011

El Censo Nacional de Población y Vivienda 2011 se realizará desde 30 de mayo al 3 de junio de 2011. Será un censo de derecho que se implementará mediante la metodología de entrevista directa y sin muestra.

La capacitación se inició en el año 2010, de manera conjunta, entre el Instituto de Investigación en Educación de la Universidad de Costa Rica (INIE-UCR), Instituto de Desarrollo Profesional, Dirección de Diseño Curricular (MEP) e Instituto Nacional de Estadística y Censos (Costa Rica, INEC)²².

Se implementó el método de capacitación en “cascada” con una estructura de capacitación desarrollada en tres niveles.

Niveles I y II “Formando facilitadores”: Los niveles I y II van dirigidos a aquellas personas que se desempeñarán como facilitadores, por tanto el guión metodológico a implementar es el mismo para ambos niveles, dicho guión se desarrolla en el documento denominado Guía del Facilitador para niveles I y II.

Nivel I: este nivel está comprendido por dos subprocesos, en los cuales el equipo técnico del área de censos de población y vivienda de la oficina de estadística, capacitará a las personas que se desempeñarán como facilitadores en el siguiente nivel. En este nivel también se contará con la participación de asesoras nacionales del MEP.

Subproceso I “Equipo técnico a agencias censales”: el equipo técnico, conformado por un funcionario de cada una de las unidades que han desarrollado el marco conceptual y los procedimientos para realizar la labor censal, capacitará a 27 agentes censales que corresponden a funcionarios de la oficina nacional de estadística, los cuales capacitarán a los coordinadores del centro operativo en el siguiente nivel.

Subproceso II “Equipo técnico a facilitadores Nivel II”: el equipo facilitador conformado por funcionarios de la oficina nacional de estadística (cartografía, diseño metodológico, etc.) y un asesor nacional del Ministerio de Educación Pública capacitará a aproximadamente 100 personas que corresponden a funcionarios de la oficina nacional de estadística, con experiencia en procesos de capacitación, funcionarios de otras instituciones usuarias de la información censal, y asesores regionales y nacionales del MEP.

Nivel II: este nivel también está formado por dos subprocesos.

Subproceso I “Agencias censales a coordinadores de centro operativo”: los agentes censales (27) capacitados en el nivel anterior capacitarán a 164 coordinadores de centro operativo (corresponden a los coordinadores de circuitos educativos del MEP), por lo que cada agente censal capacitará a un máximo de 8 personas y este proceso se realizará muy posiblemente en las oficinas de las Direcciones Regionales. Este perfil es idóneo porque esta figura es quien trabajará de manera conjunta y muy cercana con los coordinadores del centro operativo, quienes son el público meta de este subproceso de capacitación.

Subproceso II “Facilitadores del Nivel II a facilitadores del Nivel III”: en este segundo nivel los participantes del nivel anterior capacitarán a 1.164 encargados de zona, que corresponden a los directores de escuelas primarias y asistentes de dirección, que se desempeñarán como facilitadores en el siguiente nivel.

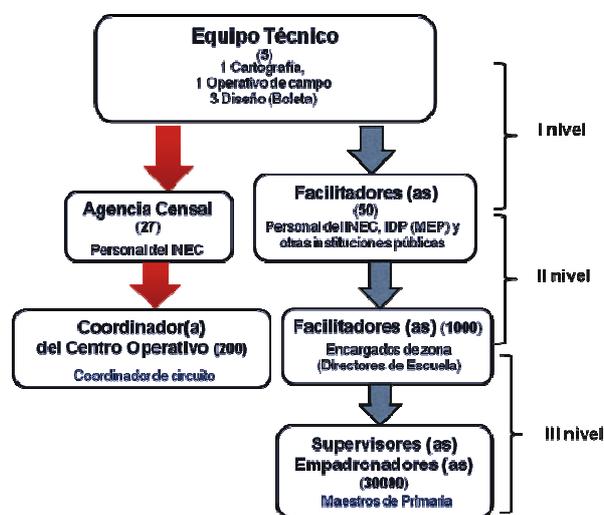
Cada equipo facilitador estará compuesto por un funcionario de la oficina nacional de estadística u otra institución usuaria de la información censal con amplia experiencia en el manejo de datos censales e investigación estadística y personal de Instituto de Desarrollo Profesional y de la Dirección de Diseño Curricular del MEP, los cuales tienen amplia experiencia en capacitación de personal MEP a la que va dirigida la capacitación censal.

Nivel III “Facilitadores a censistas y supervisores”: en este nivel los facilitadores, (encargados de zona) capacitarán a aproximadamente 6.000 supervisores y 29.000 censistas, distribuidos en 164 sedes de capacitación en distintas partes del país.

Los facilitadores del Nivel III serán directores de escuela con formación como docente y amplia experiencia en este ámbito (véase el diagrama 11).

²² Véase Costa Rica, INEC, 2011a para mayor detalle.

DIAGRAMA 11
COSTA RICA: ESTRUCTURA DE LA CAPACITACIÓN



Fuente: Costa Rica, INEC, 2011.

Una característica relevante del censo de Costa Rica es el diseño de una capacitación de personal de contingencia (lista de personal de contingencia). Uno de los aprendizajes del Censo piloto de Palmares es la necesidad de diseñar un proceso de capacitación intensivo para personal de contingencia que se reclute en la semana censal o previa a esta, que no le fue posible participar en el proceso de capacitación formal, ya sea por ausencia u otro inconveniente. Para tales efectos, se propone que se prioricen los contenidos referidos al mapa censal y el recorrido y se aborde de manera breve la boleta censal, enfatizando en la estructura y sus diferentes secuencias de llenado, de acuerdo a la composición de hogares dentro de la vivienda, así como algunas preguntas del cuestionario que lo requirieren.

Esta capacitación está diseñada para implementarse en un día y se llevará a cabo por el Encargado de Zonal. Los participantes serán personas pensionadas de la comunidad o alguna otra persona que de manera voluntaria quiera participar y cumpla con las condiciones necesarias.

A la vez se determinó la implementación de los siguientes operativos especiales:

- Zonas peligrosas: el perfil del censista corresponde a líderes comunales y miembros asociaciones de desarrollo.
- Viviendas colectivas como cárceles: el perfil del censista corresponde a maestros que trabajan dentro del sistema penitenciario y a estudiantes de criminología.
- Condominios donde por motivos de seguridad no se permite el acceso.
- Comunidades indígenas en las cuales algún porcentaje de la población solo habla su lengua nativa: los censistas trabajarían acompañados de maestros de lengua y cultura, que son personas indígenas.

A partir de la evaluación de la estrategia de capacitación del Censo 2000, el Instituto Nacional de Estadística (INEC) consideró pertinente contar con la asesoría de un o una experta en docencia con experiencia en andragogía, que colaborara con el equipo técnico del proyecto censal y con personeros del MEP en el diseño de dicha estrategia. El objetivo de la estrategia diseñada fue facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el cual las personas que participaron en el empadronamiento censal, desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar adecuadamente su labor.

Los objetivos específicos fueron:

- Diseñar un planeamiento didáctico con técnicas y recursos que garanticen un proceso de capacitación más dinámico y participativo.
- Diseñar recursos didácticos que garanticen, en la medida de lo posible, una estandarización de la capacitación.

En cuanto a los perfiles, los supervisores de sección serán maestros de primaria que conozcan la zona, con características como carisma y liderazgo y preferiblemente con experiencia en censos anteriores. Los censistas serán los maestros de primaria, de educación especial y de kinder con la colaboración y participación activa del MEP, organismo presente en todo el territorio nacional. La decisión de seleccionar a los maestros se debe a que son personas reconocidas por las comunidades que brindan mayor confianza a la población, con alta formación académica, con conocimiento de la zona y gran compromiso cívico y con la tarea.

En los territorios indígenas, previamente, se realizará una capacitación especial para comunidades indígenas y el día del censo irán a terreno en parejas, el maestro de la escuela junto con el maestro de lengua y cultura, que fue previamente capacitado. Este maestro es indígena y habla el dialecto de cada una de estas áreas y es el encargado de darle seguimiento a la cultura indígena.

La convocatoria de los empadronadores se realizará mediante los directores de los centros educativos, quienes elaboraran las listas de los docentes, que querían participar en el censo, en conjunto con el INEC. También se elaborarán listas de contingencia.

La convocatoria a los capacitadores se realizará mediante una invitación dirigida a distintos organismos públicos y Ministerio de Educación orientada a los interesados en participar en la capacitación. La selección de los capacitadores será responsabilidad del Ministerio de Educación.

El programa de capacitación tiene como fundamento epistemológico el enfoque constructivista en educación, el cual propone que la experiencia de enseñanza-aprendizaje va más allá de una transmisión de conocimiento del docente al alumno, en una relación unidireccional. Es una experiencia de interacción dinámica entre los instructores, los alumnos y las actividades que proveen oportunidades para los alumnos de crear su propia realidad, a partir de la interacción con los otros. Cada una de las actividades propuestas para abordar los contenidos se hallan orientadas a las distintas formas en que aprenden los adultos, específicamente los maestros y maestras.

En el diseño del programa de capacitación se le otorgará importancia a la motivación y a desarrollar actitudes de compromiso de los participantes hacia el proyecto Censo 2011.

El programa de capacitación incluirá actividades estratégicas orientadas a planificar y por tanto facilitar la labor de los participantes durante la ejecución del Censo. Las metodologías utilizadas serán: la técnica expositiva – monólogo; la técnica expositiva – participativa; la técnica de lectura comentada y las actividades grupales de aprendizaje.

Entre los materiales de capacitación se utilizarán los manuales operativos, la boleta censal, gigantografías, mapas, pizarrón y un video didáctico.

Los manuales de cada puesto incluirán el paso a paso de cómo realizar la entrevista, prácticas y ejercicios en forma muy didáctica.

Se prevé no utilizar diapositivas porque se pretende que la transmisión del conocimiento sea igual en todo el país, a través de la interacción entre los participantes y los facilitadores, y en las áreas rurales no se cuenta con proyectores o computadores.

Cabe mencionar especialmente la elaboración de la Guía del Facilitador para cada una de las personas con responsabilidad de capacitar. El objetivo es que los facilitadores dispongan de una guía, muy útil, pedagógica y fácil de utilizar, que les indique paso a paso cómo resolver cada uno de los problemas y así alcanzar los objetivos de aprendizaje propuestos en el programa de capacitación. La Guía es el principal insumo para el Facilitador de los niveles I y II. Los contenidos de la Guía se dividen

en cinco partes: generalidades del proceso de capacitación; programa y contenidos, guión metodológico, actividades; y anexos.

Asimismo, con el objetivo de evaluar la capacitación, al final del manual del censista hay una evaluación que le permite al facilitador revisar la parte metodológica, pedagógica y conceptual de la capacitación.

El video didáctico será entregado a cada facilitador y se encontrará disponible en la página web del INEC y del MEP para que pueda ser transmitido en cada uno de los cursos con el objetivo de reforzar el proceso de capacitación censal.

Tanto la boleta censal como cada formulario de control se reproducirá en tamaño gigante (gigantografía) para posibilitar la práctica de llenado en las sesiones de capacitación.

A la vez se incluirán materiales especialmente diseñados para pueblos indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad, etc.

En cuanto a los medios utilizados para la capacitación, la oficina nacional de estadística preparará a un equipo responsable de dar respuestas a las preguntas frecuentes recibidas en el call-center (número 800-censo2011) y por Internet. Asimismo, el video didáctico se podrá ver a través de las redes sociales e Internet y será transmitido mediante el Sistema Nacional de Radio y Televisión (SINART), para que los censistas que no tienen acceso a él lo puedan ver y reforzar sus conocimientos. Para las escuelas primarias también se elaborará un cuento con el proceso censal y la importancia del censo y para los colegios se diseñará un juego que también fue difundido en la página web.

La capacitación se realizará durante 4 días por 8 horas, una vez a la semana durante un mes, con la posibilidad de hacer tareas entre semana y semana.

En reconocimiento al apoyo del Ministerio de Educación Pública está previsto que cada censista reciba su salario habitual y además un incentivo que permita motivar a los participantes y que se ha previsto como un “reconocimiento económico” por su participación de acuerdo con la labor realizada²³. Además, se entregará un certificado de 32 horas de sesiones de capacitación que acreditará su asistencia completa y se otorgará reconocimiento de puntos para la carrera profesional.

Asimismo, se les entregará una tarjeta de teléfono alusiva al Censo 2011, a todos los participantes, con la que podrán establecer comunicaciones durante el censo.

En general las personas realizarán el censo cerca de su centro educativo o de su lugar de residencia, sin embargo habrá casos específicos en los que se requerirá el pago de viáticos de alimentación, transporte u hospedaje. Dichos pagos serán pre-aprobados por el INEC, con base en el análisis previo de cada situación.

El total de recursos humanos que se capacitarán es de aproximadamente 35.000 personas de manera simultánea en todo el país, en cursos de cinco sesiones por puesto.

Entre las tareas de sensibilización que formaran parte de la capacitación de manera indirecta se halla la sensibilización e información a través de los gremios, la transmisión de materiales de apoyo y el video didáctico, mediante el Sistema Nacional de Radio y Televisión (SINART) y la inclusión del tema censo en el calendario escolar 2011, mediante guías didácticas para primaria y secundaria. Además, se implementará una capacitación especial para todo el personal de la oficina nacional de estadística para que se encuentren capacitados para salir a censar.

²³ A los censistas: ¢ 50.000 (100 dólares), a los supervisores: ¢ 55.000 (110 dólares), a los encargados de zona: ¢ 60.000 (120 dólares) y a los coordinadores de centros operativos: ¢65.000 (125 dólares).

G. Cuba. Censo de Población y Viviendas 2012

Durante dos fines de semana del mes de septiembre de 2012 Cuba realizará el 18 Censo de Población y Vivienda de su historia²⁴.

Como parte de las tareas preparatorias del Censo 2012 se conformó la Subcomisión de Capacitación, presidida por el Ministerio de Educación.

Las funciones de la Subcomisión son:

1. Garantizar la preparación de los participantes en la actividad censal, teniendo en cuenta la labor que realizarán; y
2. Coordinar las acciones de capacitación para el logro de una cultura censal y demográfica en la población cubana.

La estructura se conforma por tres niveles:

1. El Nivel Nacional, presidido por el Ministerio de Educación y con los siguientes coordinadores:
 - Representante de la Educación Técnica y Profesional,
 - Representante del Ministerio de Educación Superior, y
 - Representante de la Dirección de Planeamiento y Estadísticas.
2. El Nivel Provincial, presidido por el Director Provincial de Educación; y
3. El Nivel Municipal, presidido por el Director Municipal de Educación.

En cuanto al perfil de los recursos humanos se prevé que el personal de enumeración y supervisión serán fundamentalmente estudiantes de la enseñanza técnica y profesional, o superior, en correspondencia con los requerimientos particulares de cada lugar.

La metodología prevista contiene las siguientes estrategias y actividades:

- Revisar los programas de Geografía o asignaturas equivalentes, de todos los niveles de educación, con el objetivo de garantizar en ellos el tratamiento de los contenidos relacionados con las características de la población cubana y sus principales indicadores demográficos.
- Cada subsistema de educación diseñarán acciones de acuerdo con las características de los estudiantes que atiende, con el objetivo de lograr una cultura en la actividad censal y su trascendencia a la familia.
- Elaborar materiales didácticos dirigidos a niños, jóvenes y adultos que además, constituyan materiales complementarios para la preparación de los profesores, con vistas a garantizar el tratamiento de estos contenidos de forma transversal en las clases.
- Diseñar un curso de “Universidad para Todos”, con el tema “La Población Cubana, principales características e indicadores demográficos”.
- Programar en el Canal Educativo, en el espacio formativo destinado al segundo año (curso 2011-2012) de la Educación Técnica y Profesional, un ciclo de programas relacionados con la actividad censal en Cuba, su importancia, la estructura organizativa para su realización y las funciones de cada uno de los participantes.
- Grabar video didáctico para ser utilizado en la preparación de los participantes en el Censo de Población y Vivienda, incluido el trabajo con el cuestionario censal.

²⁴ Para mayores detalles véase <http://www.radiorebelde.cu/noticia/cuba-crea-comision-nacional-censo-poblacion-2012-20110324/>.

- Programar en el espacio de la radio “Cuando digo Futuro” temas relacionados con el desarrollo de la actividad censal y el papel de los jóvenes en esta tarea.
- Diseñar concursos para niños y jóvenes, con temáticas relacionadas con las características e indicadores demográficos de la población cubana.
- Prever, como parte del contenido de las brigadas estudiantiles de trabajo que se activan en el período vacacional, la participación de los estudiantes de nivel medio superior y universitarios en las acciones de numeración de viviendas y calles. Mantenimiento de números, hitos, placas identificativas, registro previo, etc.
- Incluir en el seminario preparatorio del curso escolar 2012-2013 las temáticas relacionadas con la organización de la actividad censal y la incidencia que ello tiene en la organización escolar.
- Incluir en el sistema de preparación de cuadros y funcionarios del Ministerio de Educación de la República de Cuba (MINED) y el Ministerio de Educación Superior de la República de Cuba (MES) la temática relacionada con la actividad censal y su importancia para el desarrollo económico del país. Se profundizará en la incidencia del organismo en la actividad.
- Desarrollar un sistema de preparación por etapas para los vicepresidentes provinciales de la comisión de capacitación.
- Realizar los ajustes correspondientes a los calendarios escolares del MINED y el MES para garantizar la preparación intensiva de los enumeradores y supervisores de forma concentrada en la última semana de agosto de 2012²⁵.

H. Ecuador. VII Censo de Población y VI de Vivienda 2010

El Censo de Población y Vivienda 2010 en Ecuador se llevó a cabo el 28 de noviembre de 2010. Fue un censo de hecho, mediante entrevista directa y con un solo cuestionario censal.

Dentro de la Comisión Técnica del CPV (Censo de Población y Vivienda), la oficina de estadística definió seis etapas:

- Actualización Cartográfica y Pre-Censo;
- Elaboración de Cartografía Censal Digital de las áreas amanzanadas y dispersas;
- Base pre-censal y áreas de empadronamiento;
- Empadronamiento;
- Procesamiento (Escaneo) y
- Análisis (Talleres Homologación de Indicadores).

Todas estas etapas se desarrollaron en el marco de las estrategias de Comunicación y Difusión que jugaron un rol muy importante dentro de las etapas. El equipo técnico de capacitación correspondió a la etapa del Empadronamiento²⁶.

Uno de los principales objetivos del proceso de capacitación fue instruir a los recursos humanos en el llenado del cuestionario censal, en cómo manejar el material cartográfico y en las directrices sobre sus actividades y responsabilidades antes, durante y después del censo. Para ello se definieron las siguientes estrategias de capacitación.

²⁵ Véase Cuba, ONE, 2011 para mayor detalle.

²⁶ Véase Ecuador, INEC, 2011a para mayor detalle.

La primera estrategia de capacitación fue la concertación del cuestionario censal con CONEPIA (Comisión Nacional de Estadísticas para Pueblos Indígenas y Afroecuatorianos), creada por el INEC (Instituto Nacional de Estadística de Ecuador), instituciones públicas, privadas y la academia.

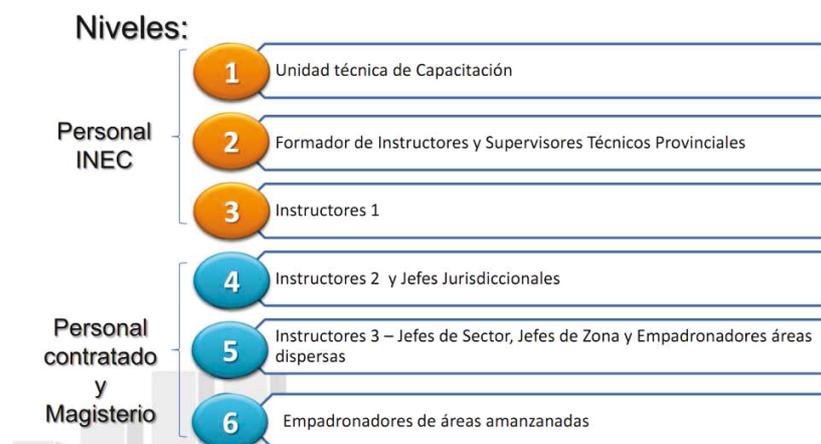
La segunda estrategia fue el diseño de instrumentos de capacitación más prácticos y de fácil comprensión. El objetivo fue resumir y realizar instrumentos que incluyan únicamente las directrices necesarias para el desarrollo de cada puesto dentro del censo.

La tercera estrategia fue la coordinación con todas las etapas del censo. En el momento de la conformación de la Comisión Técnica del CPV se constituyó un equipo de trabajo con un mismo objetivo. Independientemente de la etapa a la cual se pertenecía, todas las áreas estaban preparadas y formadas para cubrir las necesidades de capacitación.

La cuarta estrategia fue la definición de la estructura de capacitación de acuerdo a los niveles de “cascada” (véase el diagrama 12). Cabe mencionar que si bien fueron seis niveles, la transmisión de conocimientos no se perjudicó debido al énfasis que se le puso a los instrumentos y a que la etapa de la Comunicación fue transversal y permitió unir todos los procesos. De este modo, el mensaje era transmitido correctamente mediante un mismo discurso.

Asimismo, para evitar el efecto “cascada” se diseñó un cuestionario capaz de ser completado por cualquier persona y se trabajó en la difusión y comunicación del cuestionario a la población, a través de la televisión y de Internet, para que esta supiera qué se le iba a preguntar y cómo se debía preguntar.

DIAGRAMA 12
ECUADOR: CAPACITACIÓN DE ACUERDO A LOS NIVELES DE CASCADA



Fuente: Ecuador, INEC, 2011.

Se definió un perfil diferente para cada uno de los responsables de la instrucción (véase el diagrama 13):

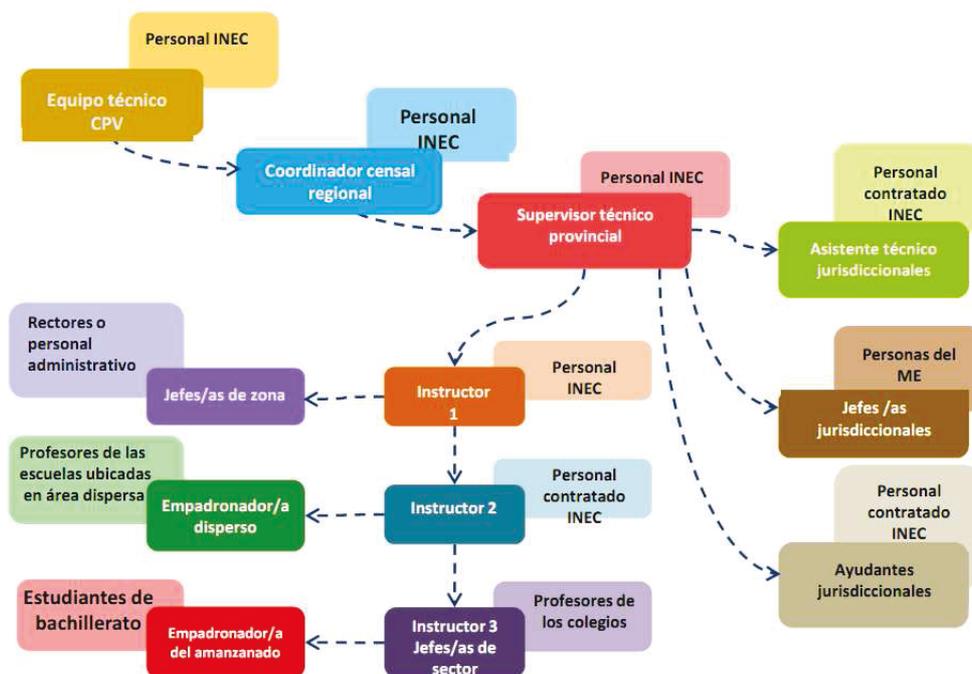
- Los formadores de los instructores fueron personal técnico de la oficina nacional de estadística (equipo del Censo de 2010).
- Los coordinadores censales regionales, supervisores técnicos provinciales e instructores 1 fueron también personal técnico de la oficina nacional de estadística.
- La función del instructor 2 la cumplió personal contratado.
- Los instructores 3 fueron docentes del Ministerio de Educación.

- Los jefes jurisdiccionales fueron autoridades y docentes de las direcciones provinciales de educación.
- Los empadronadores de viviendas colectivas fueron personal técnico de la oficina de nacional de estadística e instructores 2.
- Los empadronadores de áreas amanzanadas fueron estudiantes de 1°, 2° y 3° año de bachillerato.
- Los empadronadores de áreas dispersas fueron docentes del Ministerio de Educación que trabajaban en las áreas rurales.

En este esquema los instructores 3 constituyeron un gran desafío para el proceso por ser los mismos profesores los que capacitaron a los estudiantes (sólo del área amanzanada).

Cabe mencionar que debido a la ausencia de algunos perfiles para la instrucción también se incorporaron recursos humanos con experiencias en otros operativos, a quienes se les tomaron las evaluaciones correspondientes.

DIAGRAMA 13
ECUADOR: PERFIL DE LOS RESPONSABLES DE LA INSTRUCCIÓN



Fuente: Ecuador, INEC, 2011.

Se definieron integralmente los perfiles técnico pedagógico, profesionales y laborales para quienes desempeñaron la función de capacitadores del proceso, haciendo énfasis en las características personales, de experiencia docente y el dominio de los temas al momento de la selección.

Para la selección de los recursos humanos se aplicaron pruebas desde los primeros niveles. En el primer nivel y para todo el personal de la oficina de estadística la evaluación fue rigurosa.

Un experto en pedagogía, que dictó el curso para los técnicos del Instituto de Estadística, estableció que lo más importante debía ser la capacidad para transmitir los conocimientos, más allá de su

calificación como técnico, por lo tanto solo estas personas iban a ser tenidas en cuenta como instructores. Para el personal contratado también se exigía conocimientos de pedagogía.

Los docentes fueron evaluados por sus propios rectores, quienes determinaron si podían ser instructores o debían formar parte del personal de reserva, en función de sus capacidades.

Otra estrategia de capacitación se centró en la definición de las jornadas de capacitación. Como resultado del apoyo recibido por el Ministerio de Educación, durante los días correspondientes a la capacitación de los empadronadores, todos los colegios estuvieron enfocados en la capacitación y no en otro tema.

La estrategia diseñada en torno a la convocatoria se desplegó sobre la base de un acuerdo con el Ministerio de Educación, en cuanto a la participación, el cronograma y el plan de estímulos. Mediante oficios al Ministerio de Educación se solicitó la colaboración con las actividades censales de funcionarios del nivel central, provincial y de estudiantes de 1° a 3° año de bachillerato. Se estableció la concesión de una licencia con sueldo a medio tiempo a miembros del magisterio. A la vez que el Ministerio de Educación designó 24 supervisores provinciales de educación, que actuarán como jefes provinciales; 223 supervisores provinciales de educación, que se desempeñarán como jefes cantonales; 803 funcionarios supervisores de educación, técnicos docentes, rectores de colegios y directores de escuelas, para actuar como jefes parroquiales, que tuvieron la colaboración de 411 ayudantes parroquiales contratados por la oficina de estadística nacional. En estos acuerdos también se aprobó el cronograma de las jornadas de capacitación.

Por su parte, a través de la CONEPIA, también se incluyó la intervención de las diversas organizaciones sociales, de indígenas, pueblos negros, amazónicos y demás representantes de las diversas etnias y culturas desde el inicio del censo. Estas organizaciones participaron como instructores en muy pocas áreas, especialmente en zonas de difícil acceso y en áreas donde la población no hablaba español. En general, los pueblos indígenas fueron censados por los profesores de áreas dispersas.

Debido al perfil de los empadronadores —estudiantes—, el programa de capacitación debió enfatizar y profundizar en el aprendizaje, lectura, parafraseo y memorización de las preguntas del cuestionario y de las secuencias correspondientes.

Respecto de los materiales, se utilizaron manuales e instructivos, rotafolio, cuestionario censal y formularios/planillas resumen, agendas para cada curso, medios audiovisuales y folletos. El cuestionario fue el documento sobre el que se basó el proceso de capacitación.

Los manuales elaborados fueron doce: dos manuales de empadronador (de área amanzanada y dispersa), tres manuales del instructor (para los tres niveles de instructores), un manual de oficina jurisdiccional, un manual de conceptos básicos del cuestionario censal, un manual de procedimientos para viviendas colectivas, un instructivo para el operativo sin viviendas y viviendas flotantes, un instructivo para jefes de zona, un manual de juntas promotoras y un instructivo para el apoyo en la ubicación geográfica. Los manuales más importantes fueron el del Instructor I, II III y el manual para el empadronador del área dispersa.

En cuanto a la sensibilización, la capacitación también se realizó través del sitio web oficial del INEC, donde se publicaron 21 videos y manuales de capacitación para los estudiantes que reforzaron su capacitación en clase. Asimismo, la semana previa al censo se emitió en los canales públicos y privados el noticiero “Ecuador en ascenso” para reforzar la capacitación en estudiantes. También a través de las cadenas nacionales de televisión se transmitieron tres videos en forma gratuita, durante las tres semanas previas al censo, explicando qué es un censo, el cuestionario censal, el trabajo de los empadronadores y la seguridad. A la vez se realizó difusión en la radio, Facebook, Twiter, redes sociales, Flickr, You Tube, diarios, ferias del libro, etc.

En cuanto a la remuneración o reconocimiento se acordó un plan de estímulos para los docentes que constó en otorgarle de 5 a 15 puntos para ascender en el escalafón docente. Por su parte, a los empadronadores de áreas rurales se les entregó un estímulo de \$60,00. Sin embargo, el plan de estímulos para los estudiantes no fue posible desde el Ministerio de Educación, pero sí fue posible que algunos

directores de colegios les otorgaran a los estudiantes dos puntos más para su calificación de grado o para la materia que tenían más baja.

La duración de la capacitación del primer nivel fue de 6 días, de los instructores y de los empadronadores fue de 4 días y un último día de práctica (5 días en total) y la de los docentes fue de 4 días. Sin embargo, se detectaron capacitaciones de 2 o 3 días, en las que se debió focalizar el monitoreo del desempeño de los recursos humanos.

Se capacitaron un total de 300.000 personas con un nivel de ausencias muy bajo. Se observó que entre el personal de la oficina de estadística y entre quienes recibían pago por su tarea no se registraron ausencias. Tampoco se identificaron ausencias entre los docentes y los alumnos de secundaria por ser una tarea obligatoria. De igual modo, previendo las posibles ausencias se capacitó el 20% más de estudiantes y profesores que trabajaron en parejas brindando seguridad, tanto en los aspectos operativos como conceptuales.

En cuanto a la evaluación, en las pruebas piloto y en los censos experimentales, para los controles de calidad de la capacitación se elaboraron pruebas diarias y juegos interactivos para los jóvenes; además, se cumplió con la supervisión de toda la jornada de capacitación.

I. México: Censo de Población y Vivienda 2010

El tipo de levantamiento del Censo de Población y Vivienda de México fue de derecho y el periodo de relevamiento fue del 31 de mayo al 25 de junio de 2010. El momento de referencia de la información se consideró las cero horas del 12 de junio de 2010. Para censar a la población se utilizaron dos tipos de cuestionarios: uno básico y otro ampliado, este último incluyó las preguntas del primero e incorporó otras preguntas para profundizar en los diversos temas. Se aplicó solo un tipo de cuestionario por vivienda. La entrevista fue directa, aunque en algunos casos, cuando la población así lo prefirió, se permitió la entrevista telefónica o el autoempadronamiento por Internet, siempre bajo el control territorial de la cobertura por parte del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)²⁷.

La metodología de capacitación utilizada en la capacitación fue mixta, con capacitaciones directas y en “cascada”. Sin embargo, como en la mayoría de los países, para minimizar los efectos de la capacitación en “cascada”, se conformó un área de capacitación con instructores a nivel regional, estatal, coordinación de zona y municipal, debidamente preparados y con experiencia en el manejo de grupos, para que llegaran a la mayor parte de la estructura operativa y a la totalidad del personal a cargo de la muestra censal.

El objetivo de la capacitación fue generar una estrategia que garantice el correcto llenado de cuestionarios, sin sesgos y que asegure la cobertura del total de las viviendas.

El proceso de capacitación incluyó la siguiente estructura de instrucción compuesta por 1.515 instructores:

1. Las oficinas centrales capacitaron a 70 instructores estatales y 10 regionales.
2. Los instructores estatales y regionales capacitaron a 335 instructores de zona.
3. Los instructores de zona capacitaron a 1.100 instructores municipales.
4. Los instructores municipales capacitaron a 5.778 responsables de área y 115.391 supervisores y entrevistadores del cuestionario básico. También capacitaron a 31.439 supervisores y entrevistadores del cuestionario ampliado.
5. Simultáneamente las oficinas centrales brindaron apoyo y habilitación didáctica a otras figuras (véase el diagrama 14).

²⁷ Véase INEGI México, 2011 para mayor detalle.

Los instructores capacitaron a los nuevos entrevistadores que se incorporaban al trabajo en sustitución de los que renunciaban, además de apoyar e instruir a los entrevistadores que así lo requiriesen.

DIAGRAMA 14
MÉXICO: ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN



Fuente: México, INEGI, 2011.

En cuanto al reclutamiento de los recursos humanos se utilizó el Sistema de Reclutamiento de Figuras Operativas (SIREC). Este sistema se utilizó como una guía para que los responsables de la selección entrevistaran a los candidatos y registraran sus respuestas; al concluir la entrevista y de acuerdo con el perfil solicitado, el sistema arrojaba una calificación sobre la persona y posteriormente la información se enviaba al Sistema Integral de Administración (SIA) para generar el contrato y la credencial correspondiente, con lo cual se agilizó el proceso administrativo.

El SIREC brindó también informes de avance del reclutamiento y la contratación, al presentar el número de aspirantes a un puesto operativo, el número de personas contratadas, las bajas tanto por término de contrato como por renuncia o la no contratación por otros motivos.

Se generaron perfiles y funciones de cada uno de los puestos, se establecieron cuáles de ellos requerían de experiencia, se reclutaron entrevistadores bilingües en zonas indígenas, y se establecieron las normas de operación y el número de personas a contratar por periodo.

El programa de capacitación puso énfasis en el objetivo de las preguntas del cuestionario, y en la secuencia de estas con el fin de que los entrevistadores tuviesen los elementos necesarios para resolver las dudas de los informantes; se realizaron ejercicios y prácticas de llenado de cuestionarios para que el entrevistador dominara la técnica de la entrevista. La capacitación privilegió ejercicios de llenado y el instructor fue solo un facilitador.

La duración de la capacitación de los entrevistadores del cuestionario básico fue de siete días y la llevaron cabo los 5.778 responsables de área, a quienes se los entrenó en didáctica durante tres semanas. Por su parte, los entrevistadores encargados del cuestionario ampliado fueron capacitados por los instructores municipales, de zona y estatales durante diez días. Además, se implementaron

áreas de capacitación continua. El total de recursos humanos capacitados fue de aproximadamente 180.000 personas.

Los materiales utilizados en la capacitación fueron: manuales de operación (entrevistadores y supervisores), guías didácticas, cuadernos de ejercicios, rotafolios, presentaciones y tutoriales, video conferencias, y manuales de usuarios de sistemas.

J. Panamá. XI Censo de Población y VII de Vivienda 2010

Panamá realizó el XI Censo de Población y VII de Vivienda en un solo día, el 16 de mayo de 2010. En relación al modelo de capacitación, en el Censo Experimental, Panamá puso a prueba dos metodologías: la capacitación en “cascada” y la centralizada²⁸.

En la capacitación en “cascada”, en una primera fase, se capacitó a los supervisores, quienes en una segunda fase, tuvieron la responsabilidad de instruir a los encuestadores. Esta metodología se utilizó en Chepo, la comarca y el área rural de Coclé. La metodología centralizada, implicó la capacitación a los supervisores y empadronadores, por parte de un grupo de instructores. Esta metodología fue aplicada en la provincia de Panamá, distrito de Panamá y en el área urbana de la provincia de Coclé. Al final de la capacitación, el aspirante debía rendir una prueba evaluativa. Para la evaluación de esta etapa se conforman dos tipos de evaluadores: fijos y móviles. Los primeros tuvieron la responsabilidad de evaluar, en el área asignada, todo el proceso de la capacitación y los otros se desplazaron a evaluar ambas metodologías, que utilizaron cuestionarios ampliados y presentaciones multimedia.

A partir de la evaluación se tiene que la metodología finalmente aplicada en el Censo 2010 fue en tres niveles: primero se capacitó a los instructores; estos capacitaron a los inspectores regionales y auxiliares; y por último los inspectores regionales capacitaron a los supervisores y estos a los empadronadores.

En torno a la capacitación, en el censo experimental también se probaron los materiales: los manuales del empadronador, instructor y supervisor de zona, las guías, prácticas escritas y la prueba evaluativa.

El perfil del instructor se caracteriza por tener un amplio conocimiento del curso a impartir, conocer técnicas de manejo y conducción de grupos, manejar elementos didácticos que requieren el proceso de enseñanza-aprendizaje, los cuales debe aplicar atinadamente a los supervisores, quienes tendrán contacto directo con los empadronadores.

En cuanto al programa de capacitación, las instrucciones incluyeron lectura expositiva, lectura comentada, prácticas orales y escritas y diapositivas. En tanto entre los materiales se contó con los cuestionarios y los manuales correspondientes a cada uno de los puestos: instructor, coordinador, supervisor y empadronador.

Para la implementación de los cursos se utilizaron los centros educativos y escuelas que contaban con la estructura adecuada (espacio, instrumentos necesarios), lo que fue conveniente para la movilización del personal que se capacitó lo más cerca posible de su lugar de residencia.

Para mejorar la logística del levantamiento censal se crearon regiones censales en todo el país, dirigidas por inspectores regionales y auxiliares quienes fueron los responsables del desarrollo de la capacitación en cada región censal.

Con posterioridad a la ejecución del censo se capacitó al personal que participaría en el proceso de crítica y codificación de la información. Para esta labor se seleccionó al mismo personal que trabajó tanto como empadronador y como supervisor, dado que conocían mejor el contenido del cuestionario censal.

²⁸ Véase Panamá, Contraloría General de la República (2007, 2009 y 2011) para mayor detalle.

K. Paraguay. Censo Nacional de Población y Vivienda 2012

El Censo Nacional de Población y Vivienda de Paraguay será de derecho, en varios días (entre 3 y 6 semanas de relevamiento), con la metodología de entrevista directa y con la incorporación del Dispositivo Móvil (PDA-Personal Digital Assistant) para la captura de datos en terreno.

Asimismo, se prevé el abordaje de dos operativos censales en simultáneo:

1. Censo Nacional de Población y Viviendas (realizado mayoritariamente con PDA).
2. Censo Nacional Indígena de Población y Viviendas (cuestionario impreso).

El objetivo de la capacitación es dotar a toda la estructura censal de los conocimientos técnicos y logísticos operativos necesarios para el relevamiento del Censo Nacional de Población y Vivienda 2012²⁹.

El relevamiento de datos será mediante la aplicación de un cuestionario único dentro de cada operativo, un cuestionario para la población en general y otro cuestionario adaptado para la población indígena que vive en comunidades indígenas. Para el operativo se prevé la utilización de equipos tecnológicos de captura de datos como los PDA. Sin embargo debido a las limitaciones de conectividad para la transferencia de datos, como también a factores relacionados con las características etnográficas de la población, en la Región Occidental se prevé la utilización de cuestionarios impresos.

Partiendo de la transferencia en “cascada”, se capacitará la metodología censal, los criterios técnicos a utilizar, la incorporación de la tecnología y el uso del PDA, de manera de asegurar la ejecución en forma eficiente, con calidad técnica y humana.

Para el esquema de capacitación se establecieron tres etapas de transferencias. El equipo técnico central transfiere la metodología en forma vivencial a los capacitadores, estos entrenan a los coordinadores departamentales, jefes distritales y supervisores en cada uno de los departamentos, y los coordinadores departamentales, jefes distritales y supervisores capacitan a censistas en cursos, talleres y visitas en terreno.

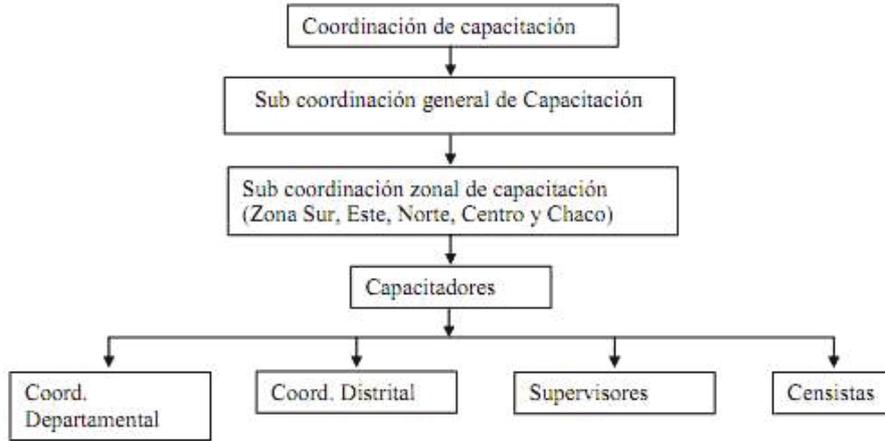
Dado que el proyecto censal incluye la realización del Censo Nacional de Población y Viviendas y del Censo Nacional Indígena de Población y Viviendas, se prevé que el primero tenga un coordinador de capacitación, dos asistentes de capacitación y 100 capacitadores; en tanto que el Censo Indígena tendrá un coordinador de capacitación, un asistente de capacitación y 15 capacitadores. Los capacitadores corresponden al nivel local (véase el diagrama 15).

La incorporación de nuevas tecnologías informáticas como los PDA, prevé la exigencia de ciertos perfiles de censistas y supervisores para el trabajo de campo, determinados materiales de instrucción y un mayor tiempo de capacitación para el aprendizaje. Además, se tiene previsto desarrollar un sistema de seguimiento y monitoreo de las capacitaciones a nivel nacional.

En este marco los requisitos para ser censistas son: bachiller, egresado de la educación media, con manejo básico en informática, manejo oral del guaraní y del castellano, mayor de 18 años, con disposición de tiempo para asistir a los cursos y talleres de capacitación, que radique en el área de acción, compromiso y responsabilidad con el trabajo de empadronamiento, capacidad de adaptación y flexibilidad ante las distintas situaciones que depara la entrevista, discreción y seriedad, y disponer de movilidad para el desplazamiento en su zona (moto o caballo).

²⁹ Véase Paraguay, DGEEC, 2011a para mayor detalle.

DIAGRAMA 15
PARAGUAY: ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN



Fuente: Paraguay, DGEEC, 2011.

El perfil del capacitador es que sea educador, líder comunitario o con experiencia en operativos censales, radique en el área de acción o disposición a establecerse durante el operativo en ella, dedicación exclusiva y disponibilidad para movilizarse dentro de su área de acción, manejo oral de la lengua guaraní; con capacidad de gestión y organización en su área de acción, experiencia en coordinación de cursos y talleres con técnicas participativas, apertura para revisar conceptualizaciones adoptadas en el censo e incorporar innovaciones metodológicas, sensibilidad y respeto por las manifestaciones interculturales y las diferencias étnicas; habilidad para estimular en sí mismo y en los capacitandos procesos creativos, búsqueda de respuestas pedagógicas innovadoras y resolución de los aspectos operativos del censo, disposición a desarrollar actividades en el área de comunicación y difusión; nociones de administración, y seguimiento y evaluación de programas educativos.

Se prevé la realización de una convocatoria abierta, mediante los medios masivos de comunicación: prensa escrita, radios comunitarias, web institucionales, gacetillas de prensa y redes sociales. A la vez, se espera poder establecer alianzas institucionales con los municipios para que los mismos sean los centros de referencia para la postulación de potenciales censistas y supervisores.

Para la selección se prevé implementar una evaluación psicotécnica y una entrevista directa que permitirá realizar una preselección del personal necesario para cubrir las vacancias en cada distrito y un 20% adicional previendo posibles deserciones o mal desempeño. Para la selección definitiva se prevé dos instancias de evaluación: una evaluación grupal participativa, una evaluación individual y el capacitador evaluará a cada participante mediante la observación y los resultados de un test aplicado.

El programa de capacitación consiste en un proceso de permanente aprendizaje que promueve la apertura de espacios de reflexión sobre las propias prácticas y la apropiación de conocimientos para mejorar la habilidad de todos los participantes: técnicos, coordinadores, capacitadores y capacitandos. El aprendizaje se orienta a través de las siguientes estrategias pedagógicas: la participación activa, el apoyo de métodos audiovisuales, la problematización de las prácticas, dramatizaciones, la construcción colectiva del conocimiento, las aproximaciones graduales y sucesivas de los conceptos y las técnicas de empadronamiento.

Los supervisores y censistas serán contratados por un mes³⁰.

³⁰ El salario de los supervisores será de aproximadamente 425 dólares y el de los censistas alrededor de 395 dólares.

Entre los materiales a ser utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje se incluyen medios audiovisuales y tradicionales: presentaciones en Power Point, materiales filmicos, pizarras, papelógrafos y documentación impresa. El uso de material audiovisual facilita el proceso de aprendizaje de manera amena y muy vivencial, así como reforzar los conceptos desarrollados en otras etapas del proceso de capacitación.

Además de los tradicionales manuales operativos para el personal abocado a la actividad censal en toda la estructura (manual del censista, supervisor, coordinador distrital, coordinador departamental), también se tiene previsto elaborar un manual guía del capacitador que contemple los objetivos, las actividades, las técnicas, los materiales a utilizar y la distribución horaria. Asimismo, el manual del censista posee dos partes, la primera donde se abordan los aspectos conceptuales y una segunda parte que incluye el manual del usuario para el uso del PDA.

Los materiales de capacitación para los censistas incluyen el manual, una versión impresa del cuestionario censal, el dispositivo PDA, la planilla resumen del censista y la cartografía del área de empadronamiento. Asimismo, durante el desarrollo de las capacitaciones se utilizará el idioma castellano y guaraní.

La duración de la capacitación se prevé en aproximadamente seis días, distribuidos en tres grandes actividades de dos días cada uno: desarrollo del contenido conceptual y manejo de la cartografía, uso del PDA y práctica en terreno.

El propósito de la sensibilización es lograr la participación, la confianza y el apoyo de cada uno de los actores sociales. La estrategia de comunicación y difusión que se propone implementar reconoce diferentes destinatarios que se definen según estratos sociales, grupos de edad, área urbana-rural, grupos étnicos (comunidades campesinas e indígenas, población con discapacidad, población urbana y semiurbana). De acuerdo a los diferentes destinatarios, la implementación de la estrategia de comunicación y difusión se realizará a través de: emisoras de radio, canales de TV local y/o nacional, prensa escrita a través de avisos publicitarios, entrevistas y noticias, presentación del proyecto en organizaciones comunitarias, reuniones con dirigentes, grupos organizados, comité de mujeres, comité vecinal, cooperativas, charlas en centros educativos, proyección de material filmico, distribución de folletos, trípticos, pasacalles y volantes. Las características del mensaje y de comunicación será enunciado y formulado de acuerdo a qué medio se ha de emplear y, atendiendo el lenguaje que se utilizará, de manera a lograr el objetivo de la comunicación.

Asimismo, se prevé dos momentos o instancias de evaluación:

1. Evaluación grupal participativa y evaluación individual.
2. El capacitador evalúa a cada participante mediante la observación y los resultados de un test aplicado.

L. Venezuela (República Bolivariana de). Censo Nacional de Población y Vivienda 2011

El Censo Nacional de Población y Vivienda 2011 será de derecho, desde el 1 de septiembre al 30 de noviembre, con un cuestionario general y un cuestionario para comunidades de pueblos indígenas. Para ambos cuestionarios la información se relevará mediante el uso de Dispositivos Móviles de Captura (DMC).

La capacitación se realizará mediante la técnica de “cascada”. El proceso de entrenamiento ha sido dividido en dos capacitaciones paralelas. La capacitación correspondiente al curso de empadronamiento que incluye la cartografía, el diseño conceptual y el uso de los dispositivos móviles. En paralelo se halla la capacitación del Sistema de Gestión, que incluye la capacitación de los Asistentes Tecnológicos y en los Centros de Recolección y Transmisión Censal (CRTC)³¹.

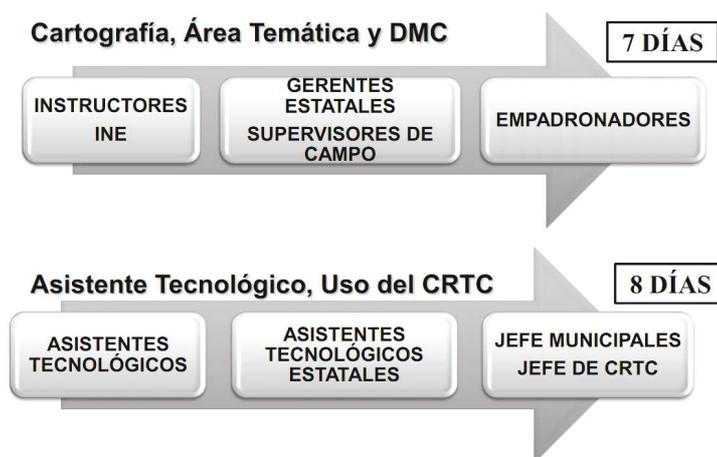
³¹ Véase Venezuela (Rep. Bol. de), INE, 2011a para mayor detalle.

Son tres niveles de “cascada” para los dos cursos. El primer nivel de “cascada” del curso de empadronamiento corresponde a los instructores de la oficina nacional de estadística que capacitarán a los supervisores de campo. Estos a su vez serán quienes capacitarán a los empadronadores. En la capacitación tecnológica se capacitará a los asistentes tecnológicos de la oficina nacional de estadística y serán ellos quienes capacitarán a los asistentes tecnológicos estatales, que tendrán la responsabilidad de entrenar a los jefes municipales y jefes de CRTC.

Dentro de la “cascada” cada uno de los puestos posee una función determinada:

- Asistente técnico de los CRTC: velar por la correcta instalación de los CRTC y dar acompañamiento técnico durante el período de empadronamiento.
- Jefe del CRTC: asignar cargas de trabajo a los empadronadores, monitorear la cobertura a través de indicadores de gestión y recolección y envío de los datos.
- Supervisores: actualizar la cartografía, acompañar al empadronador durante el empadronamiento y velar por el trabajo del empadronador.
- Empadronadores: tendrá como función empadronar a los hogares en su residencia habitual (véase el diagrama 16).

DIAGRAMA 16
VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): NIVELES DE CAPACITACIÓN



Fuente: INE, 2011.

La selección y reclutamiento del personal se realizará mediante un sistema que se creó para tal fin y que se encuentra en el sitio web del Instituto de Estadística. Es un registro de rlegibles donde las personas podrán postularse a los diferentes cargos de la estructura completando todos los datos. Luego de realizar la verificación sobre la veracidad de estos datos pasarán a una prueba psicológica, también a través de la web, para ser finalmente convocados para la capacitación. La principal ventaja de este sistema es el ahorro de tiempo en la selección de todo el personal que trabajará en el censo, en especial para la selección de los empadronadores.

También, en función que se tiene un sistema de selección en la web, se realizará un módulo de capacitación a través de Internet. Los jefes de CRTC van a tener un “usuario” y una contraseña para que a medida que se haga la capacitación de los tres niveles puedan buscar en el sistema el personal asignado a cada uno de los cursos y transcribir las notas. De este modo, el instituto de estadística contará con la calificación del personal a través de la cual podrá hacer la selección final. El sistema se preparará tanto para la capacitación del curso de empadronadores como para las evaluaciones de la capacitación tecnológica.

Los requisitos para participar en la etapa de empadronamiento del Censo 2011 son: ser venezolano (a), mayor de 18 años, bachiller como mínimo o técnico superior universitario o profesional. Todos los perfiles profesionales que se solicitarán deben poseer conocimientos y experiencia manejando equipos móviles digitales. Los preseleccionados durante el período de postulación deberán aprobar un taller de capacitación para poder ingresar oficialmente al equipo del Censo 2011.

La capacitación comprenderá diferentes módulos: conceptuales, tecnológicos, práctica y pedagógica, que permitan alcanzar el objetivo. El programa de capacitación para los empadronadores del cuestionario general y de comunidades indígenas tiene el objetivo de entrenarlos en los conocimientos y destrezas necesarias para garantizar la captura de datos.

En cuanto a la capacitación tecnológica, el objetivo será instruir a los jefes municipales y jefe de CRTC en los conocimientos y destrezas necesarias para garantizar la transmisión de datos confiables, así como la generación de reportes necesarios para mantener la cobertura censal, necesaria para el empadronamiento.

En cuanto a los materiales para la capacitación, se elaborarán manuales operativos para cada uno de los puestos y según el puesto tendrán manuales del sistema de gestión, manual de capacitación (plan de clases), computadora y dispositivo móvil. Además, se elaborará un manual de capacitación de contingencia que se utilizará en los momentos en que haya deserción de personal y sea necesario hacer capacitación de reinducción a personal de reserva (ya capacitado) o bien capacitar a personal que nunca ha sido capacitado. También se elaborará un video instruccional, que permitirá reforzar al personal los conocimientos adquiridos en el curso de empadronador, y que estará en la web para que el personal pueda ingresar y consultar, y un tutorial que permitirá ser consultado en la web para aclarar dudas sobre preguntas del cuestionario censal.

Para el curso de empadronadores la duración de la capacitación es de siete días. Para el primer y segundo nivel será de cuatro días para el cuestionario general, más dos días para el cuestionario de comunidades indígenas y un día adicional para inducción a los cargos e inducción pedagógica, para enseñar cómo ser un facilitador y manejo del diseño instruccional. Para el tercer nivel, los empadronadores, la duración de la capacitación será de seis días en las áreas donde hay comunidades indígenas y solo cuatro días en las áreas donde no hay comunidades indígenas. En la capacitación tecnológica se mantienen siete días de capacitación para el nivel tres y ocho días para los niveles uno y dos, que deben aprender la inducción instruccional y a los cargos.

Entre empadronadores, supervisores, jefes de centros de recolección y transmisión censal y jefes municipales se capacitará a alrededor de 22.000 personas.

El plan comunicacional como medio de capacitación consistirá en la elaboración de:

- Notas de prensas semanales y ruedas de prensa quincenales.
- Presentaciones semanales en las universidades y colegios.
- Presentaciones ante los organismos del Estado.
- Talleres de vocería para los Gerentes Estadales y periodistas de todo el país.
- Presentación en comunidades indígenas.
- Revista infantil del censo.
- Presentación del censo en diferentes ferias.
- Folletos.
- Entrevistas en medios masivos y radiales.
- La página web del censo con todos los documentos técnicos.
- Facebook.

- Twitter.

Con respecto a los mecanismos de control de calidad de la capacitación, las pruebas piloto permitieron ajustar el diseño instruccional, las preguntas del cuestionario más difíciles de comprender, ejercicios prácticos, instrumentos de evaluación, los tiempos necesarios para cada uno de los temas, la duración total de la capacitación y la sensibilización del curso de comunidades indígenas. Los resultados de la prueba arrojaron la necesidad de aumentar el tiempo dedicado a la práctica con el dispositivo móvil de captura y a la práctica del recorrido de áreas operativas en campo.

En cuanto a la supervisión de la capacitación, a partir de los resultados de la prueba piloto se diseñó una supervisión nacional de la capacitación, de la oficina de estadística, del segundo y tercer nivel y un instrumento de supervisión que registra si se cumplió el objetivo del curso, los contenidos, el tiempo empleado en el desarrollo, énfasis en las preguntas claves, comprensión de los participantes, el material empleado y la competencia del instructor.

M. República Dominicana. IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010

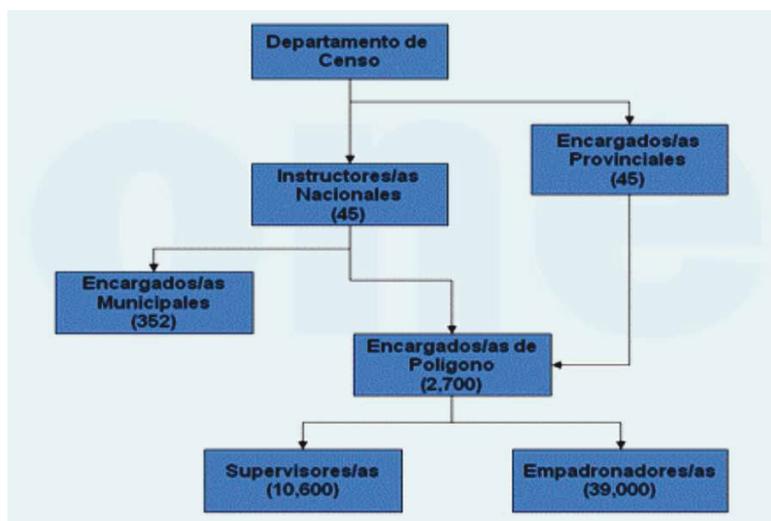
El IX Censo Nacional de Población y Vivienda de la República Dominicana se realizó entre el 1 y el 7 de diciembre de 2010. Se trató de un censo de derecho mediante entrevista directa con una sola boleta censal.

En este censo el esquema de capacitación utilizado fue el de “cascada”. La capacitación se realizó en tres niveles: se inició con la formación a los miembros del Departamento de Censos, que tuvieron el rol de capacitar a los encargados provinciales y al equipo de instructores nacionales. Ellos debieron capacitar a los encargados municipales de polígono, quienes tuvieron la responsabilidad de capacitar a los supervisores y empadronadores (véase el diagrama 17)³².

El perfil de los recursos humanos varió según el puesto en la estructura censal. Para los supervisores se requirió experiencia en supervisión, edad entre 23 y 50 años, título de bachiller, capacidad de negociación, manejo de conflictos y resolución de problemas, capacidad para ubicarse en el terreno, integridad, habilidad de comunicación, colaboración, orientación al logro de resultados. Para los empadronadores, edad entre 18 y 50 años, constancia de aprobación de 2° de media o secundaria, ser hábil, dinámico, emprendedor, gusto por la comunicación verbal con las personas, integridad y trabajo en equipo. El perfil se definió de acuerdo a lo que se esperaba obtener en cada una de las áreas de trabajo.

³² Véase República Dominicana, ONE, 2011a para mayor detalle.

DIAGRAMA 17
REPÚBLICA DOMINICANA: ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN



Fuente: República Dominicana, ONE, 2011.

Asimismo, se exigió que todos los aspirantes contaran con un documento de identidad y residan en el área que se postulaban para trabajar. Para las posiciones más elevadas se solicitó que tuviesen conocimientos de computadoras y capacidad para la redacción de informes.

La convocatoria para participar en los cursos de capacitación se realizó principalmente a partir de la estructura operativa censal.

Se convocaron un total de 52.500 candidatos, de los cuales fueron seleccionados 48.600 personas. De este grupo 38.000 personas fueron seleccionadas como empadronadores y 10.600 personas, que obtuvieron las calificaciones más altas y de acuerdo al perfil establecido, fueron seleccionadas como supervisores. El personal con calificaciones más bajas fue reclutado como personal de reserva. Finalmente se reclutó el 25% más del personal requerido.

El reclutamiento del personal estuvo a cargo de la estructura operativa censal. Se realizó a nivel de cada municipio y fue responsabilidad de los encargados municipales y provinciales. Asimismo, y con el objetivo de reducir los costos del operativo, se solicitó a la Comisión Nacional Censal que colabore con el aporte del 50% del personal requerido. Sin embargo, esta situación resultó ser perjudicial debido a que, en el comienzo de la capacitación, el personal cedido por las instituciones del Estado, además de no ser el número esperado, al enterarse que no recibirían ninguna remuneración, por una semana de trabajo, no se presentaron o bien se retiraron después de iniciada la capacitación. A las personas que se quedaron en la capacitación se les debió pagar de igual modo y las personas ausentes debieron ser sustituidas.

El inicio del registro de candidatos a los puestos operativos se realizó en la Feria Internacional del Libro del año 2010, en donde mediante un formulario electrónico todos los visitantes podían inscribirse.

Para seleccionar al personal se diseñó un proceso que se inició con la elaboración del perfil requerido para cada puesto, y continuó con la difusión del perfil, la recepción del currículo, la preselección de candidaturas y entrevistas con cada una de las personas preseleccionadas. Este proceso terminó con la realización de un curso de capacitación a partir del cual se hizo la evaluación y selección final.

Para el relevamiento de las viviendas colectivas, se reclutó personal al interior de los recintos, principalmente cárceles, recintos militares y centros religiosos. De igual manera, en las localidades con una importante presencia de población inmigrante, principalmente haitiana, se incluyeron empadronadores con dominio de la lengua creol o se contrataron traductores.

A diferencia de otros censos, en esta oportunidad no se contó con la participación masiva de los docentes como capacitadores, debido a que el Ministerio de Educación tiene en marcha un plan denominado “Mil horas de docencia en cantidad y calidad”, el cual pretende elevar el número de horas de docencia, por lo tanto la participación en el censo se consideró una situación poco favorable para la consecución de estos objetivos.

El programa de capacitación fue tradicional. El entrenamiento fue presencial, en aulas con un máximo de 40 personas por aula y contempló actividades de carácter participativo y teórico-práctica, donde la exposición del facilitador se combinó con la participación de las personas que estaban siendo capacitadas. Las actividades desarrolladas giraron en torno a lecturas guiadas, juego de roles y ejercicios prácticos de llenado de la boleta y uso de la cartografía.

Entre los materiales de capacitación se usaron los manuales operativos (empadronador, supervisor y para “casos especiales”), la boleta censal, láminas, formularios auxiliares y el cuestionario de atributo de la comunidad. Con respecto a los mapas, debido a la dificultad con los materiales no se pudo contar con un mapa para cada participante de la capacitación sino que se contó con un juego de mapas para cada curso.

Con el objetivo de uniformizar la capacitación y minimizar el efecto “cascada” se elaboró una guía de capacitación de los empadronadores, a través de la cual se indicaba al instructor el paso a paso de todo lo que se debía decir y hacer. Fue una guía didáctica, adecuada y con la que los instructores se sintieron más confiados.

Con respecto al boletón o gigantografía de la boleta censal, brindó la posibilidad de realizar prácticas y ofreció muchas ventajas en áreas en las que no se contaba con energía eléctrica. Esta guía indicaba al instructor cuándo y qué páginas del manual debía leer. Por su parte, solo se utilizó ayuda visual en la capacitación de los encargados provinciales y los instructores nacionales, que fueron desarrolladas a nivel central.

Los encargados provinciales e instructores se capacitaron durante nueve días en un curso. Los encargados municipales se capacitaron durante seis días en un total de 45 cursos. Los encargados de polígono se entrenaron durante seis días en un total de 72 cursos. Por último, para los empadronadores se realizaron 1.629 cursos de cinco días cada uno, y para los supervisores de siete días, ambos de siete horas de duración.

Además de su capacitación, previo al entrenamiento de los encargados de polígono, los encargados provinciales y los instructores nacionales recibieron un reforzamiento de dos días. Este reforzamiento abordó todos los aspectos más importantes y se hizo hincapié en los principales fallos o dificultades que fueron identificadas en las capacitaciones previas.

En general, todos los cursos de capacitación tuvieron una duración mínima de cinco días y el número mínimo de horas de capacitación para cada curso fue de 48 horas. Sin embargo, cabe mencionar que al ser un censo con una duración de siete días, los primeros días constituyeron una oportunidad para que el empadronador siga capacitándose con la práctica, aún cuando ello no fue previamente establecido ni contemplado.

En lo que respecta a la remuneración de los empadronadores y supervisores, se les pagó un monto total en concepto de viáticos, al final del trabajo³³.

Entre los medios utilizados para la sensibilización, como herramienta para la capacitación, fueron habilitadas cuentas de Twitter, Facebook y de YouTube, las cuales permitieron a la población interactuar con el personal de la oficina de estadística.

En cuanto a la supervisión de la capacitación, estuvo conformada por encargados provinciales y encargados municipales y los representantes de la oficina estadística a nivel central. Para la supervisión

³³ Para los empadronadores este pago alcanzó los 25 dólares por día, por nueve días y para los supervisores el pago fue de 32 dólares por día, por 12 días de trabajo.

se realizaron una serie de herramientas que indicaban cómo debía realizarse la supervisión. Cada curso de capacitación fue visitado por lo menos una vez por uno de los supervisores.

En oportunidad del censo experimental se desarrollaron un conjunto de actividades tendientes a evaluar y controlar la calidad de la capacitación en torno a: reclutamiento y selección de los participantes, diseño de los instrumentos y del programa de capacitación, asistencia diaria, observación de la capacitación, aprovechamiento y documentación.

- Reclutamiento y selección de los participantes: se detectó que las autoridades municipales, directores de centros educativos y profesores universitarios indicaban posibles candidatos.
- Diseño de los instrumentos y del programa: se pudo observar que cada instructor efectuaba ciertas modificaciones.
- Registro de asistencia diaria: durante todos los días de la capacitación se realizó el control de asistencia en diferentes momentos y no se permitía la permanencia en el aula de personas que llegaran después que se había pasado asistencia.
- Observación permanente de la capacitación: en cada aula de capacitación, además del instructor se encontraba un observador que, entre otras actividades, tomaba los tiempos dedicados a cada tema, las preguntas más frecuentes de los participantes, el manejo de los temas por parte del facilitador y otros elementos susceptibles de ser observados. Al final del día, el equipo se reunía y hacía la revisión de los temas observados. Se indicaba qué temas debían ser reforzados y se iban haciendo los ajustes al programa de capacitación.
- Con la medición del tiempo se estableció cuánto en promedio se requería para explicar los temas y el diseño del programa definitivo.
- Evaluación de la capacitación: se diseñó un instrumento que debía ser completado por los participantes al final del curso. Los temas evaluados incluyen la valoración de los contenidos del programa (temática censal, temas de cartografía y tiempo dedicado a cada tema), la calidad y actualización de los materiales (boletín y manuales operativos y de cartografía), la logística disponible (higiene, privacidad, cantidad de personas por grupo, tamaño de las áreas, ventilación, iluminación, trato del equipo de trabajo, salón de clases e instalaciones físicas) y evaluación de los capacitadores (dominio de los temas, uso de los materiales, metodología técnica de enseñanza).
- Evaluación de aprovechamiento: este documento estuvo constituido por 42 preguntas clasificadas en: preguntas destinadas al manejo temático de la boleta de acuerdo a las diferentes secciones de la misma, preguntas para evaluar la escritura para el llenado de la boleta, preguntas para conocer el desenvolvimiento cartográfico de los empadronadores, preguntas para evaluar la comprensión de las instrucciones de llenado de la boleta y preguntas para medir el manejo de la boleta.

Las evaluaciones fueron digitadas y a partir de su análisis se logró establecer cuáles eran las principales dificultades tanto en temas de contenidos como de otros aspectos de la capacitación. Todo el proceso de capacitación está documentado en los diferentes informes.

N. Uruguay. 8° Censo Nacional de Población, 4° Censo Nacional de Hogares, 6° Censo Nacional de Viviendas 2011

El Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de Uruguay será un censo de derecho que se realizará entre el 1 de septiembre y el 1 de octubre de 2011, con la metodología de entrevista directa. Este censo forma parte del Proyecto Censos 2011, en el que en un solo operativo de campo se cubrirán los siguientes objetivos:

1. Actualizar la base cartográfica del Instituto y la toponimia (origen y significado de los nombres de los lugares).

2. Actualizar el directorio de domicilios con fines estadísticos.
3. Realizar el 1° censo de entorno urbanístico.
4. Realizar el 8° Censo Nacional de Población.
5. Realizar el 4° Censo Nacional de Hogares.
6. Realizar el 6° Censo Nacional de Viviendas.
7. Realizar el Censo Nacional de Locales con actividad económica.

La captura de la información está prevista realizarla con dispositivos móviles, asociados a un GPS en las áreas rurales o en las que siendo urbanas, no marcan el clásico trazado de manzanas (asentamientos irregulares, viviendas dispersas, otros).

Tiene previsto basar su estrategia de entrenamiento en el modelo de capacitación en “cascada”. El equipo de capacitación del Censo 2011 entrena a los funcionarios de la oficina de estadística, quienes capacitan a los docentes instructores y estos, luego de pasar las pruebas correspondientes, están en condiciones de capacitar a jefes departamentales, regionales, de equipo y censistas³⁴.

La oficina de estadística contrató a una empresa responsable de suministrar los recursos humanos adicionales al concurso del aporte de funcionarios públicos que harán los organismos estatales.

La convocatoria y el reclutamiento se realizará exclusivamente a través del sitio web del Instituto de Estadística, a partir del número de cédula de identidad.

El proceso de preselección de los aspirantes es el siguiente³⁵:

1. El proceso de preselección se efectuará a nivel de localidad para los departamentos del interior del país y a nivel de CCZ (Centro Comunal Zonal) en el caso de Montevideo, teniendo en cuenta el número de personas inscriptas y las demandas de personal de campo establecidas a esos niveles. En el sitio web de la oficina de estadística se publicará la información que permitirá visualizar los requerimientos de personal de campo y el número de inscripciones alcanzadas.
2. En las localidades o CCZ donde no se alcance el número demandado, todos los inscriptos serán preseleccionados, debiendo posteriormente cumplir con la prueba inicial, la capacitación y la prueba final, instancias que determinarán si es finalmente seleccionado para desempeñarse como jefe o censista.
3. En las localidades o CCZ donde el número requerido sea superado, el procedimiento a seguir se ajustará a los siguientes criterios:
 - a) Hasta el 35 % de las plazas se preseleccionarán de los funcionarios públicos inscriptos, los que posteriormente deberán cumplir satisfactoriamente con las pruebas y capacitación, para quedar definitivamente incorporados al personal de campo de Censos 2011.
 - b) El restante de las plazas se completará partiendo de la convocatoria efectuada con fecha 3 de marzo, a docentes, policías y personas que no ocupan cargos en el sector público.
4. Cada postulante deberá entregar la información que acredite su formación y experiencia.

Oportunamente y con la debida antelación, la oficina de estadística informará a través de su sitio web, los lugares y horarios donde deberán concurrir las/os aspirantes para acreditar mediante presentación de certificados su formación, experiencia laboral y disponibilidad de transporte (cuando corresponda). Quienes no se presenten en esta oportunidad quedarán automáticamente descalificados.

5. Selección.

³⁴ Véase <<http://www.ine.gub.uy/censos2011/index.html>> para mayor detalle.

³⁵ Véase <<http://www.ine.gub.uy/censos2011/index.html>> para mayor detalle.

- a) Las/os aspirantes que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, quedarán en condiciones de presentarse a la prueba inicial (Test inicial de lectura, según lo indican las bases de llamado). El material de estudio para dicha prueba quedará disponible en el sitio web del Instituto de Estadística y se dará aviso del momento en que las personas aspirantes podrán acceder al mismo.
- b) El puntaje exigido para la aprobación de esta prueba será 6. Quienes no alcancen este puntaje o no se presenten a rendir la prueba en los días y horarios indicados quedarán automáticamente eliminados.
- c) Una vez realizada la prueba se efectuará la puntuación de cada aspirante y se ordenarán de mayor a menor contemplando los criterios establecidos en las bases (formación, experiencia laboral, disponibilidad horaria, disponibilidad de transporte —si corresponde— y prueba inicial de lectura). De esta forma se establece un orden acorde a los puntajes finales obtenidos.
- d) Partiendo del primer lugar de ese listado se preseleccionará el número necesario de aspirantes para la localidad o CCZ correspondiente, los que deberán participar de las instancias de capacitación y realizar la prueba final. Aquellos que salven la prueba final serán quienes trabajen en los censos 2011.
- e) En el caso extremo de que la cantidad de personas que aprueben no sea suficiente para llenar los puestos requeridos, se volverá al listado citado en el literal c), convocando a un número suficiente para cumplir con las instancias de capacitación y prueba final.
- f) En caso que por razones de empate, el número de preseleccionados supere al número demandado para pasar a la instancia de capacitación se procederá a la preselección final mediante sorteo, utilizando para esos fines el número de inscripción.

Los impedimentos para la contratación del personal de campo son:

- No cumplir con los requisitos exigidos.
- No haber sido debidamente capacitado.
- No haber superado las pruebas correspondientes.
- Haber completado los cupos de personal de campo según el orden de prelación.
- Ser funcionario público (no se contratan, pasan en comisión), con la excepción de personal docente o personal policial.
- Ser jubilado o pensionista de la Caja de Industria y Comercio.

La prueba para el personal de campo tiene una duración de 30 minutos y se le entrega un certificado de asistencia a cada aspirante que rinde la prueba. Las personas que han sido exoneradas de la prueba lo fueron porque se han inscripto en un CCZ o localidades en donde el número de inscripciones no ha superado las necesidades de personal para las tareas de campo de los censos 2011. Todas las personas exoneradas, serán convocadas en la siguiente etapa para presentarse a la instancia de capacitación. La exoneración es exclusivamente referida a no tener que rendir la prueba inicial. Luego que pasen satisfactoriamente la instancia y prueba correspondiente a la capacitación, estará en condiciones para desempeñarse como censista o jefe.

En las bases del llamado a instructores³⁶ se establece que los requisitos son: tener título de maestro, profesor o docente universitario (excluyente) y ser residente en el departamento de inscripción.

Los jefes de campo deben tener 18 años cumplidos al 31 de mayo de 2011, bachillerato completo (6° año de educación secundaria o UTU (Universidad del Trabajo de Uruguay)), ser residente en el área

³⁶ Véase <<http://www.ine.gub.uy/censos2011/personal/bases-instructores.html>> para mayor detalle.

de inscripción y, por ende, donde aspira trabajar, tener disponibilidad horaria no menor a 5 horas diarias (se valorará la disponibilidad de trasladarse en el área departamental que le sea asignada y poseer vehículo con seguro total).

Los aspirantes a censistas deben tener 18 años cumplidos al 31 de mayo de 2011, Ciclo Básico completo (3° año de Liceo o UTU), ser residente en la localidad de inscripción o próximo a ella y, por ende, donde aspira trabajar y tener disponibilidad horaria no menor a 5 horas diarias.

Para la preselección de instructores, jefes y censistas se estableció una grilla de puntajes que pondera de manera diferente cada una de los componentes del perfil.

CUADRO 3
URUGUAY: GRILLA DE PUNTAJES PARA CADA UNO DE LOS COMPONENTES
DEL PERFIL SEGÚN CARGO

Componente	Instructores	Jefes	Censistas
Formación	15	15	15
Bachillerato completo	-	10	10
Estudios Terciarios	-	5	5
Estudios adicionales vinculantes	15	-	-
Experiencia laboral vinculante (Censos, ECH)	15	15	15
Disponibilidad horaria	10	5	10
Disponibilidad de transporte	-	5	-
Pruebas	60	60	60
Test inicial de lectura	10	10	10
Prueba final	50	50	50
Puntaje total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

La dedicación de los instructores es de 40 horas de instrucción como mínimo. La carga horaria depende de la cantidad de recursos a capacitar, en cada departamento. El pago se efectuará por hora de instrucción impartida³⁷. Los gastos de traslado, alojamiento y alimentación serán cubiertos también por la oficina de estadística.

Con diferente duración de contratación, la dedicación horaria de los jefes y de los censistas es de 35 horas como mínimo³⁸.

La convocatoria para los funcionarios públicos es muy similar que para el resto del personal convocado pero con algunas diferencias; se solicita una disponibilidad horaria no menor a seis horas diarias, sábados y domingos inclusive, constancia de calidad de funcionario/a público/a y acreditación de buenos antecedentes (legajo y calificaciones). Ellos también deben rendir las pruebas correspondientes y serán evaluados con los mismos puntajes que el resto del personal³⁹.

La principal diferencia se halla en torno a la contratación. A los funcionarios públicos que trabajen en el censo se les otorgará un “pase en comisión” al INE por tres meses (julio a septiembre de 2011) para los funcionarios públicos que sean seleccionados como jefes, y de 1 mes (septiembre de

³⁷ El valor nominal de la hora del instructor es de \$210, lo que equivale a aproximadamente 11 dólares. La equivalencia en dólares corresponde a la cotización del peso uruguayo al 24 de julio de 2011 en <<http://www.preciodolar.com/tipo-de-cambio-dolar>>.

³⁸ La remuneración de los jefes equivale a aproximadamente 965 dólares (\$17.800) y la de los censistas a 678 dólares (entre \$12.000 y \$13.000 según las entrevistas realizadas). La equivalencia en dólares corresponde a la cotización del peso uruguayo al 24 de julio de 2011 en <<http://www.preciodolar.com/tipo-de-cambio-dolar>>.

³⁹ Véase <<http://www.ine.gub.uy/censos2011/personal/Publicos.html>> para mayor detalle.

2011) para los seleccionados como censistas. Aun considerando que deberán tener al menos 35 horas de dedicación semanal. La concreción del pase en comisión estará sujeta a la aprobación final del jerarca del inciso y a obtener los puntajes exigidos en las pruebas previstas en la instancia de capacitación.

Por su parte la remuneración de los funcionarios públicos también varía⁴⁰. Los montos representan el 40% del valor remunerado al personal de campo que no reviste la calidad de funcionario público. Los funcionarios públicos seleccionados continuarán percibiendo el salario de su oficina de origen durante el periodo que dure el pase en comisión.

El material de lectura es un documento de diez páginas que contiene conceptos de las preguntas del cuestionario censal e instrucciones para completarlo correctamente.

La capacitación de los instructores se realizará en tres instancias durante cuatro horas diarias. Para los jefes regionales, jefes de equipo y los censistas la duración de la capacitación es de una semana de cuatro horas diarias.

En cuanto a la sensibilización, en la página web se hallan un conjunto de actividades de difusión tendientes a informar sobre las características de los censos: videos, entrevistas radiales y televisivas con los responsables de los censos.

Ñ. Síntesis de las experiencias de los países

Del análisis de las experiencias de los países se destaca que el modelo de capacitación en “cascada” sigue predominando como modo de entrenamiento a los diferentes actores de la estructura censal. Las variaciones vienen dadas por los diferentes niveles de “cascadas”, que si bien dependen de la cantidad de recursos humanos a capacitar, se observa un gran esfuerzo por parte de todos los países por minimizar sus efectos.

Un aspecto que no parece haberse modificado sustancialmente es el de los materiales, los países continúan basando la capacitación en manuales operativos para cada puesto, la boleta censal, presentaciones, diapositivas, videos, etc. Aún así cabe mencionar la preocupación de los países por incorporar mayor ejercitación y práctica en los manuales, como así también la implementación de una guía de clase para el instructor.

Los cambios más sobresalientes se observan en los países que han modificado su estrategia de capacitación como consecuencia de las transformaciones en las características metodológicas o tecnológicas más relevantes del censo. Esto se observa fundamentalmente en los países que realizan o realizarán el censo en varios días, que usan o tienen previsto usar dispositivos móviles y que han incorporado las redes sociales como medio de capacitación.

Un censo en varios días otorga la posibilidad de incorporar menor número de personas responsables de las tareas de campo, empadronadores y supervisores, al tiempo que permite una mayor duración de la capacitación, no solo durante el período establecido de entrenamiento sino durante todo el relevamiento, mediante la recapacitación permanente. Asimismo, el censo en varios días permite diseñar e implementar estrategias de supervisión que también pueden ser aprovechadas como instancias de capacitación. Por otra parte, la necesidad de contar con menor cantidad de recursos humanos puede habilitar la posibilidad de una remuneración acorde a la tarea y por lo tanto de contar con un perfil de personal de campo más especializado o con posibilidades de brindarle mayor dedicación al censo.

En cuanto al uso de los dispositivos móviles, es uno de los factores más relevantes a la hora de repercutir sobre las nuevas estrategias de capacitación, fundamentalmente debido al perfil de los recursos humanos y a la presencia de dos estructuras censales. El relevamiento mediante los dispositivos móviles induce a mantener una estructura censal y de instrucción de tipo técnica o informática paralela a la

⁴⁰ La remuneración de los jefes funcionarios públicos equivale a aproximadamente 396 dólares (\$7.308) y la de los censistas funcionarios públicos a 271 dólares (entre \$4.800 y \$5.200). La equivalencia en dólares corresponde a la cotización del peso uruguayo al 24 de julio de 2011 en <<http://www.preciodolar.com/tipo-de-cambio-dolar>>.

estructura tradicional. Además, como efecto prioritario por su importancia, estos dispositivos requieren de un perfil de recursos humanos con habilidades técnicas e informáticas muy diferentes a las tradicionales.

El uso de Internet y de las redes sociales como instrumento de capacitación constituye otro factor de cambio en las estrategias de capacitación. Tradicionalmente, algunos países elaboraban videos de capacitación que lograban transmitir en los medios masivos de comunicación —radio y televisión—, tanto para reforzar la formación de los empadronadores como para que la población en general pudiera informarse. En la actualidad, esa misma posibilidad la brinda también Internet y las redes sociales más visitadas por la población (en especial Facebook y You Tube). En esos sitios se puede hallar un sinnúmero de videos oficiales producidos por los institutos de estadística, o bien que resultan de la filmación de entrevistas, reuniones, seminarios, clases, etc., en los que el personal técnico de los institutos de estadística explica las características del censo. De este modo, el censo se convierte en un conjunto de imágenes —fotos y audiovisuales— de acceso ilimitado (para quienes tienen la posibilidad de acceder a Internet) que lo tornan más accesible y popular para un grupo importante de población. En ese sentido, se observa que los países han realizado un gran aprovechamiento de la oportunidad que brinda Internet y de sus redes sociales, convirtiendo actividades y elementos de sensibilización en verdaderas acciones de capacitación.

Otros cambios relevantes son el diseño e implementación de mecanismos de convocatoria y reclutamiento a través de Internet. De este modo el sitio web de los institutos de estadística se ha convertido en la puerta de entrada a la participación en el censo, a la vez que permite ahorrar gran cantidad de tiempo y personal dedicado al reclutamiento de recursos humanos.

También se reflejan cambios en los países que han incorporado recursos humanos pertenecientes a diferentes comunidades y en aquellos países que han pasado o intentan pasar de una capacitación tradicional a una basada en un enfoque constructivista.

La incorporación de personal de campo o de instrucción perteneciente a pueblos indígenas o afrodescendientes conlleva al diseño de una estrategia de capacitación con características diferentes. El entrenamiento se adapta al idioma, tiempo y cosmovisión de los pueblos, de igual modo que los materiales de capacitación y de relevamiento se diseñan bajo esta consideración.

Por último, la capacitación de tipo participativa se observa que resulta ser más amena, entretenida y en consecuencia más eficaz para los adultos. Este tipo de capacitaciones han sido acompañadas del diseño de nuevos materiales de capacitación que permitieron desarrollar juegos, dramatizaciones y ejercitaciones efectivas.

CUADRO 4
BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS CENSOS

País	Fecha de realización	Tipo de censo		Cantidad de días de relevamiento		Tipo de cuestionario		Tipo de entrevista		Uso de muestreo	
		Hecho	Derecho	Un día	Varios días	Papel	Dispositivo móvil	Entrevista directa	Autoadministrado	Con muestra	Sin muestra
Argentina	27/10/2010	X		X				X		X	
Bahamas	04/05 al 30/06 /2010		X		X	X		X			X
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Junio 2012	X		X		X		X			X
Brasil	01/08 al 30/10/2010		X		X		X	X	Por Internet	X	
Chile ^a	Abril 2012	X		X		X		X			X
Costa Rica	30/05 al 03/06/2011		X		X	X		X			X
Ecuador	28/11/2010	X		X		X		X			X
México	31/05 al 25/06/2010		X		X	X		X	Por Internet	X	
Panamá	16/05/2010	X		X				X			X
Paraguay	Agosto 2012		X		X	X	X	X			X
República Dominicana	01/12 al 07/12/2010		X		X	X		X			X
Uruguay	01/09 al 01/10/2011		X		X	X		X			X
Venezuela (República Bolivariana de)	01/09 al 30/11/2011		X		X		X	X			X

Fuente: Elaboración propia.

^a Al momento de elaborar este libro, el Censo Nacional de Población y Vivienda de Chile se había planificado de hecho, pero en septiembre de 2011, el gobierno chileno informó que sería de derecho.

III. Lecciones aprendidas y recomendaciones

A continuación se presentan las lecciones aprendidas más destacadas que surgen de la implementación de las estrategias de capacitación aplicadas en el último censo. Ellas proponen un conjunto de sugerencias y recomendaciones que resultan de las evaluaciones realizadas en torno a cada uno de los aspectos y procesos que conforman la capacitación.

A partir de las lecciones aprendidas cabe una reflexión final en torno a la capacitación como punto de partida y como proceso. Históricamente ha quedado demostrado que las falencias en la capacitación devienen de manera directa en problemas con la calidad de los datos, de ahí la importancia que alcanza esta etapa en el proceso censal.

El análisis del recorrido de los institutos de estadística en relación con la capacitación induce a algunas reflexiones. Si el objetivo central de la capacitación es entrenar a un número muy importante de personas en un tiempo muy breve y de manera homogénea, entonces cabe preguntarse cuál será la mejor ecuación para que ello resulte satisfactorio en el marco de un censo que cada vez se aleja más de un recuento básico de personas, viviendas y sus características más simples de relevar.

CUADRO 5
LECCIONES APRENDIDAS EN CADA ETAPA DEL PROCESO CENSAL SEGÚN PAÍSES

Etapas del proceso censal	Lecciones aprendidas	País
Esquema de capacitación	Controlar las distorsiones en la transmisión de conocimiento que produce el método de cascada.	Costa Rica
	Insistir en que los docentes respeten las directrices establecidas.	Ecuador
Convocatoria	Realizar la convocatoria con suficiente antelación para evitar aulas vacías el día del comienzo de la capacitación.	República Dominicana
	Seleccionar y reclutar el personal a través de la web del INE constituye un ahorro de tiempo.	Venezuela (República Bolivariana de)
Recursos Humanos	Evaluar el uso de docentes y estudiantes como recurso humano para el próximo censo.	Costa Rica
	Evaluar la utilización de los docentes debido a la molestia que generó no haber recibido ninguna remuneración.	Ecuador
	Evaluar las dificultades que se presentan con los estudiantes, aún cuando el censo de hecho no deja otra posibilidad.	Ecuador
	Seleccionar más estudiantes de nivel medio que del nivel superior debido a que estos desertan más que los primeros.	Chile
	No realizar cambios de último minuto en relación al personal que participará. Una vez definido quiénes formarían parte de la estructura censal se decidió la incorporación de los funcionarios públicos de manera gratuita.	República Dominicana
	Realizar convenios con el Ministerio de Educación y las Federaciones tendientes a evitar cualquier acción en contra del censo, debido a las dificultades gremiales existentes con los docentes.	Bolivia (Estado Plurinacional de)
	Aumentar el tiempo de capacitación para abarcar todos los contenidos.	Costa Rica
	Realizar la capacitación en días intercalados porque de manera continua los participantes se cansaban.	Costa Rica
	Modificar la metodología de clase magistral por ser considerada no adecuada para el perfil del público meta.	Costa Rica
	Cambiar la capacitación "tradicional" (memorística y mecánica) por la capacitación "participativa", que se sustenta en la construcción del conocimiento a partir de los saberes y las experiencias de los participantes, es muy positivo.	Paraguay
Metodología	Realizar capacitaciones menos rígidas y tradicionales, con dramatizaciones en el aula y en campo y juegos y gigantografías, independientemente de la edad de los participantes.	Venezuela (República Bolivariana de) y Chile
	Cambiar la realización de clases presenciales tradicionales, en donde la acción y disposición del profesor son puestas de relieve, por actividades más dinámicas, direccionadas a un mayor grado de complejidad en las formas de interacción y comunicación, logró una enseñanza didácticamente activa y seductora, motivándoles a los aprendices a la realización práctica de los procedimientos, a la expresión de sus opiniones y a la construcción de su aprendizaje.	Brasil
	Promover la participación de todo el personal técnico en las capacitaciones.	Paraguay
	Desarrollar una metodología de evaluación del funcionamiento de la capacitación curricular.	Bolivia (Estado Plurinacional de)
	Establecer un estrecho vínculo y relación con el Ministerio de Educación tanto para el asesoramiento en el diseño de cursos como para la sensibilización de los profesores en su tarea de instructores en el marco del censo.	Chile
	Incluir en los programas de capacitación no sólo los aspectos conceptuales de la boleta censal sino también aspectos operativos, como por ejemplo, cómo debe devolver el material censal, cómo completar los formularios auxiliares o planillas operativas, que no siempre disponen del tiempo de instrucción necesarios.	República Dominicana
	Incorporar un módulo de capacitación en la web del INE para que el instructor incluya las notas.	Venezuela (República Bolivariana de)
	Centrar la capacitación en los temas conductuales y los contenidos y transmitir los conceptos a la población. Considerar la trilogía: cuestionario, capacitación y difusión.	Chile

(continúa)

(conclusión)

Etapa del proceso censal	Lecciones aprendidas	País
Materiales	Mejorar los recursos audiovisuales que no cumplieron adecuadamente la función de apoyar la capacitación.	Costa Rica
	Diseñar instrumentos de capacitación prácticos y de fácil comprensión e innovadores en su diseño.	Ecuador
	Incorporar la gigantografía para favorecer las prácticas con el intercambio de roles, considerando que no siempre se tendrá acceso a la tecnología.	Paraguay
	Controlar el efecto "cascada" mediante la elaboración de una guía de capacitación y manuales claros y precisos.	Ecuador
	Elaborar un diseño de instrucciones donde figuren todas las actividades día a día, los recursos para cada una de las actividades y las evaluaciones.	Venezuela (República Bolivariana de)
	Finalizar los materiales para la capacitación y que estén disponibles con suficiente antelación para garantizar que los cursos se desarrollen de manera armoniosa.	República Dominicana
Sensibilización	Implementar un curso de Inducción Pedagógica para capacitar a los instructores en cómo deben cumplir su función, el modo en que se debe trabajar en equipo, cómo hacer dinámica de grupos, cómo manejar el manual, etc.	Venezuela (República Bolivariana de)
	Implementar campañas de sensibilización en coordinación constante con el proceso de comunicación.	Ecuador
	Poner énfasis en la comunicación de manera transversal a todo el proceso y las estrategias de sensibilización.	Bolivia (Estado Plurinacional de)
	Implementar la sensibilización a nivel local ha dado resultados satisfactorios.	Paraguay
	Mejorar la predisposición de la población extranjera hacia el censo.	Ecuador
	Desarrollar actividades de difusión en apoyo a la capacitación, en especial cuando se trata de capacitar a población en dos idiomas.	Paraguay
Remuneración	Reordenar el plan comunicacional siendo más enfáticos en algunos temas delicados de la boleta censal y en educar a la población y generar confianza.	Venezuela (República Bolivariana de)
	Capacitar a los informantes a través de la difusión de la boleta para que puedan responder.	Bolivia (Estado Plurinacional de)
	Definir con suficiente antelación el modo en que se va a realizar el pago a la estructura o al personal de campo para evitar conflictos una vez iniciados los cursos de capacitación.	República Dominicana
Evaluación	Apoyar el carácter voluntario de la tarea de campo con una gran sensibilización de la ciudadanía para lograr mayor compromiso.	Paraguay
	Tener sistemas de evaluación del proceso que brinden registros sobre el proceso.	Costa Rica
	Elaborar las memorias del censo.	Ecuador
	Elaborar documentos escritos en el que se desarrollen todos los procesos, planes, resultados, decisiones, justificaciones, etc.	Venezuela (República Bolivariana de)
	Disponer y conservar una memoria censal impresa, que contenga todo el material censal y todos los documentos que refieren a los procesos censales, para preservarlos en el tiempo y no correr ningún riesgo con el avance de los lenguajes informáticos y la tecnología a futuro.	República Dominicana
	Crear instrumentos de supervisión y evaluación de los participantes, los instructores, los materiales, la capacitación en general y la logística.	Venezuela (República Bolivariana de)
	Crear estructuras de supervisión de la capacitación que funcionen en paralelo a la capacitación y que brinden información sobre el funcionamiento de la capacitación.	República Dominicana
	Observar cómo funciona la capacitación en los diferentes países de igual modo que se observa el relevamiento censal.	República Dominicana
Trabajar con el Programa Acelerado de Datos que permite documentar virtualmente las operaciones estadísticas para resguardar toda la documentación (conceptos, documentos, manuales y base de datos).	Costa Rica y República Dominicana	

Fuente: Elaboración propia.

Los países presentan variaciones en torno al modo de implementar sus censos y la capacitación no puede quedar ajena a esos cambios. Quizás el desafío más importante se encuentre en la manera en que la capacitación se amolda a esos cambios evitando la implementación de estrategias de tipo tradicional en censos menos tradicionales. Censo en varios días, entrevista por autoempadronamiento, uso de dispositivos móviles o de Internet para el relevamiento, envío de datos online, reclutamiento por

Internet, uso de muestreo, implementación simultánea de censos de población y de comunidades y la incorporación de nuevas temáticas de compleja medición en las boletas censales deben ser acompañados de un proceso de capacitación acorde, que no sólo cumpla con los objetivos de formar recursos humanos, sino que además garantice la calidad de los datos.

En este sentido, a continuación se presentan un conjunto de reflexiones en torno a los aspectos más relevantes de la capacitación.

Boleta censal

Es sabido que el tipo de boleta censal (básica y ampliada), las características temáticas y, en especial, la incorporación de temáticas de compleja medición afecta a todos los aspectos de la capacitación. De las características de la boleta censal dependerán las decisiones que se tomen en relación con el perfil de recursos humanos, el programa de capacitación, la duración, los materiales y todas las decisiones que se desprenden de los procesos que afecta.

Temáticas como la rama de actividad, la ocupación, la migración, la fecundidad, la mortalidad materna, incorporadas por muchos países, requieren de un tiempo de desarrollo conceptual, de explicación y de ejercitación que es preciso respetar en favor de la calidad de la información (CEPAL, 2011a, pág. 67-72).

Similar situación se presenta con la medición de la discapacidad en los censos. Tal es la dificultad de su medición, en relación con la operacionalización, la capacitación y la sensibilización del concepto, que muchos países han desarrollado estrategias metodológicas para mejorar la captación de la información. A partir de las dificultades de medición halladas en los censos, algunos países incorporaron la temática en encuestas complementarias o específicas. Las encuestas tienen la posibilidad de capacitar durante mayor cantidad de tiempo a un perfil de encuestador específico para el relevamiento del tema discapacidad y con mayor profundidad. En este sentido, también la incorporación de esta temática en los censos requiere de una estricta evaluación del tiempo que se necesita para que los empadronadores registren tal información con la mayor confiabilidad posible.

Otro ejemplo del modo en que las características conceptuales de la boleta censal afectan la capacitación se halla en la identificación de pueblos indígenas y afrodescendientes. Para ello se debe incluir entre los instructores y personal de campo a individuos pertenecientes a cada uno de los pueblos o personas que los representen. Ello implica no sólo la búsqueda de un perfil de recurso humano con estas características sino el diseño y la organización de la capacitación en función de los tiempos que requiere el desarrollo conceptual de la temática, la adaptación a la cosmovisión de los pueblos, el uso de materiales de capacitación específicos (cuestionario y/o manuales operativos) y, en ocasiones, la realización de la capacitación y la elaboración de materiales en la lengua correspondiente al o los pueblo/s.

En este marco, la propuesta es estrechar aún más la relación entre las características del cuestionario y el diseño de la estrategia de capacitación, de modo que si el cuestionario incluye preguntas de compleja medición o incorpora nuevas temáticas, en todas las pruebas piloto se considere el objetivo de evaluar el tiempo que tarda cada empadronador en cada entrevista y la complejidad de la capacitación. Es sabido que boletas censales complejas conllevan problemas en la capacitación de los empadronadores debido a la necesidad de explicar cada una de las variables incorporadas y sus categorías de respuesta (CEPAL, 2011a, pág. 22).

En efecto, resulta imprescindible que los países que decidan incluir preguntas de difícil medición establezcan mecanismos especiales para garantizar y supervisar la comprensión de los empadronadores y empadronados. En ocasiones, se apela a un perfil de recurso humano que por diversos motivos —sus propias características, prejuicios sociales, entre otros— no alcanzan a comprender las instrucciones y, en consecuencia, no consiguen transmitir a los empadronados el objetivo de las preguntas incluidas. En el mismo sentido, se dificulta el desarrollo de un nivel adecuado de supervisión que contribuya a evitar e inclusive corrija las fallas cometidas por los empadronadores durante la recolección de la información (CEPAL, 2011a, pág. 73).

Asimismo, se propone que la capacitación se realice según el enfoque de derechos destinando todo el tiempo necesario a cada uno de los temas que así lo requiere.

Perfil de los recursos humanos

La elección del perfil del personal de campo se apoya en el examen de los recursos humanos con el que se puede contar en mayor número, con determinadas características personales y profesionales, la posibilidad de un reconocimiento económico o de otra naturaleza, la duración del relevamiento, la complejidad de los contenidos y de los aspectos procedimentales de la boleta censal y el uso de nuevas tecnologías para el relevamiento.

A la vez, el perfil de los empadronadores y supervisores en gran medida determina el tipo de convocatoria, el modo de reclutamiento, el diseño del programa de capacitación, los materiales que se van a utilizar y la duración.

Si bien todos los países cuentan con personal docente o estudiantes de diferentes niveles educativos para realizar el relevamiento censal, ya sea como empadronadores, como supervisores o como instructores, a partir de las lecciones aprendidas se tiene que no siempre constituyen la mejor alternativa. La selección de los docentes como instructores o empadronadores posee la principal ventaja de encontrarse presentes en todo el territorio nacional como parte de una estructura vertical que garantiza cierta homogeneidad en las características personales y profesionales, lo que a la vez, podría ser trasladado a la capacitación y al momento del levantamiento de los datos. Sin embargo, tanto problemas de tipo gremial o remunerativo, como excesiva dedicación horaria o de días a la actividad censal, podrían poner en riesgo, desde la misma asistencia a la capacitación hasta el cumplimiento de su tarea. Una situación similar se puede presentar con los funcionarios públicos que por sus propias características también, aunque en menor medida, garantizan homogeneidad y se hallan presentes en gran número en todo el territorio nacional. Sin embargo, por los mismos motivos que los docentes también podrían poner en riesgo el desarrollo de la capacitación y del operativo censal.

Cuando estas estructuras presentan ciertas dificultades o bien no se hallan en número importante, se debe recurrir a recursos humanos con características similares pero que no siempre forman parte de un colectivo en particular. Este es el caso de los países que recurren a la definición de perfiles con ciertos requisitos en cuanto a la edad, el nivel educativo, los conocimientos informáticos, la disponibilidad horaria y el lugar de residencia, etc.

La selección de recursos humanos que no pertenecen a una estructura en particular debe sortear, por un lado, la convocatoria y el modo de reclutamiento, y por otro la articulación y el reconocimiento de la estructura censal dada como una estructura jerárquica a la que se debe responder. La convocatoria y el modo de reclutamiento de estos recursos humanos no parece ser tan complicada a partir del uso de Internet, en donde los institutos de estadística utilizan sus sitios web para implementar sistemas de convocatoria, de selección y de reclutamiento (parcial o completo), que incluyen pruebas y material de consulta para los aspirantes. No obstante, lo más difícil parece ser la articulación de todo el personal, de modo que los distintos niveles de la estructura censal se encuentren estrechamente comunicados y relacionados jerárquicamente. En este sentido, el desafío está puesto en lograr la articulación de los participantes en una estructura censal con características propias y jerárquicamente respetadas.

Como se mencionó, otro de los aspectos a considerar a la hora de definir el perfil de los recursos humanos es el uso de dispositivos móviles y de Internet en el relevamiento, tanto en el operativo como en la capacitación. Ello implica la necesidad de elaborar un perfil de empadronador y supervisor con un conjunto de habilidades tecnológicas e informáticas que, en ocasiones, puede dejar por fuera a las estructuras habitualmente utilizadas para la implementación del censo, o bien a personas que no se hallan habituadas al uso de la computadora, más aún cuando se trata de dispositivos móviles que incluyen el uso de sistemas georeferenciados. En este sentido, es la población joven, que por sus conocimientos informáticos y por el uso habitual de Internet y de las redes sociales, la que más se adapta a esta demanda. Sin embargo, los jóvenes estudiantes presentan otro tipo de dificultades en el desempeño de la tarea como empadronador que los instructores deben considerar, como por ejemplo, aspectos relativos a la lectura o entonación de las preguntas.

Un tema más a tener en cuenta en relación con los recursos humanos son las dificultades asociadas a las ausencias, tanto durante la capacitación como durante el operativo. Si bien por las propias características de los censos, la posibilidad de contar además con recursos humanos alternativos

a los seleccionados es imposible, es imprescindible que los institutos de estadística hagan un esfuerzo para contar y capacitar entre el 20% y el 30% del personal de contingencia.

A partir de lo expuesto, pareciera que el perfil del empadronador, por uno u otro motivo, tiene que cambiar. De ser sencillamente una persona conocida de la comunidad, que forme parte de una estructura orgánica y homogénea por sus características personales y educativas, a ser una persona con características más asociadas a las competencias y calificaciones que a los atributos personales.

Simultáneamente, otro aspecto no menos relevante pero del que poco se habla, es la creciente dificultad del censo para acceder a los hogares, que resulta de la combinación que produce la conciencia de la población en torno al derecho a la intimidad de sus datos, el desconocimiento, la inseguridad y, en algunas ocasiones, el desinterés por los temas públicos. Esta problemática, reflejada en problemas de cobertura, también invita a replantear los atributos y requisitos que deben cumplir los empadronadores para lograr, así como las estrategias de relevamiento.

Esquema de capacitación

El esquema de capacitación determina la cantidad de recursos humanos necesarios para capacitar, la cantidad de cursos que se deben realizar, las características del programa de capacitación y, en cuanto a los materiales, la elaboración de una guía o plan de clase de uso de los instructores, que permite estandarizar las definiciones y en especial los aspectos de procedimiento referidos al modo en que se deben desarrollar las clases.

Si bien se han realizado esfuerzos para evitar el efecto “cascada”, a partir de la inclusión del dispositivo móvil como instrumento de relevamiento, las “cascadas” se han multiplicado por dos. Por un lado, se halla la “cascada” correspondiente a la estructura censal que se ocupará de la instrucción y el relevamiento tradicional y, por otro, se suma un nuevo esquema de capacitación relativo a las cuestiones tecnológicas que adiciona la necesidad de contar con un conjunto de personas con conocimientos específicos relativos a la informática.

Si bien reducir el efecto “cascada” en este marco resulta más complejo, el intento debe realizarse de igual modo, tanto mediante el aumento de la cantidad de instructores como a través del diseño de instrumentos que indiquen de manera exhaustiva las tareas, los tiempos y el modo en que el instructor debe realizar la capacitación.

El aumento de la cantidad de instructores hará necesario contar con mayor cantidad de recursos humanos especializados, tanto con conocimientos pedagógicos como con conocimientos informáticos.

Por su parte, la inclusión de una guía o un plan de clases para el instructor, que desarrolle la capacitación paso a paso pareciera ser la mejor solución. Sin embargo, se debe considerar que esto puede ponerse en contradicción con las metodologías de capacitación “participativas” en las que el conocimiento se construye a partir de los saberes que cada individuo aporta a la capacitación, lo cual puede dar lugar a variaciones en el modo de instruir sobre determinados aspectos.

Por lo tanto, se propone reducir el efecto “cascada” mediante la implementación de ambos procedimientos, en conjunto con la implementación de una metodología de supervisión que realice un estricto control de cada una de las capacitaciones.

Metodología

La metodología diseñada para la capacitación es un factor clave en todo el proceso de capacitación, de ella depende la cantidad de cursos que se deben realizar, la duración de cada uno de los cursos, el perfil de los recursos humanos y los materiales que se utilizan.

La capacitación presencial, brindada en aulas, con el uso de manuales operativos y la boleta censal, en la que los contenidos conceptuales y procedimentales se dictan mediante la lectura de cada uno de los materiales y se ejercitan mediante dramatizaciones se está replanteando. A cambio de ello se están desarrollando capacitaciones con modelos participativos o enfoques constructivistas. Estos modelos establecen que la relación entre enseñanza y aprendizaje es una experiencia de interacción dinámica y participativa entre los instructores, los alumnos y las actividades, y que los conceptos deben construirse a partir de la experiencia que aporta cada individuo que participa en la capacitación.

Se rescata la utilización de metodologías de capacitación de tipo participativas en tanto se considere que el aporte que realiza cada uno de los participantes puede derivar en desarrollos conceptuales que requieran de un mayor tiempo de reflexión y de cierre. Asimismo, es recomendable que los materiales de capacitación también se adapten al tipo de metodología; las ejercitaciones, dramatizaciones o la incorporación del juego deben ser cuidadosamente incluidas en los manuales operativos. Por su parte, el tratamiento de estos aspectos durante la capacitación requiere de un tiempo y un espacio que debe ser considerado a la hora de determinar el tiempo que requiere el desarrollo de cada curso de capacitación.

Otro tema estrechamente relacionado con la metodología, es la incorporación de los temas censales a la currícula escolar, con el objetivo de entrenar a los empadronadores pertenecientes al sistema educativo y de sensibilizar a la población. Al respecto, resulta recomendable que esta metodología se apoye en la elaboración de convenios con el Ministerio de Educación, que garanticen su implementación, a la vez que se diseñen estrategias que permitan monitorear el cumplimiento del programa, el desarrollo de las clases, el dictado de los contenidos y los resultados alcanzados.

Dentro de la metodología también se debe evaluar el uso de aulas virtuales o la capacitación mediante medios audiovisuales. Estos medios poseen la ventaja de brindar capacitaciones homogéneas. Sin embargo, el uso de este tipo de estrategias debe tener en cuenta el alcance y el acceso a los medios audiovisuales de los participantes de la capacitación y el diseño de una metodología que permita controlar los resultados de la capacitación.

Por su parte, también es recomendable que para la capacitación que se realiza en Internet, en las redes sociales o telefónicamente se desarrolle un sistema que permita registrar las respuestas que se brindan y el perfil de las personas que preguntan.

Materiales

Si bien los programas de capacitación continúan basándose en el uso de los manuales operativos correspondientes a cada puesto de la estructura censal, la boleta censal y presentaciones con diapositivas, la incorporación de los dispositivos móviles incluye un conjunto de manuales operativos que se adicionan a los *kits* habituales. Estos manuales corresponden a los cargos técnicos y entrenan sobre los aspectos relativos al uso de los dispositivos móviles y al modo en que se deben transmitir los datos.

Sin embargo, además de los materiales tradicionalmente usados, se destaca la elaboración y utilización de la guía o plan de clases para los instructores. La guía desarrolla el modo en que el instructor debe desplegar la capacitación paso a paso y posee la principal ventaja de homogenizar el modo en que se dictan los contenidos y, tal como se mencionó, favorece la reducción de efecto “cascada”. En el mismo sentido, entre los materiales sobresale el uso de la boleta censal gigante, a través de la cual se pueden realizar e intercambiar prácticas y desarrollar dramatizaciones, en especial es muy útil en aquellos lugares geográficos en los que no se cuenta con acceso a medios audiovisuales o a mayor tecnología.

Remuneración

La remuneración del personal de campo se halla en estrecha relación con el perfil de los recursos humanos. En tanto, se reduzcan las posibilidades de contar con empadronadores pertenecientes al sistema educativo, ya sea docentes o estudiantes, sea necesario que los empadronadores tengan un perfil técnico o profesional dotado de habilidades específicas en torno a los conocimientos informáticos, o bien se extienda el período de relevamiento, el personal deberá ser remunerado en función de esas características. Esto se convierte en una variable central para el censo, ya que debido al peso que representa el costo de los empadronadores en el presupuesto censal, inevitablemente repercutirá sustancialmente.

Duración de la capacitación

La duración de la capacitación es uno de los factores que más claramente afecta la calidad de la capacitación. En ocasiones el tiempo de duración de la capacitación, en días o cantidad de horas, es un aspecto no bien calculado y termina funcionando como variable de ajuste de los contenidos de la capacitación, lo que redundaría en la calidad de la capacitación y por lo tanto de los datos.

En este sentido, la evaluación de la realización del relevamiento mediante el uso de dispositivos móviles es recomendable que también considere el impacto en la duración de la capacitación. Cuando el

relevamiento se realiza con el uso de dispositivos móviles, no solo se requiere el tiempo para la formación de los contenidos conceptuales y operativos sino que se necesita tiempo para el aprendizaje y la práctica en el uso del dispositivo.

Con el uso de dispositivos móviles se debe optar por capacitar simultáneamente los contenidos y la aplicación de la boleta censal mediante los dispositivos; o bien, primero realizar el entrenamiento con la boleta censal en papel y una vez aprendida, comenzar la práctica con el dispositivo. Ambas situaciones presentan ventajas y desventajas. Si bien la realización de toda la capacitación con el dispositivo móvil acerca, desde el comienzo, a los empadronadores a la realidad de la tarea que tienen que llevar a cabo, también implica una capacitación más pausada hasta que los empadronadores se familiaricen con el dispositivo. Además, si se trata de dispositivos móviles que deben enviar la información *on line*, a los tiempos de capacitación de los contenidos de la boleta censal y del uso del dispositivo móvil se adicionan los tiempos de conexión a Internet y de las dificultades en torno a ello. Por su parte, comenzar la capacitación de los contenidos de la boleta censal y luego capacitar en el uso del dispositivo, también aumenta la cantidad de tiempo de capacitación casi duplicándolo. Adicionalmente, debido a que el entrenamiento con el dispositivo es realizado al final de la capacitación, se corre el riesgo de no alcanzar los objetivos necesarios y por lo tanto que el empadronador no se encuentre en condiciones de usar correctamente el dispositivo.

Otro de los aspectos relacionados con la duración de la capacitación es la conveniencia de realizar una capacitación en días corridos o bien en días alternados. Si bien, la primera alternativa puede provocar cierto cansancio por parte de los participantes, esta metodología posee la ventaja de evitar que se olviden conceptos y favorece el sostenimiento de la continuidad de la instrucción. Asimismo y por idéntico motivo, se sugiere que la capacitación finalice en el momento más cercano posible al relevamiento.

Sensibilización

La sensibilización como instrumento de capacitación sin duda es uno de los aspectos que más se ha modificado en los últimos años. El mayor acceso a los medios masivos de comunicación, a Internet y a las redes sociales ha convertido a las actividades de sensibilización en un método de capacitación y en una herramienta muy útil y efectiva. Sin embargo, debido al alcance de estos medios, la medición de los efectos y de las consecuencias se dificulta. Por ello, se propone establecer un sistema que permita medir de manera sistemática el alcance de la capacitación a través de estos medios, las características de las personas a las que llega y la calidad con la que llega.

Evaluación

El desarrollo de metodologías de evaluación de la capacitación es el aspecto más débil de los que conforman la capacitación. Quizás por falta de tiempo, históricamente se han priorizado aspectos más urgentes sin tener en cuenta que la supervisión es el único modo de garantizar la calidad de la formación que se brinda y por ende del modo en que se releva el dato.

Habitualmente, sólo se realizan monitoreos de tipo cuantitativos con el objetivo de examinar el desarrollo de las actividades de capacitación programadas, a partir de detectar, tanto cumplimientos como retrasos respecto de los tiempos originalmente programados. Estos indicadores relevan la cantidad de cursos iniciados y finalizados según puesto a cubrir, el nivel de ausencia de los instructores, número de personas de la estructura censal capacitadas según cargo, número de cursos realizados según cargo capacitado, la cantidad de horas de capacitación, la cantidad de participantes, etc.

Otro modo de evaluar la capacitación es a través de indicadores que relevan el nivel de competencia de los instructores y el desempeño de los participantes del curso (CEPAL, 2011).

Sin embargo, para el cálculo de estos y otros indicadores, que permitan controlar la calidad de los procesos y de la capacitación, la mayor dificultad se halla en la fuente de datos en la cual se pueden relevar.

En este sentido, se propone implementar estrategias de evaluación según los diferentes niveles de complejidad que se puedan asumir. Entre las alternativas de evaluación se consideran:

- Las encuestas de opinión para cada uno de los participantes y para el instructor.
- Evaluaciones de contenidos para los participantes.

- Encuestas referidas a cada uno de los aspectos de la capacitación, a ser completadas por los observadores no participantes, tendientes a evaluar al instructor y a los participantes.
- La presencia de observadores no participantes calificados es una de las estrategias que permite no sólo supervisar y evaluar sino registrar el resultado de la supervisión. Si bien esta metodología es muy positiva, su implementación de manera universal es muy difícil de efectuar por cuanto requiere de una cantidad de personal equivalente a la cantidad de cursos. Ello invita a desarrollar diversas estrategias que pueden variar desde la observación no participante de al menos los cursos de primer nivel, hasta diseñar una estrategia que permita la supervisión de una muestra del total de los cursos.
- Implementación de pruebas piloto. Dentro de los mecanismos de evaluación es fundamental la oportunidad que brindan las pruebas piloto y el Censo Experimental. Estos relevamientos permiten poner a prueba cada uno de los aspectos de la capacitación, incluso con la posibilidad de realizar estudios de tipo experimental en un misma prueba piloto. Las pruebas también deberían incluir el modo en que se evalúan cada uno de los procesos, a modo de peritar lo que se hará en el censo definitivo.

Para finalizar, interesa resaltar un aspecto que no ha sido prácticamente mencionado y que refiere a los contenidos de la capacitación. Un tema que resulta relevante en la capacitación y que ha quedado demostrado que no siempre se le brinda la atención adecuada es la sensibilización de los empadronadores sobre el significado del censo, los diferentes usos de los datos del censo, y por ende la importancia que adquiere el modo en que ellos desempeñan su tarea. En ocasiones, las capacitaciones se realizan de manera demasiado esquemática y en un tiempo muy escaso y no se alcanza a transmitir la relevancia que adquiere que los empadronadores recorran exhaustiva y correctamente el área asignada e indaguen correctamente las preguntas de la boleta censal, no sólo por la relevancia de los datos del censo sino por el efecto sobre la calidad de los mismos. En este sentido, el programa de capacitación debería contemplar y comenzar por una unidad temática que advierta particularmente sobre este aspecto.

Bibliografía

- Antón, J. y Del Popolo, F. (2008), “Visibilidad estadística de la población afrodescendiente de América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos”, *serie Población y Desarrollo*, N° 87 (LC/L.3045-P), Santiago de Chile, CELADE – División de Población de la CEPAL. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.09.II.G.47.
- Argentina, Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC) (1997), *Evaluación de la calidad de datos y avances metodológicos. 1ª parte*, Buenos Aires, Censo Nacional de Población y Vivienda 1991, serie J – N° 2.
- Barrios, O. (2006), “La experiencia paraguaya del Censo Nacional Indígena 2002”, *Pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe: información sociodemográfica para políticas y programas* (LC/W.72) [en línea], Santiago de Chile, mayo <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/25730/pueblosindigenas_final-web.pdf>.
- Bolivia (Estado Plurinacional de), Instituto Nacional de Estadística (INE) (2011a), “XI Censo Nacional de Población y V de Vivienda, Estrategia de capacitación”, documento presentado en el Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ____ (2011b), “Censo de Población y Vivienda 2012”, presentación realizada en la sesión 2 Metodologías de capacitación, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- Brasil, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2011), “Censo demográfico 2010 Brasil”, documento presentado en el Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- Bureau Census Bahamas (2011), “The Bahamas 2010 Census of Population and Housing”, documento presentado en la décima reunión del Comité Ejecutivo de la CEA – CEPAL en La Habana, Cuba, 6 a 8 de abril de 2011.
- Censo 2010 (2010) [en línea] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) <<http://www.censo2010.ibge.gov.br>>.
- Censo 2010 (2010) [en línea] Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC) <<http://www.censo2010.indec.gov.ar>>.

- Censo 2010 (2010) [en línea] Instituto Nacional de Estadística de la República Oriental del Uruguay (INE) <<http://www.ine.gub.uy/censos2011/index.html>>.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2011a), “Recomendaciones para los censos de 2010 en América Latina”, *serie Manuales*, N° 72. (LC/L.3364), Santiago de Chile, CELADE – División de Población de la CEPAL.
- ___ (2011b), “Guía para asegurar la calidad de los datos censales”, *serie Manuales*, noviembre, en prensa.
- ___ (2011c), “Guía para la elaboración de un proyecto censal”, *serie Manuales*, N° 70 (LC/L.3324-P), Santiago de Chile, CELADE – División de Población de la CEPAL. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta S.11.II.G.43.
- CEPAL (2009), “Censos 2010 y la inclusión del enfoque étnico: hacia una construcción participativa con pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina”, *serie Seminarios y Conferencias*, N° 57 (LC/L.3095-P), Santiago de Chile, CELADE – División de Población de la CEPAL. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.09.II.G.79.
- CEPAL/CELADE – OPS (2008), “Los pueblos indígenas y afrodescendientes en las fuentes de datos: experiencias en América Latina”, *serie Documento de proyecto* (LC/W.197), Santiago de Chile, CELADE – División de Población de la CEPAL.
- Del Popolo, F. (2009), “Los censos 2010 y la inclusión de pueblos indígenas y poblaciones afrodescendientes: Recomendaciones del CELADE”, documento presentado en la reunión Seguimiento de los avances de la preparación de la ronda de censos 2010 en América Latina: Taller del grupo de trabajo de la CEA/CEPAL, CELADE – División de Población de la CEPAL, del 3 al 5 de junio.
- Del Popolo, F. (2008), “Los pueblos indígenas en los censos de población: experiencias, oportunidades y desafíos en la nueva ronda”, documento presentado en el IX Encuentro internacional de estadísticas de género. Ronda censal 2010, INEGI, INMUJERES. UNIFEM, CELADE/CEPAL y CEA, del 29 de septiembre al 1 de octubre.
- Censo 2010 (2010) [en línea] Editor <<http://www.censo2010.ibge.gov.br>>.
- Chile, Instituto Nacional de Estadística (INE) (2011a), “Censo de Población y Vivienda 2012”, documento presentado en el Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011b), “Censo de Población y Vivienda 2012”, presentación realizada en la sesión 2 Metodologías de capacitación, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011c), “Censo de Población y Vivienda 2012”, presentación realizada en la sesión 5 Sensibilización de la población desde un punto de vista de apoyo a la capacitación, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística (INEC) (2011a), “Estrategias de capacitación, censos nacionales 2011: X de Población y VI de Vivienda”, documento presentado en el Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011b), “X Censo Nacional de Población y VI Censo Nacional de Vivienda 2011”, presentación realizada en la sesión 1 Esquema de capacitación censal y diferencias y similitudes en las estrategias de capacitación entre el censo de 2000 y 2010 y las razones para el cambio, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011c), “X Censo Nacional de Población y VI Censo Nacional de Vivienda 2011, Estrategia de capacitación para el empadronamiento censal”, presentación realizada en la sesión 4 Material utilizado en la capacitación, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- Cuba, Oficina Nacional de Estadística (ONE) (2011), “Subcomisión de Capacitación. Censo de Población y Vivienda 2012”, Oficina Nacional de Estadística.
- Ecuador, Instituto Nacional de Estadística de Ecuador (INEC) (2011a), “VII Censo de Población y VI de Vivienda 2010, Resumen capacitación censal 2010”, documento presentado en el Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011b), “Censos 2010 Capacitación del Censo de Población y Vivienda CPV”, presentación realizada en la sesión 1 Esquema de capacitación censal y diferencias y similitudes en las estrategias de capacitación entre el censo de 2000 y 2010 y las razones para el cambio, del Seminario regional sobre experiencias de

- capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011c), “Instrumentos de capacitación censal. Censo de Población y Vivienda 2010”, presentación realizada en la sesión 4 Material utilizado en la capacitación, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI) (2011), Síntesis metodológica y conceptual del Censo de Población y Vivienda 2010, Aguascalientes, INEGI.
- Naciones Unidas (2010), *Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación. Revisión 2*, Serie M, N° 67/Rev.2 (ST/ESA/STAT/SER.M/67/Rev.2), Nueva York, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Estadística. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.07.XVII.8.
- ___ (2007), *Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*, 107a. sesión plenaria, Resolución aprobada por la Asamblea General el 13 de septiembre de 2007 [en línea] <http://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/DRIPS_es.pdf>.
- ___ (2002), *Declaración y Programa de Acción de Durban*, Bogotá, Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- ___ (2001), *Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia*, (A/CONF.189/12), Durban, Naciones Unidas.
- Naciones Unidas, Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas (2004), *Tercer periodo de Sesiones* (10 a 21 de mayo), (E/C.19/2004/23), Nueva York, Consejo Económico y Social.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007), *Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe y Fondo Indígena.
- Panamá, Gaceta Oficial Digital (2009), *Decreto ejecutivo N° 726*, Ciudad de Panamá, 29 de octubre de 2009. Información disponible en el sitio web del censo de 2010 de Panamá [en línea] <<http://www.censos2010.gob.pa/decretoCenso2.pdf>>.
- Panamá, Contraloría General de la República (2011), “Experiencias en la capacitación de supervisores y empadronadores en los Censos de Población y Vivienda”, documento presentado en el Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2009), “Avances de los censos nacionales. Ronda 2010”, *Boletín* N° 2, Ciudad de Panamá, Contraloría General de la República, junio.
- ___ (2007), “Avances de los censos nacionales. Ronda 2010”, *Boletín* N° 1, Ciudad de Panamá, Contraloría General de la República, diciembre.
- Paraguay, Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos de Paraguay (DGEEC) (2011a), “Censo Nacional de Población y Vivienda 2012. Paraguay 1811-2011 Bicentenario de la Independencia Nacional”, documento presentado en el Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011b), “Censo Nacional de Población y Vivienda 2012”, presentación realizada en la sesión 2 Metodologías de capacitación, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011c), “Censo Nacional de Población y Vivienda 2012”, presentación realizada en la sesión 5 Sensibilización de la población desde un punto de vista de apoyo a la capacitación, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- República Dominicana, Oficina Nacional de Estadística (ONE) (2011a), “Resumen”, documento presentado en el Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011b), “Experiencia de la República Dominicana”, presentación realizada en la sesión 1 Esquema de capacitación censal y diferencias y similitudes en las estrategias de capacitación entre el censo de 2000 y 2010 y las razones para el cambio, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ___ (2011c), “Metodología y mecanismos de control de calidad de capacitación en prueba censal”, presentación realizada en la sesión 3 Metodología y mecanismos de control de calidad de capacitación en pruebas pilotos, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.

- Schkolnik, S. y Del Popolo, F. (2005), “Los censos y los pueblos indígenas en América Latina: una metodología regional”, *Revista Notas de Población*, N° 79 (LC/G.2284-P/E), Santiago de Chile, CELADE – División de Población de la CEPAL, julio.
- Tacla Chamy, O. (1999), “El censo de población como una operación integral: etapas preparatorias, trabajo de campo, procesamiento, análisis y difusión de resultados”, serie Manuales N° 1 (LC/L.1204-P), Santiago de Chile, CELADE – División de Población de la CEPAL. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.99.II.G.9.
- Venezuela (República Bolivariana de), Instituto Nacional de Estadística (INE) (2011a), “Resumen 2011 Venezuela”, documento presentado en el Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ____ (2011b), “Censo 2011”, presentación realizada en la sesión 3 Metodología y mecanismos de control de calidad de capacitación en pruebas pilotos, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.
- ____ (2011c), “Censo 2011”, presentación realizada en la sesión 5 Sensibilización de la población desde un punto de vista de apoyo a la capacitación, del Seminario regional sobre experiencias de capacitación de supervisores y empadronadores de los censos de población, CELADE-CEA/CEPAL-UNFPA, 16 y 17 de mayo.

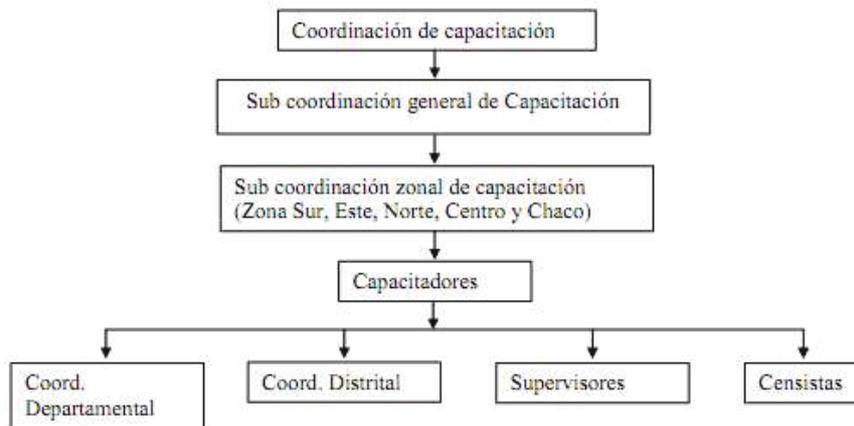
Anexo

RECUADRO A.1
MÉXICO: EJEMPLO DE MODELO DE CAPACITACIÓN EN CASCADA. CENSO 2010



Fuente: México, INEGI, 2011.

RECUADRO A.2
PARAGUAY: EJEMPLO DE CAPACITACIÓN EN CASCADA DISEÑADA PARA EL CENSO 2012



Fuente: Paraguay, DGEEC, 2011a.

RECUADRO A.3
ARGENTINA: EJEMPLO DE CAPACITACIÓN MIXTA SITUADA EN LA PÁGINA WEB DEL CENSO 2010

Manuales del censista

Manual del censista de viviendas particulares A

Manual del censista de viviendas particulares B

Manual del censista de viviendas colectivas C

Video de capacitación

A continuación presentamos el video de capacitación para censistas, que se emitirá todos los martes, sábados y domingos hasta el 27 de octubre, por la TV Pública, como complemento de la capacitación de la estructura censal.

Simultáneamente se podrá ver de manera permanente en youtube: <http://www.youtube.com/user/TVPublicaArgentina?feature=chck>

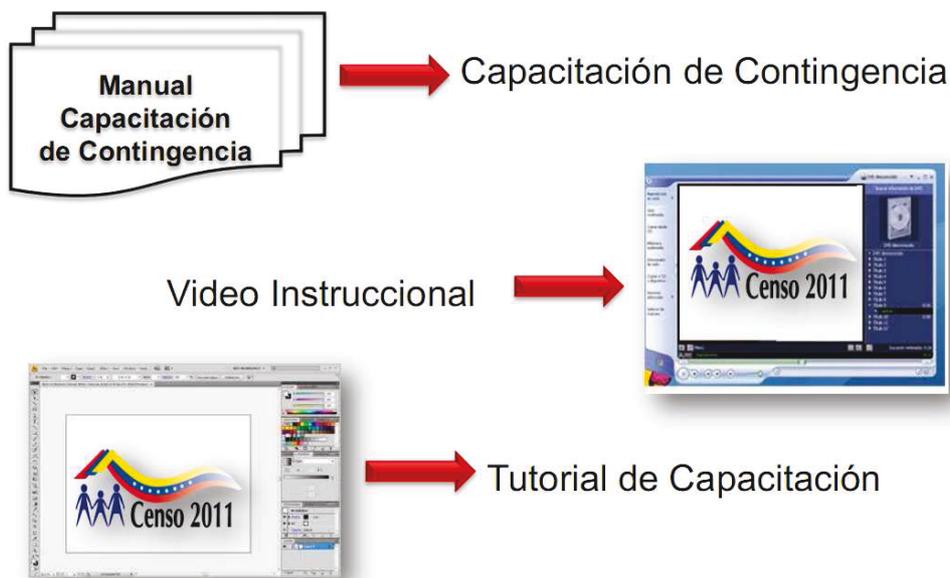
Fuente: <http://www.censo2010.indec.gov.ar>.

RECUADRO A.4
ECUADOR: EJEMPLO DE MODELO DE CAPACITACIÓN AUDIOVISUAL SITUADO EN LA PÁGINA WEB DEL CENSO 2010



Fuente: Ecuador, INEC, 2011b.

RECUADRO A.5
VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DE CAPACITACIÓN MIXTA DEL CENSO 2011



Fuente: Venezuela (República Bolivariana de), INE, 2011.

RECUADRO A.6
CHILE: EJEMPLO DE CAPACITACIÓN MIXTA DISEÑADA PARA EL CENSO 2012



Fuente: Chile, INE, 2011b.

RECUADRO A.7
REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE PERFIL DEL INSTRUCTOR NACIONAL UBICADO
EN LA PÁGINA WEB DEL CENSO 2010

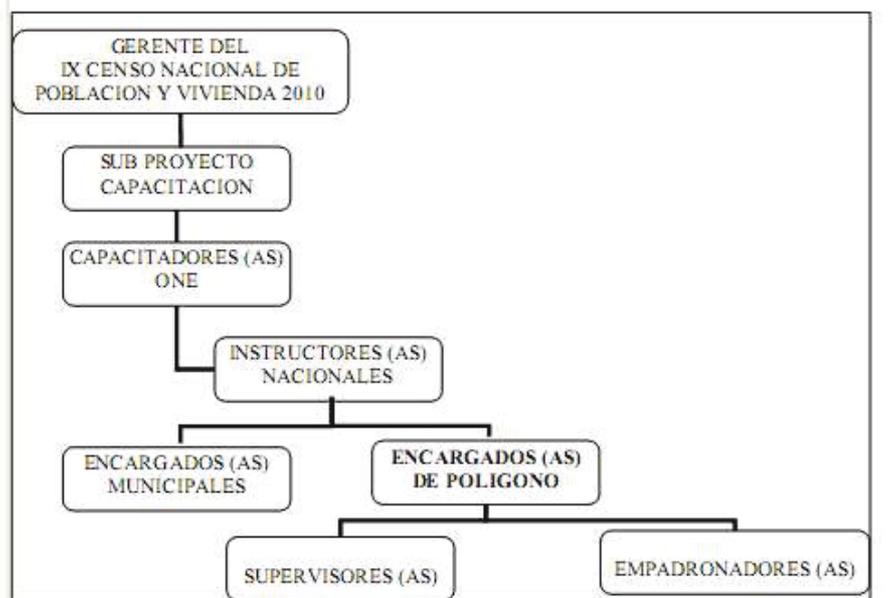


Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
Oficina Nacional de Estadística
 IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010
PERFIL DE PUESTO



TITULO DEL PUESTO:	Instructor Nacional
PROYECTO:	IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010
DEPARTAMENTO:	Sub proyecto Capacitación Censal
ULTIMA ACTUALIZACIÓN:	Julio, 2010

ESTRUCTURA



ESCOLARIDAD:	Profesional universitario
EXPERIENCIA MÍNIMA:	3 años impartiendo cursos en alguna modalidad de instrucción
REQUISITOS:	<ul style="list-style-type: none"> Licenciatura en Educación, Psicología, Administración, Geografía u otra carrera afín a las ciencias económicas y/o sociales. Mayor de 30 años (preferible)

Recuadro A.7 (continúa)



Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
Oficina Nacional de Estadística
 IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010
PERFIL DE PUESTO



	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de tiempo • Manejo de aplicaciones informáticas
COMPETENCIAS:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidad de comunicación 2. Orientación a Resultados 3. Orientación al servicio 4. Razonamiento lógico 5. Integridad 6. Creación y conducción de equipos 7. Creatividad
ENTORNO DEL PUESTO:	Desarrolla sus actividades previo al levantamiento de la información, en ambiente estructurado a sus fines y ocasionalmente instruye y ejecuta actividades prácticas en campo.
PROPÓSITO GENERAL:	Organizar e impartir capacitación para formar a los Encargados Municipales y Encargado de Polígono, del operativo censal y asegurar que adquieran las competencias y las habilidades requeridas para convertirse en multiplicadores del proceso educativo, con miras al levantamiento de información del IX Censo Nacional de Población y vivienda 2010.
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Impartir docencia a nivel de la provincia a la que sea designado, durante el tiempo que se determine oportuno. • Cumplir con todas las funciones y actividades establecidas en el manual del capacitador. • Planear, organizar, desarrollar y evaluar la capacitación. • Registrar la asistencia y entregar materiales a los participantes. • Formar a los Capacitadores designados en todo el proceso del operativo censal. • Presentar a los participantes toda la información relativa al operativo censal. • Socializar y hacer prácticas con todos los materiales y la documentación que se utilizarán para el levantamiento de la información. • Supervisar todas las actividades prácticas realizadas durante la capacitación. • Dar respuesta a las dudas que presenten los participantes. • Evaluar el aprovechamiento de los participantes y presentar informe.
TAREAS	

Recuadro A.7 (conclusión)



Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
Oficina Nacional de Estadística
 IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010
PERFIL DE PUESTO



	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la actividad de capacitación y presentar informe.
--	---

Fuente: <http://censo2010.one.gob.do>.

RECUADRO A.8
REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE PERFILES DE RECURSOS HUMANOS REQUERIDOS
PARA EL PUESTO DE SUPERVISOR Y EMPADRONADOR. CENSO 2010

Puesto	Experiencia mínima	Requisitos	Competencias
Supervisor/a	Experiencia en supervisión (preferible)	Edad entre 23 y 50 años. Título de Bachiller (mínimo: constancia de aprobación del 2do. Medio en áreas deprimidas)	Capacidad de negociación Manejo de conflictos y Resolución de problemas Capacidad para ubicarse en el terreno Integridad Habilidad de comunicación Colaboración Orientación al logro de resultados
Empadronador/a	No necesaria	Edad entre 18 y 50 años. Constancia de aprobación de 2do. Medio o secundaria	Ser hábil, dinámico, emprendedor, que le guste comunicarse verbalmente con las personas, integridad, trabajo en equipo

Fuente: República Dominicana, ONE, 2011b.

RECUADRO A.9
URUGUAY: EJEMPLO DE PERFILES DE RECURSOS HUMANOS REQUERIDOS PARA LOS INSTRUCTORES,
JEFES Y CENSISTAS; Y EL PUNTAJE ASIGNADO A CADA COMPONENTE DEL PERFIL
SEGÚN EL CARGO DISEÑADO PARA EL CENSO 2011

Componente	Instructores	Jefes	Censistas
Formación	15	15	15
Bachillerato completo	-	10	10
Estudios terciarios	-	5	5
Estudios adicionales vinculantes	15	-	-
Experiencia laboral vinculante (censos, ECH)	15	15	15
Disponibilidad horaria	10	5	10
Disponibilidad de transporte	-	5	-
Pruebas	60	60	60
Test inicial de lectura	10	10	10
Prueba final	50	50	50
Puntaje total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

RECUADRO A.10
BOLIVIA (ESTADO PLURINACIONAL DE): EJEMPLO DE MÉTODO DE SELECCIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DISEÑADO PARA EL CENSO 2012

Etapas de selección	Recursos humanos a seleccionar	Responsabilidades	Selección a través de
Proceso 1	Técnicos de Capacitación Departamentales y Técnicos de apoyo	Apoyo al reclutamiento Capacitación a capacitadores/as Seguimiento de la capacitación curricular Seguimiento de la capacitación censal	Evaluación curricular Entrevista
Proceso 2	Capacitadores Instructores	Capacitación a instructores/as Capacitación a empadronadores/as y supervisores de sector	Evaluación curricular Entrevista Competencias adquiridas después de la capacitación
Proceso 3	Empadronadores/as Supervisores/as de sector	Levantamiento de la información y Control de llenado y número de boletas	Competencias adquiridas después de la capacitación

Fuente: Bolivia (Estado Plurinacional de), INE, 2011a.

RECUADRO A.11
ARGENTINA: EJEMPLO DE CONVOCATORIA A CENSISTAS VOLUNTARIOS PARA EL CENSO 2010

Convocatoria a censistas voluntarios

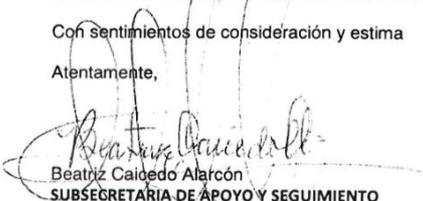
Para cubrir los puestos de censistas, podrá convocarse a personas voluntarias mayores de 18 años con secundario completo. El Coordinador Provincial del Censo contactará, por ejemplo, instituciones educativas de nivel superior no universitario, universidades, colegios profesionales, para difundir la convocatoria e inscribir a censistas voluntarios entre los estudiantes de los niveles mencionados y a los profesionales que dichas instituciones agrupan.

Por su parte, el Jefe de Radio también podrá convocar censistas voluntarios pertenecientes a su comunidad educativa.

En todos los casos, se efectuará la inscripción del personal de la estructura de relevamiento a través de la utilización de **Certificados de compromiso**, en los que se detallan las tareas de los respectivos puestos y el monto previsto por compensación de gastos. Los postulantes deberán completar sus datos personales y **firmar los Certificados de compromiso por duplicado**, quedándose con un ejemplar. Esto permitirá asegurar que el personal que se inscribe conozca sus responsabilidades, y contar con la información necesaria para realizar posteriormente las designaciones en las nóminas correspondientes.

Fuente: <http://www.censo2010.indec.gov.ar>.

RECUADRO A.12
ECUADOR: CONVOCATORIA A JEFES PROVINCIALES CORRESPONDIENTES AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN. CENSO 2010

 <p>ministerio de educación <small>EL SECTOR</small></p>	<p>SUBSECRETARÍA DE APOYO Y SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.</p>
<p>Oficio Circular No 007 Quito 2 de septiembre de 2010</p>	
<p>SEÑORES DIRECTORES PROVINCIALES DE EDUCACIÓN DEL PAÍS Presente.</p>	
<p>De mi consideración:</p>	
<p>El 28 de noviembre del 2010 se efectuará en el país el SÉPTIMO CENSO DE POBLACIÓN Y EL SEXTO DE VIVIENDA, según Decreto Ejecutivo No 298 del 25 de marzo de 2010, bajo la responsabilidad del Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC–.</p>	
<p>El INEC ha solicitado a esta Cartera de Estado la colaboración de funcionarios del nivel central, provincial y estudiantes de primero a tercer año de bachillerato para que cumplan distintas actividades censales.</p>	
<p>El Ministerio de Educación ha acordado designar 24 Supervisores Provinciales de Educación, que actuarán como JEFES PROVINCIALES de dicho Censo, del 01 de septiembre al 15 de diciembre de 2010.</p>	
<p>Con este antecedente, solicito a usted designar al JEFE PROVINCIAL del Censo, conforme al perfil establecido hasta el día viernes 03 de septiembre, y enviar el nombre al licenciado Guillermo Coba (guillermo.coba@educacion.gov.ec; teléfono 033961304, funcionario de la Dirección de Información y Evaluación. El Jefe Provincial coordinará todas las actividades censales con el INEC y el Ministerio de Educación.</p>	
<p>Con sentimientos de consideración y estima</p>	
<p>Atentamente,</p>	
 <p>Beatriz Calcedo Alarcón SUBSECRETARÍA DE APOYO Y SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.</p>	

Fuente: <http://www.censos2010.gob.ec>.

RECUADRO A.13
URUGUAY: EJEMPLO DE CONVOCATORIA VOLUNTARIA DE INSTRUCTORES/AS Y PERSONAL
DE CAMPO. CENSOS 2011



COMUNICADO DE PRENSA

Montevideo, 04 de marzo de 2011

LLAMADO A INSTRUCTORES/AS Y PERSONAL DE CAMPO

El Instituto Nacional de Estadística comunica que están habilitadas las inscripciones para ocupar los cargos de Instructores/as y Personal de Campo de los Censos 2011.

Las tareas que competen al puesto de Instructores/as son capacitar, evaluar, calificar y seleccionar los recursos humanos en su Departamento. También deberán asegurarse que los centros de capacitación cuenten con la infraestructura necesaria para que la instrucción se desarrolle según lo previsto. Además, serán responsable de organizar las jornadas de instrucción de aspirantes a Jefes (Regionales y de Equipo) y Censistas, respetando el cumplimiento estricto del cronograma elaborado por el INE.

Respecto al Personal de Campo, entre las actividades principales de los Jefes se encuentra la organización, ejecución y supervisión de las actividades de los Censos en la región/subregión donde sean designados. También serán responsables de la organización y supervisión del trabajo de los Censistas a su cargo. Además, verificarán los límites del territorio asignado.

Los Censistas relevarán en tiempo y forma todos los domicilios, locales, viviendas, hogares y personas del territorio que les fue determinado y transferirán desde la base operativa que les fue adjudicada, toda la información relevada.

Las inscripciones se realizan, desde el 3 de marzo al 30 de abril, a través del sitio Web del INE (www.ine.gub.uy/censos). Para consultar más información acerca de estos llamados, ingresar al sitio Web mencionado.

Agradecemos la mayor difusión posible de esta información.

Departamento de Difusión y Comunicación – INE
 Tel: (598) 2902 7303 ints. 1514 -1520
difusion@ine.gub.uy



18 de Julio 865 piso 2 – Galería Cristal
 Tel.: (598) 2902 7303 - Int: 1512 – Fax: (598) 2903 2788
www.ine.gub.uy

Fuente: <http://www.ine.gub.uy/censos2011/noticias.htm>.

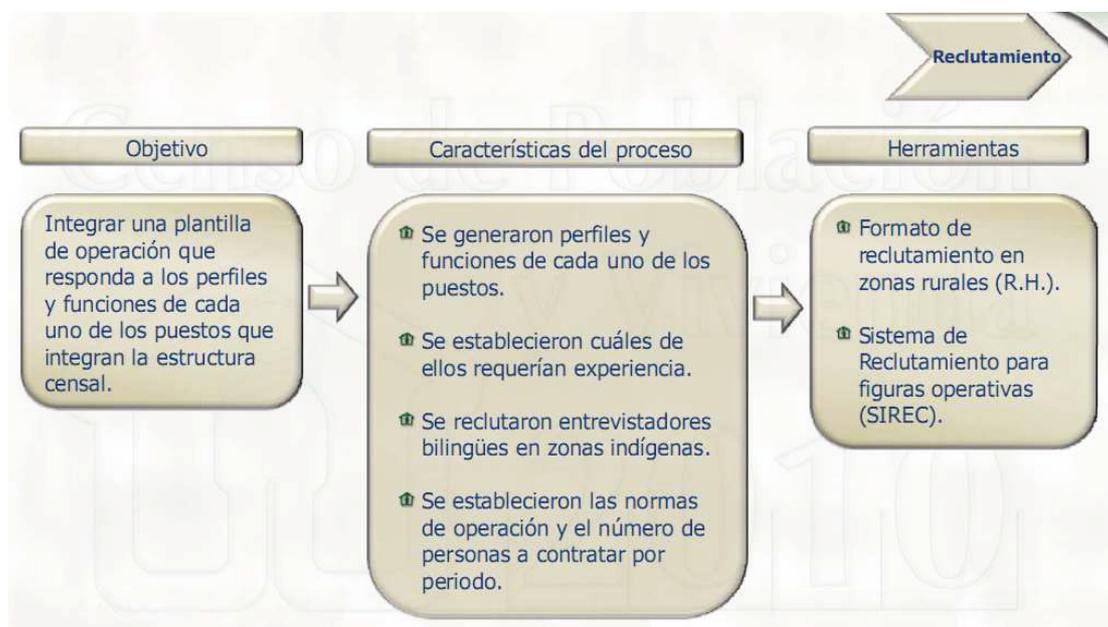
RECUADRO A.14
VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DE MODO DE RECLUTAMIENTO POR MEDIO DE SISTEMA DE GESTIÓN A TRAVÉS DE INTERNET. CENSO 2011

SELECCIÓN Y CAPTACIÓN DEL PERSONAL



Fuente: Venezuela (República Bolivariana de), INE, 2011b.

RECUADRO A.15
MÉXICO: EJEMPLO DE LAS CARACTERÍSTICAS Y LAS HERRAMIENTAS DEL RECLUTAMIENTO DEL CENSO 2010



Fuente: México, INEGI, 2011.

RECUADRO A.16
COSTA RICA: EJEMPLO DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL EMPADRONAMIENTO
CENSAL. CENSO 2011

AGENDA				
Capacitación para el Empadronamiento Censal				
Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5
Los Censos Nacionales	Los mapas censales (Sección y Área de Empadronamiento)	Elaboración conjunta de plan de trabajo	Socialización de la actividad extraclase y repaso	Socialización de la actividad extraclase y repaso de la boleta
Organización del Empadronamiento Censal			Censo de Vivienda	Práctica de llenado de Boleta Censal Ejercicios de autoevaluación
Características administrativas de la labor censal (pago de incentivo, horarios de trabajo, etc.)				
RECESO				
La labor de supervisión	B proceso de recorrido y el mapa censal	Conceptos básicos sobre el Censo	Censo de Vivienda	Práctica de llenado de Boleta Censal Ejercicios de autoevaluación
			Censo de Población	
RECESO				
Funciones del Supervisor(a) de Sección, antes durante y después del Empadronamiento Censal	B recorrido del Área de Empadronamiento	Estructura de la boleta y flujos de llenado	Censo de Población	Procedimiento de entrega y distribución del material censal
RECESO				
Funciones del Supervisor(a) de Sección, antes, durante y después del Empadronamiento Censal	Formularios de control	Estructura de la boleta y flujos de llenado	Censo de Población	Entrega del Material Censal
Funciones de la persona Censista	Entrega de mapas y asignación de trabajo extra clase			

Fuente: Costa Rica, INEC, 2011c.

RECUADRO A.17
URUGUAY: EJEMPLO DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A CENSISTAS DISEÑADO PARA EL CENSO 2011

Día 1 - Presentación del Censo, cartografía, manejo del DEP y Censo de Domicilios					
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL
1. Presentación del curso de capacitación	1.1. Bienvenida: Presentación del instructor			20 min.	20 min.
	1.2. Presentación de los aspirantes a censistas				
	1.3. Características generales del curso de capacitación: duración, cortes, contenidos, test inicial y prueba final, avisar que se trabajará sobre el DEP y recalcar importancia de que los aspirantes hayan leído el manual atenta y detenidamente				
	1.4. Reglas a cumplir: control de asistencia, puntualidad, comportamiento en clase (uso de celulares, etc.)				
2. El INE, objetivos del Censo y estructura organizativa REF: Cap. 1 Manual	2.1. Qué es el INE y cuál es su misión			20 min.	40 min.
	2.2. Finalidad de los Censos 2011 y componentes				
	2.3. Período de relevamiento y metodología				
	2.4. Secreto estadístico (importancia y sanciones)				
	2.5. Estructura organizativa				
3. Funciones del Censista REF: Cap. 2 Manual	3.1. Funciones y obligaciones del Censista			20 min.	1:00 hrs.
	3.2. Distribución del trabajo y cómo prepararse para una jornada				
	3.3. Apoyo a los censistas y gerencia de su actuación				
	3.4. Bases operativas, ubicación, funciones y procedimientos por Jornada laboral.				
4. TEST INICIAL	4.1. Presentación y entrega			05 min.	1:05 hrs.
	4.2. Realización de TEST INICIAL			30 min.	1:35 hrs.
CORTE - SE ENTREGAN LAS DEP				25 min.	2:00 hrs.
3					
Día 1 - Segunda parte					
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL
5. Presentación de la DEP	5.1. Generalidades del DEP y funcionalidades básicas de uso: pantallas y botones			30 min.	2:30 hrs.
6. Cartografía REF: Cap.3 Manual	6.1. Estructura territorial			10 min.	2:40 hrs.
	6.2. Presentación del material cartográfico y tareas			20 min.	3:00 hrs.
7. Censo de Domicilios REF: Cap.4 Manual	7.1. Presentación de Censo de Domicilios			10 min.	3:10 hrs.
	7.2. Ejercicios en DEP			50 min.	4:00 hrs.
Nota: se aconseja intentar dejar un espacio para dudas al final de cada jornada (al menos 10 minutos). En su defecto, éstas se pueden plantear al inicio de cada jornada.					
FINAL DÍA 1					

(continúa)

Recuadro A.17 (continúa)

Día 2 - Pautas y consejos para realizar las entrevistas, Censo de Locales y Censo de Viviendas						
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL	
1. La entrevista REF: Cap. 2 Manual	1.1. Inicio, desarrollo y cierre de la entrevista			20 min.	20 min.	
	2.1. Estructura jerárquica de cuestionarios: vivienda, hogares y personas (locales)			15 min.	35 min.	
3. Censo de Locales REF: Cap. 5 Manual	3.1. Objetivos y definición de local			15 min.	50 min.	
	3.2. Cuestionario			30 min.	1:20 min.	
CORTE				15 min.	1:35 hrs.	
Día 2 - Segunda parte						
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL	
3. Censo de Locales (cont.)	3.3. Práctica de cuestionario en DEP			60 min.	2:35 hrs.	
4. Censo de Viviendas REF: Cap. 6 Manual	4.1. Censo de Vivienda: objetivos, instrucciones operativas e índice de preguntas			10 min.	2:45 hrs.	
	4.2. Definición de vivienda y tipos*			20 min.	3:05 hrs.	
	4.3. Condición de ocupación**			40 min.	3:45 hrs.	
	4.4. Materiales de paredes, techos y pisos			15 min.	4:00 hrs.	
* Este tema supone introducir brevemente el concepto de hogar						
** Este tema supone mencionar la identificación de residentes habituales en locales, la identificación de hogares particulares en viviendas colectivas, retomar la definición de actividad económica e insistir en el registro de viviendas colectivas como locales.						
FINAL DÍA 2						

7

Día 3 - Censos de Vivienda (cont.) y Hogares						
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL	
1. Censo de Viviendas (cont.) REF: Cap. 6 Manual	1.1. Origen y llegada del agua			5 min.	20 min.	
	1.2. Principal medio de alumbrado eléctrico			5 min.	25 min.	
	1.3. Nombre del barrio o paraje			5 min.	30 min.	
	1.4. Definición de hogar			10 min.	40 min.	
2. Censo de Hogares REF: Cap. 7 Manual	2.1. Objetivos del Censo de Hogares e instrucciones operativas			5 min.	45 min.	
	2.2. Tenencia			10 min.	55 min.	
	2.3. Habitaciones utilizadas			20 min.	1:15 hrs.	
	2.4. Servicio higiénico y servicio de cocina			5 min.	1:20 hrs.	
	2.5. Confort y equipamiento del hogar			15 min.	1:35 hrs.	
CORTE				15 min.	1:50 hrs.	
Día 3 - Segunda parte						
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL	
3. Censos de Viviendas y Hogares	3.1. Ejercicios de vivienda y hogar en DEP*			60 min.	2:50 hrs.	
	3.2. Residencia habitual			40 min.	3:30 hrs.	
	3.3. Ejercicios de Residencia habitual			30 min.	4:00 hrs.	
* Se recomienda, en la medida que los tiempos sean suficientes, aplicar los ejercicios presentes en la Guía del Instructor mientras el aspirante a Censista va registrando las respuestas en la DEP (tener presente que los ejercicios de la Guía del Instructor figuran en las diapositivas)						
FINAL DÍA 3						

11

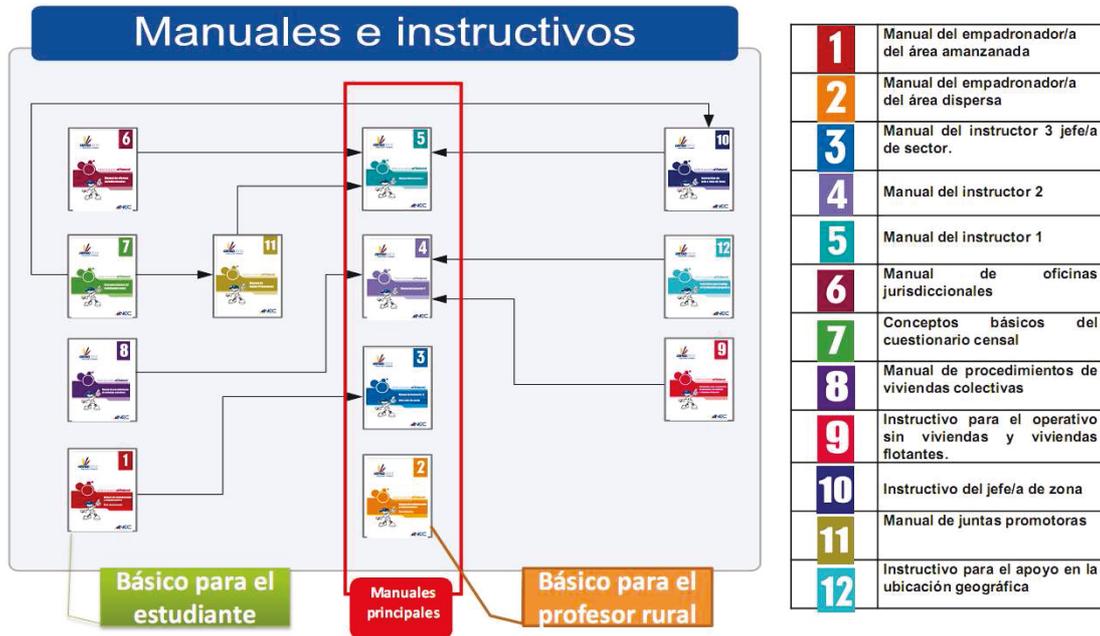
(continúa)

Recuadro A.17 (conclusión)

Día 4 - Censos de Población							
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL		
1. Censo de Población REF: Cap. 8 Manual	4.1. Objetivos del censo de población e instrucciones operativas			5 min.	5 min.		
	4.2. Nombre y Apellido, sexo e identificación de informantes			10 min.	15 min.		
	4.3. Relación de parentesco			15 min.	30 min.		
	4.4. Edad y fecha de nacimiento			10 min.	40 min.		
	4.5. Ascendencia étnico-racial			20 min.	1:00 hrs.		
	4.6. Situación conyugal			25 min.	1:25 hrs.		
	4.7. Migración			25 min.	1:50 hrs.		
CORTE				10 min.	2:00 hrs.		
Día 4 - Segunda parte							
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL		
1. Censo de Población REF: Cap. 8 Manual	4.8. Educación			45 min.	2:45 hrs.		
	4.9. Actividad laboral			45 min.	3:30 hrs.		
	4.10. Fecundidad y mortalidad			15 min.	3:45 hrs.		
	4.11. Discapacidad			15 min.	4:00 hrs.		
<p>Nota: se sugiere, para finalizar la exposición de cada tema, realizar los ejercicios de la Guía del Instructor (incluidos en las diapositivas). En la Jornada 4, por tanto, no se prevé utilizar las DEP, ya que los ejercicios se realizarán con el apoyo del cuestionario papel. No obstante, si los tiempos lo permiten, siempre es aconsejable realizar prácticas con la DEP. De todas maneras, la jornada 5 está reservada para realizar una práctica global en DEP.</p>							
FINAL DÍA 4							
15							
Día 5 - Práctica en DEP con cuestionarios y Prueba Final							
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL		
1. Censo de Población	1.1. Práctica en DEP (ejercicios y simulaciones)*			2:15 hrs.	2:15 hrs.		
CORTE				15 min.	2:30 hrs.		
Día 5 - Segunda parte							
TEMA GENERAL	TEMAS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	PPT	DURACIÓN	TIEMPO TOTAL		
2. PRUEBA FINAL	2.1. Presentación y entrega			5 min.	2:35 hrs.		
	2.2. Realización de PRUEBA FINAL			1:25 hrs.	4:00 hrs.		
<p>*Nota: Se sugiere realizar desde el inicio los cuestionarios de Vivienda, Hogares y Población, realizando simulaciones donde un aspirante entrevista al otro y toda la clase va ingresando las respuestas en la DEP.</p>							
FINAL DE LA CAPACITACIÓN							

Fuente: <http://www.ine.gub.uy/censos2011>.

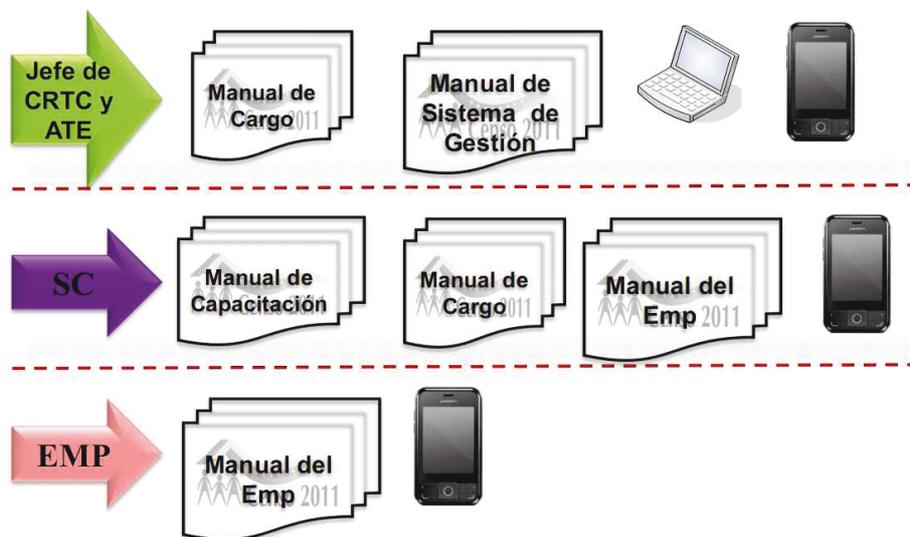
RECUADRO A.18
ECUADOR: EJEMPLO DE MATERIALES DE CAPACITACIÓN. CENSO 2010



Fuente: Ecuador, INEC, 2011c.

RECUADRO A.19
VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DE MATERIALES DE CAPACITACIÓN
CON LA UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS MÓVILES. CENSO 2011

MATERIALES DE CAPACITACIÓN



Fuente: Venezuela (República Bolivariana de), INE, 2011b.

RECUADRO A.20
MÉXICO: EJEMPLO DE LAS CARACTERÍSTICAS Y LOS MATERIALES DE CAPACITACIÓN DEL CENSO 2010



Fuente: México, INEGI, 2011.

RECUADRO A.21
BRASIL: EJEMPLO DEL CENSO EN LA RED SOCIAL TWITTER. CENSO 2010



IBGE

@ibge_censo2010 Brasil. <<http://www.censo2010.ibge.gov.br>>



O Censo ainda não passou na sua casa? Há tempo, pois a coleta de dados vai até o fim de outubro. 11 oct



Participe do concurso "Agora você conta"! <<http://tinyurl.com/34bggn>>. 11 oct



Alô, recenseador: que tal compartilhar sua experiência com o Brasil inteiro? Está no ar um concurso que vai publicar sua história!. 11 oct



O Censo ainda não passou na sua casa? Há tempo, pois a coleta de dados vai até o fim de outubro. 8 oct



As informações do Censo permitem melhorar a eficiência e competitividade da ação privada, além da pública e comunitária. 8 oct

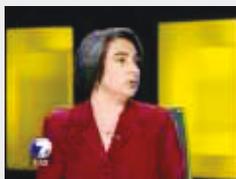
Fuente: http://twitter.com/#!/ibge_censo2010.

RECUADRO A.22
VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DEL CENSO EN LA RED SOCIAL
FACEBOOK. CENSO 2011



Fuente: Venezuela (República Bolivariana de), INE, 2011a.

RECUADRO A.23
COSTA RICA: EJEMPLO DEL CENSO EN LA RED SOCIAL YOU TUBE. CENSO 2011



6:46 Añadir a Entrevista: CENSO 2011de Teleticacom. Visto 47 veces.



9:37 Añadir a Batalla de Los Gallos En Divertidode josemiguelo. Visto 659202 veces.



3:27 Añadir a CENSO MAESTROS-6mb.mp4de Censo2011CR. Visto 122 veces.



4:36 Añadir a CARTOGRAFIA de Censo2011CRVisto 160 veces.



6:36 Añadir a Afrodescendientes en el Censo de Costa Rica 201...de mujerdp. Visto 1980.

Fuente: <http://www.youtube.com/watch?v=SfwfOsln4TA>.

RECUADRO A.24
REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y CANTIDAD DE CURSOS PARA CADA PUESTO DE LA ESTRUCTURA CENSAL. CENSO 2010

Personal operativo	N° de cursos	Duración	Fecha
Provinciales	1	9 días	27 mayo/04 junio
Instructores	1	9 días	27 julio/02 agosto
Municipales	45	6 días	10 agosto/15 agosto
Polígonos	72	6 días	29 octubre/03 noviembre
Empadronadores/supervisores	1 629	5 días	17 noviembre/21 noviembre
Supervisores		2 días	22 noviembre/23 noviembre

Fuente: República Dominicana, ONE, 2011b.

RECUADRO A.25
REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE MECANISMOS PARA EL CONTROL DE CALIDAD
DE LA CAPACITACIÓN APLICADOS EN LA PRUEBA PILOTO DEL CENSO 2010

Mecanismos para el control de calidad de la capacitación

- Reclutamiento y selección
- Diseño programa de capacitación
- Control de asistencia diaria
- Observación de la capacitación (medición y registro)
- Evaluación de la capacitación
- Evaluación del aprovechamiento

Fuente: República Dominicana, ONE, 2011c.

RECUADRO A.26
REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN
APLICADO EN LA PRUEBA PILOTO DEL CENSO 2010



Evaluación de la Capacitación
Prueba Censal



Facilitador: _____ Fecha: _____

Lugar: _____

Se le solicita evaluar los diferentes aspectos relacionados con esta actividad, lo cual permitirá introducir mejoras futuras en los procesos de capacitación. Por favor marque con una X la calificación que mejor describa su opinión, considerando que 3 equivale a una valoración buena, 2 a regular y 1 a deficiente.

Nos.	Criterios de evaluación	[3]	[2]	[1]
		Buena	Regular	Deficiente
1	El facilitador mostró dominio de los temas tratados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Mostró habilidades para explicar el tema con claridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Usó los materiales de apoyo de manera correcta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La metodología y las técnicas de enseñanza utilizadas fueron apropiadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los contenidos impartidos se corresponden con los objetivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	La valoración personal de su propio aprendizaje ha sido el esperado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	El tiempo de duración del programa fue suficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	El salón de clases fue adecuado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	El apoyo logístico fue adecuado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	El trato recibido durante la actividad fue el esperado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si tiene alguna sugerencia puede agregarla a continuación:

¡Gracias por su cooperación!

Fuente: República Dominicana, ONE, 2011c.

RECUADRO A.27
VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE): EJEMPLO DE SISTEMA DE EVALUACIÓN
Y PUNTUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE INTERNET. CENSO 2011

SISTEMA DE CAPACITACIÓN

EVALUAR TALLER DE CAPACITACIÓN

Introduzca la Cédula de la persona a evaluar

Cédula:

Aceptar

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL TALLER

1.- DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos: YENITH BRITO Cédula de Identidad: 13672722
 Fecha: 25/04/2011 Facilitador:

2.- EVALUACIÓN DEL TALLER

FACTORES A EVALUAR	PUNTOS	RANGO DE VALORES
Puntualidad y Asistencia		0-1
Trabajo en Equipo		0-1
Trabajo Individual		0-1
Participación		0-1
Prueba Escrita		0-6
Práctica con el DMC		0-7
Recorrido de AOE		0-3
NOTA FINAL:		

Cancelar Guardar

Fuente: Venezuela (República Bolivariana de), INE, 2011b.

RECUADRO A.28
REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE GUÍA DE CORRECCIÓN DE LA EVALUACIÓN
DEL APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN APLICADO EN LA PRUEBA PILOTO
DEL CENSO 2010

MINISTERIO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
 OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICA
 IX CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2010
 PRUEBA CENSAL, CAYETANO GERMOSEN

GUÍA DE CORRECCIÓN EVALUACIÓN APROVECHAMIENTO CAPACITACIÓN

PREGUNTAS	RESPUESTA CORRECTA	PUNTUACION ACUMULADA
1	3	2
2	2	5
3	6	7
4	1	10
5	3	12
6	6	14
7	21,04/1988	17
8	00	19
9	2	21
10	3	24
11	2	26
12	1	29
13	3	31
14	4	33
15	ESTUDIANTE INGENIERIA INDUSTRIAL	36
16	3	38
17	3	40
18	CHOFER DE AUTOBUS	43
19	6	45

Fuente: República Dominicana, ONE, 2011c.

RECUADRO A.29
REPÚBLICA DOMINICANA: EJEMPLO DE RESULTADOS DEL REGISTRO DE LOS TIEMPOS
DE DURACIÓN DE CADA ASPECTO DE LA CAPACITACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO
DEL CENSO 2010

Comparación entre el tiempo asignado a cada tema y la duración real		
Módulo	Duración estimada	Duración real
1 Aspectos generales	2 horas	1:30 minutos
2 Del empadronador/a	30 minutos	25 minutos
3 Técnicas de entrevista	1 hora	38 minutos
4 Instrucciones generales de llenado	45 minutos	40 minutos
5 Llenado de la boleta		
Sección I: Ubicación geográfica	30 minutos	1:09 minutos
Sección II: Identificación del hogar	35 minutos	29 minutos
Sección III: Características de las viviendas	1 hora	34 minutos
Repaso de los contenidos	30 minutos	58 minutos
Sección IV: Característica del hogar	45 minutos	26 minutos

Fuente: República Dominicana, ONE, 2011c.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

manuales

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

73. La capacitación de supervisores y empadronadores en los censos de 2010, María Cecilia Rodríguez (LC/L.3430), 2011.
 72. Recomendaciones para los censos de la década de 2010 en América Latina (LC/L.3364), 2011.
 71. Modelo de análisis del gasto social y primer Objetivo de Desarrollo del Milenio, Rodrigo Martínez, Amalia Palma, María Paz Collinao y Claudia Robles, (LC/L.3350-P), N° de venta: S.11.II.G.XX, (US\$ 15.00), 2011.
 70. Guía para la elaboración de un proyecto censal, Gladys Massé (LC/L.3324-P), N° de venta: S.11.II.G.43, (US\$ 15.00), 2011.
 69. Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público, Marianela Armijo (LC/L.3317-P), N° de venta: S.11.G.38 (US\$ 15.00), 2011.
 68. Formulación de programas con la metodología de marco lógico (LC/L.3317-P), N° de venta: S.11.II.G.36, (US\$ 15.00), 2011.
 67. Conteo intercensal de población y vivienda (LC/L.3301-P), N° de venta: S.11.II.G.22, (US\$ 15.00), 2011.
 66. Manual del usuario del Observatorio de Comercio e Integración de Centroamérica, José Durán Lima, Andrés Yáñez y Mariano Álvarez (LC/L.3289-P), N° de venta: S.11.II.G.11, (US\$ 15.00), 2011.
 65. Gasto social: modelo de medición y análisis para América Latina y el Caribe (LC/L.3170-P), N° de venta: S.09.II.G.145, (US\$ 15.00), 2010.
 64. Metaevaluación en sistemas nacionales de inversión pública, Juan Francisco Pacheco (LC/L.3137-P), N° de venta: S.09.II.G.113 (US\$ 15.00), 2009.
 63. Evaluación de inversiones bajo incertidumbre: teoría y aplicaciones a proyectos en Chile, Eduardo Contreras (LC/L.3087-P), N° de venta: S.09.II.G.73 (US\$ 15.00), 2009.
 62. La economía de los ingresos tributarios. Un manual de estimaciones tributarias, Fernando R. Martín (LC/L.3047-P), N° de venta: S.09.II.G.49 (US\$ 15.00), 2009.
 61. Guía metodológica para desarrollar indicadores ambientales y de desarrollo sostenible en países de América Latina y el Caribe, Rayén Quiroga Martínez (LC/L.3021-P), N° de venta: S.09.II.G.45 (US\$ 15.00), 2009.
 60. Directrices para la elaboración de módulos sobre envejecimiento en las encuestas de hogares, CELADE (LC/L.2969-P), N° de venta: S.08.II.G.81, (US\$ 15.00), 2008.
 59. Técnicas de análisis regional, Luis Lira, Bolívar Quiroga (LC/L.2884-P), N° de venta: S.08.II.G.21 (US\$ 15.00), 2009.
 58. Manual metodológico de evaluación multicriterio para programas y proyectos, Juan Francisco Pacheco, Eduardo Contreras (LC/L.2957-P), N° de venta: S.08.II.G.71 (US\$ 15.00), 2008.
 57. Manual de presupuesto plurianual, Roberto Martirene (LC/L.2829-P), N° de venta: S.07.II.G.153 (US\$ 15.00), 2007.

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@cepal.org.

Nombre:

Actividad:

Dirección:

Código postal, ciudad, país:

Tel.: Fax: E.mail: