

# EQUIPO TRANSVERSAL DE CAPACITACIÓN:



Documento metodológico de **CAPACITACION** de la  
Encuesta de Presupuestos Familiares "EPF" 2015 -  
2016.

La Paz  
Octubre/2015- 2016



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	1
<b>1. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>1</b>
1.1 La capacitación.....	1
1.2 El Capacitador.....	1
1.3 El capacitando.....	3
1.4 Fortalezas y competencias del capacitador.....	3
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>4</b>
2.1 Objetivo general.....	4
2.2 Objetivos específicos.....	4
<b>3. DURACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>4. METODOLOGÍA.....</b>	<b>6</b>
<b>5. ESTRATEGIA.....</b>	<b>7</b>
5.1 Las exposiciones del capacitador.....	8
5.2 Trabajos individuales y grupales para la actividad práctica .....	8
5.3 Dinámicas de motivación, esparcimiento y de razonamiento.....	9
5.4 Medios de Enseñanza.....	9
<b>6. EVALUACIÓN.....</b>	<b>9</b>
6.1 Evaluación a la cursos de capacitación y al capacitador.....	10
<b>7. INSTRUMENTOS DE LA ENCUESTA.....</b>	<b>10</b>
<b>8. OTRAS ACTIVIDADES.....</b>	<b>10</b>
<b>ANEXOS</b>	
ANEXO 1	
ANEXO 2	
ANEXO 3	
ANEXO 4	
ANEXO 5	
ANEXO 6	
ANEXO 7	
ANEXO 8	
ANEXO 9	
ANEXO 10	
ANEXO 11	
ANEXO 12	
ANEXO 13	
ANEXO 14	
ANEXO 15	
ANEXO 16	
ANEXO 17	
ANEXO 18	
ANEXO 19	
ANEXO 20	
ANEXO 21	
ANEXO 22	
ANEXO 23	
ANEXO 24	
ANEXO 25	
ANEXO 26	
ANEXO 27	



## PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Estadística (INE), institución destinada por ley para la generación de información estadística en Bolivia, está realizando la Encuesta de Presupuestos Familiares 2015-2016 con el propósito de obtener información de los bienes y servicios de mayor consumo de los hogares y a partir de ello construir las canastas para las nueve ciudades capitales de Departamento incluyendo la ciudad de El Alto. Además de contar con información del área rural.

Para el cumplimiento exitoso del objetivo de la Encuesta se requiere captar información confiable y de calidad, por ello uno de los ejes centrales del proyecto es la capacitación dirigida tanto a supervisores como a encuestadores. A partir de la cual, de manera general, se verán fortalecidas sus capacidades investigativas y de manera específica tendrán la suficiente preparación para el dominio en el manejo y aplicación de la Encuesta.

## 8. MARCO CONCEPTUAL

Apoiados en conceptos teóricos claramente definidos por varios autores<sup>1</sup>, el Equipo Transversal de Capacitación considera:

### 1.1 La capacitación:

Como un proceso por el cual se adquiere, actualiza y desarrolla un conjunto de capacidades, que incorpora conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas (también denominadas competencias) para que las personas enfrenten de manera efectiva y autónoma diferentes situaciones - problemas o desafíos-. Dicho de otra manera, es un medio para el logro de competencias expresadas en tres dimensiones: Cognoscitiva (saber), procedimental - habilidades (hacer) y actitudinal (ser).

El desarrollo de estas competencias implica el accionar de diversos procesos que toman como base los conocimientos previos de los capacitados, la nueva información, la reflexión acerca de la información o experiencia y la aplicación. Es un proceso que implica un diálogo entre capacitador y capacitando.

### 1.2 El Capacitador:

Es la persona responsable de transmitir una serie de conocimientos por medio de técnicas didácticas. Los capacitadores transversales deben tener

<sup>1</sup> *Didáctica: La Escuela en la Vida*. Álvarez de Zayas C. M. Sierra V., Cochabamba, Bolivia: CDI para Bolivia; 2008.  
*Métodos de enseñanza y aprendizaje*. Álvarez de Zayas Rita, La Habana, Cuba; 2007  
*Didáctica de la Educación Superior*. Flores M., Sucre, Bolivia; 2006.



un buen manejo del contenido de los instrumentos de investigación, la habilidad y capacidad para el manejo de la situación enseñanza-aprendizaje, ser concretos al emitir mensajes claros y directos, además deben dar uso óptimo a los instrumentos y material de capacitación, aprovechando al máximo el apoyo didáctico con el que se cuenta para lograr los objetivos.

- Desarrollan sus habilidades, como la comunicación, la capacidad para escuchar, la adaptabilidad a las temáticas, circunstancias y necesidades de los participantes, manteniendo siempre una actitud abierta y sencilla.
- Usar un lenguaje sencillo y claro para que sea accesible a los participantes, este es un aspecto muy importante, de esta virtud depende que los participantes se involucren en el proceso de capacitación, entendiendo que se explica y prestando toda su atención.

Las responsabilidades del personal capacitador transversal, a nivel central y departamental, antes, durante y después de los eventos de capacitación son:

- Conocer los objetivos de cada encuesta, censo y registro.
- Apropiarse de los contenidos de los instrumentos de investigación (cuestionarios, libretas, boletas, etc.), manuales, hojas de control, criterios de consistencia/validación y otros documentos pertinentes a una operación estadística.
- Elaborar los Manuales de Capacitación (Manuales del Encuestador, Manuales del Supervisor)
- Definir el cronograma de capacitación, en coordinación con los Responsables/Coordinadores y del Equipo de Operativo de Campo de las Operaciones Estadísticas.
- Coordinar con el Área Administrativa, para la inclusión de instructivos para el personal a capacitar en temas administrativos (Contratos, Documentos a presentar para el pago de honorarios, plazos de presentación de esta documentación, etc)
- Organizar los eventos de capacitación
- Preparar los materiales de apoyo necesarios para la capacitación.
- En coordinación con el Área Administrativa, gestionar los ambientes de capacitación.
- Definir y aplicar ejercicios, controles de lectura y pruebas pre y pos capacitación.
- Aplicar el manejo de los instrumentos didácticos tales como data show, rotafolio, pizarra y otros, adecuándose cuando sea necesario ante la falta de alguno de estos instrumentos
- Realizar el control del tiempo para cumplir con los objetivos y temas previstos en el programa y cronograma de capacitación, a solicitud y en coordinación con el Equipo de Operativos de Campo, apoyar en el



seguimiento del proceso de levantamiento de información y control de calidad de los datos

- Elaborar y presentar los informes de actividades, con las especificaciones establecidas en los términos de referencia y de acuerdo a la normativa administrativa vigente en la Institución.

### 1.3 El capacitando:

En los procesos de capacitación, el personal participante o capacitando es aquel que irá a conformar las Brigadas de Campo, personal tomador del dato, conformado por los encuestadores y supervisores (Supervisores de Brigada, Supervisores Generales),

- **El Supervisor de Brigada<sup>2</sup>:** Es la persona responsable de organizar, dirigir y supervisar el trabajo de un equipo de Encuestadores que estará bajo su cargo todo el tiempo que dure el operativo de campo. Tiene la tarea de realizar el reconocimiento de área de trabajo, sea UPM, segmento, etc. También de realizar la selección de viviendas, distribución y control del levantamiento de la información conjuntamente con los Encuestadores, así también de verificar la cobertura, consistencia y calidad de la información relevada en los cuestionarios.
- **El Encuestador-Empadronador- Registrador<sup>3</sup>:** Es la persona encargada de recoger información fidedigna de las unidades de observación (hogares/empresas/unidades de producción agropecuaria), mediante entrevistas directas a los informantes idóneos (definir en pie de página esta categoría). Depende directamente del Supervisor de Brigada e indirectamente del Responsable de Encuesta

### 1.4 Fortalezas y competencias del capacitador .

Las **fortalezas** más relevantes son:

- Apropiación y dominio de la base teórica para los procesos de capacitación.
- Apropiación y manejo de elementos teórico - metodológicos para intervenir en los procesos de capacitación.
- Conocer y manejar de forma pertinente y propicia los instrumentos de recojo de información para los procesos de capacitación.
- Diseñar, promover, ejecutar y evaluar los procesos de capacitación de forma permanente para mediar e implementar nuevas propuestas que respondan a las necesidades de capacitación.
- Elaborar, implementar, evaluar y actualizar de forma permanente los instrumentos de capacitación.

<sup>2</sup> Conceptos incluidos en Manuales de Trabajo de Campo, desarrollados por el Instituto Nacional de Estadística de Bolivia (Varios)

<sup>3</sup> Ídem.



- Diseñar, ejecutar y promover nuevas estrategias metodológicas y guías siguiendo la estructura procedimental para producir conocimientos y resolver los problemas que surjan en la capacitación.
- Conocer y manejar de forma óptima y con destreza el proceso formativo utilizando mensajes claros y directos.
- Analizar y solucionar los problemas identificados en el proceso de capacitación y reforzamiento en el levantamiento de información durante el seguimiento.
- Adaptarse al cambio y flexibilidad para realizar las modificaciones que surjan durante el proceso de formación para transformar los contenidos y dinámicas que optimicen los cursos de capacitación.
- Aplicar acciones que cumplan con acciones dialógicas y proactivas donde los participantes sean el centro de atención.
- Permitir el análisis y la emisión de juicios de valor en el proceso de capacitación sobre situaciones reales de campo.
- Promover la autoestima, autosuficiencia y autonomía de los capacitandos, fundamental para el desarrollo del proceso de aprendizaje para el abordaje con los informantes.
- Promover la concientización de los capacitandos sobre la importancia de la calidad del dato durante el trabajo de recolección de información.

## 9. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo general

Desarrollar capacidades en los/las supervisores y encuestadores brindándoles herramientas teórico - prácticos para el manejo adecuado de los instrumentos de investigación de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) 2015-2016.

### 2.2 Objetivos específicos

- Transmitir en detalle a los supervisores y encuestadores la finalidad de la Encuesta de Presupuestos Familiares y de cada sección de los cuestionarios y libretas que serán aplicados en la Encuesta.
- Transferir a los/las encuestadores/as conceptos socio demográficos de niveles de ingreso y gasto, además de conceptos cartográficos para que puedan aplicarlos en el trabajo de campo.
- Entrenar a los encuestadores para el dominio en la aplicación de los bloques de preguntas de cada sección del cuestionario 1, libreta 2 y 3 y cuestionario 4 y todas aquellas indagaciones que puedan entrañar alguna dificultad.
- Fortalecer en los encuestadores la actitud y motivación necesarias para la realización del levantamiento de información.



## **10. DURACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN**

### ***Primera capacitación***

Una vez que el Equipo Transversal de Capacitación recibió un curso acelerado sobre la Encuesta (17 y 18 de Junio de 2015) por parte del equipo temático, que tuvo una duración de 8 horas por día, procedió a la realización del curso de capacitación dirigido a encuestadores/as y supervisores/as para el Operativo de la prueba Piloto, con el apoyo del personal técnico de la Unidad de Operativo de Campo del Área Social en el tema de cartografía. El curso tuvo una duración de cuatro días en aula y una prueba de campo como aplicación de lo aprendido.

### ***Segunda Capacitación***

Siguiendo el método en cascada, el Equipo Transversal realizó la capacitación a capacitadores, personal a nivel nacional de cada regional. El curso se llevó a cabo en la ciudad de La Paz y tuvo una duración de 6 días.

### ***Tercera capacitación***

En tercera instancia se procedió a la realización del curso de capacitación a nivel nacional en los 9 departamentos de las oficinas regionales del INE. El curso tuvo una duración de 10 días con una carga horaria de 80 horas laborales (ochenta) y ocho horas de trabajo de campo. Del total de horas en aula el 30% fueron teóricas y el 70% prácticas. Dicha capacitación tuvo el apoyo de los Técnicos Transversales de Capacitación Departamental que fueron previamente capacitados en la temática y manejo de instrumento de la Encuesta.

### ***Cuarta capacitación***

Se realizó una cuarta capacitación dirigido al Equipo Transversal de Codificación, sobre el manejo y contenidos de los instrumentos de la Encuesta de Presupuestos Familiares 2015 - 2016 (cuestionario 1 y 4; libreta 2 y 3) y el contenido del Manual de Consistencia de la Encuesta. Dicho curso tuvo una duración de tres días con una carga horaria de 24 horas. Debido al corto tiempo destinado para la capacitación se realizó un reforzamiento de acuerdo a las dudas que el Equipo Transversal de Codificación fue presentando en la realización de sus funciones. El reforzamiento se dio en dos sesiones.

### ***Quinta capacitación***

Capacitación dirigida al equipo a personal de operativos de campo a objeto de actualizar los cambios realizados y uniformar criterios de la Encuesta de Presupuestos Familiares 2015 – 2016. El curso tuvo una duración de cuatro días y se tuvo el apoyo de temática.



## Otras Capacitaciones

Se realizó una capacitación corta (una mañana) dirigida al Equipo de Brigadas Móviles, a objeto de hacer conocer de manera general el contenido de la Encuesta de Presupuestos Familiares 2015 – 2016 y la diferencia con la Encuesta de Hogares.

El siguiente cuadro resume lo mencionado:

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DEL EQUIPO DE CAPACITACIÓN PARA LA ENCUESTA DE PRESUPUESTOS FAMILIARES (EPF 2015 - 2016)			
ACTIVIDAD	DEPARTAMENTO	FECHA	Responsables de Capacitación
<b>CAPACITACIÓN ACELERADA</b> Capacitación al Equipo Transversal de Capacitación por parte del Equipo de Temática	La Paz	17 y 18 de Junio de 2015	Equipo temático para la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF)
<b>PRIMERA CAPACITACIÓN</b> Capacitación al Personal de Campo para la Prueba Piloto (EPF)	La Paz	Del 22 al 26 de Junio de 2015	Sandra Susy Loza Cruz (ETCAP) Magaly Montero Martínez (ETCAP) Yara Katrina Peñaranda Davezies (ETCAP)
<b>SEGUNDA CAPACITACIÓN</b> Capacitación centralizadas para capacitadores	La Paz	Del 1 al 5 de Septiembre de 2015	Sandra Susy Loza Cruz (ETCAP) Magaly Montero Martínez (ETCAP) Yara Katrina Peñaranda Davezies (ETCAP) Maria Isabel Laura Zubieta (Operativos de Campo EPF)
<b>TERCERA CAPACITACIÓN</b> Capacitación descentralizada en los 9 departamentos.	Chuquisaca	Del 9 al 19 de Septiembre de 2015	Frida Huanca (Equipo Temático EPF)
	La Paz		Yara Katrina Peñaranda Davezies (ETCAP)
	Cochabamba		Erica Palenque (ETCAP)
	Oruro		Magaly Montero Martínez (ETCAP)
	Potosí		Yola Gonzales (Especialista del Actividad Económica)
	Tarija		David Alborta (Técnico de Planta asignado para la EPF)
	Santa Cruz		Lucas Nina Ceira (ETCAP)
	Beni		Sandra Susy Loza Cruz (ETCAP)
	Pando		Isabel Zapata (Responsable ETCAP)
<b>CUARTA CAPACITACIÓN</b> Capacitación al Equipo Transversal de Codificación	La Paz	1 Y 2 de Diciembre de 2015	Magaly Montero Martínez (ETCAP) Yara Katrina Peñaranda Davezies (ETCAP)
<b>QUINTA CAPACITACIÓN</b> Otras capacitaciones dirigida al Equipo Técnico de Operativos de Campo, Brigadas Móviles y a <b>requerimiento</b> de la Departamental La Paz	La Paz	Diferentes fechas	Magaly Montero Martínez (ETCAP) Yara Katrina Peñaranda Davezies (ETCAP)

En los diferentes cursos de capacitación se utilizó la metodología que se describe en el siguiente apartado.

## 11. METODOLOGÍA

El Equipo Transversal de Capacitación trabajó de manera organizada para el desarrollo de la Encuesta de Presupuestos Familiares EPF, en coordinación directa con los Responsables y Especialistas del Área Temática y de Operativos de Campo. La capacitación se constituyó en espacios productivos porque propuso estrategias de capacitación, guías metodológicas, ejercicios de aplicación y controles de lectura que son medios que ayudan a la planificación, organización y seguimiento de los procesos y levantamiento de información.

En el proceso de capacitación se utilizó técnicas contextuales acordes a las necesidades de levantamiento de información como las simulaciones duales, juego de roles, sociodramas entre otros, también se apoyó en tecnologías de la información y comunicación como los medios de proyección fija, la computadora,





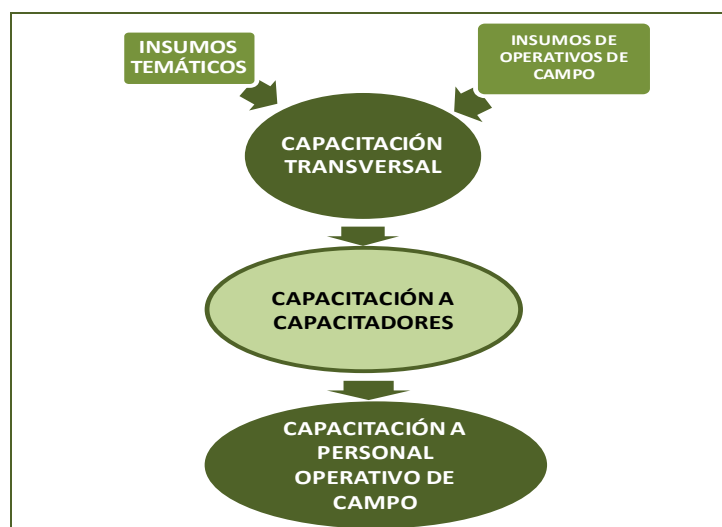
data display, tanto para proceso de capacitación y el levantamiento de información.

Se asumió el método de capacitación en “Cascada”. Éste permite que varias personas al mismo tiempo sirvan de difusores del conocimiento y que las personas capacitadas en este primer proceso se conformen como nuevas facilitadoras. Este método se inicia con la capacitación por parte del Equipo de Temática al Equipo Transversal de Capacitación, posteriormente este Equipo capacita a un grupo determinado de futuros capacitadores, dicho evento de capacitación se denomina capacitación a capacitadores que se realiza de manera centralizada. Por último, los capacitadores se encargan de realizar la capacitación de manera descentralizada en cada regional, dirigida al personal de campo (estructura operativa de encuesta).

La cascada es un método que requiere de una serie de reglamentaciones que permitan tener un control riguroso hasta el producto final, en esta línea demandan guías técnico-metodológicas que coadyuven a conducir las acciones de la capacitación dentro de un orden lógico para tener control de todos los puntos o temas que encierra un proceso de capacitación con estas características.

En la siguiente figura, se representa la metodología en cascada con la que trabajó el Equipo Transversal de Capacitación:

**Figura 1: El método de capacitación en cascada**



La metodología utilizada para desarrollar aprendizajes significativos fue teórico-práctica, puesto que posibilita la apropiación conceptual y procedimental del llenado de los instrumentos de la Encuesta, así como la capacidad de análisis de las situaciones y destrezas para la resolución de conflictos situacionales de forma permanente para el proceso de levantamiento de información.



❖ Cada temática a abordar contempla tres componentes:

1. **Presentación del tema** mediante exposición participativa o lectura colectiva.
2. **Ejercicios** individuales, duales y grupales en los cuales los capacitandos desarrollan de manera práctica los puntos expuestos.
3. **Aplicación práctica** de cada uno de los **instrumentos**, los mismos que son entregados, al finalizar el curso, como producto de la capacitación.
4. **Evaluaciones**, aplicación, de controles de lectura y evaluaciones.

❖ Al finalizar la primera semana de capacitación se realiza la prueba de campo considerado como otro proceso de experimentación donde los participantes aplican en terreno los aprendizajes adquiridos.

Para lograr los objetivos, se utilizó un instrumento pedagógico - didáctico indispensable, que es:

**Guía de Capacitación, herramienta** que conduce el proceso de capacitación en sus diferentes niveles, incluye la descripción de la unidades temáticas, carga horaria, actividades a realizar, métodos, estrategias y técnicas de capacitación que fueron aplicados a lo largo de la capacitación, entre ellos, los métodos expositivos combinados con métodos participativos, métodos lógicos, formativos y técnicas grupales (anexo 1).

## 12. ESTRATEGIA

Las estrategias metodológicas condujeron a los/las encuestadores/ras y supervisores/ras a desarrollar aprendizajes significativos, con una sólida formación teórico-práctica que posibilitará la apropiación conceptual y procedimental del llenado de los instrumentos de la Encuesta, así como la capacidad de análisis de las situaciones y destrezas para la resolución de conflictos situacionales de forma permanente para el proceso de levantamiento de información.

Las metodologías a desarrollar en el proceso de capacitación fueron:

### 5.1 Las exposiciones del capacitador.

En el proceso de capacitación se consideró como elemento importante el sustento teórico como pilar fundamental para el llenado de los instrumentos apoyados en una presentación en formato power point (anexo 2).

### 5.2 Trabajos individuales y grupales para la actividad práctica.

El proceso de capacitación tiene como objetivo generar procesos de enseñanza y aprendizaje integrales que permitieron a los encuestadores y supervisores el manejo adecuado de cada uno de los conceptos y el llenado de los instrumentos desde un compromiso personal y dedicación constante a las tareas y actividades que se proponen en el proceso de capacitación con ejercicios de aplicación como:

- **Ejercicio de Listado de vivienda**, (2) ejercicios más solucionarios (anexo 3),



- **La entrevista como técnica**, (1) Juego de roles con su solucionario (anexo 4)
- **Ejercicio para la Sección 2**, Características socio demográficas del Cuestionario 1, (2) ejercicios con solucionario (anexo 5).
- **Ejercicio para la Sección 3**, Formación educativa del Cuestionario 1, (1) ejercicio con solucionario uno para los 8 departamentos y 1 para Chuquisaca (anexo 6).
- **Ejercicio para la Sección 5**, Ingresos no laborales del Hogar del Cuestionario 1, (1) ejercicio con su solucionario (anexo 7),
- **Ejercicio para la Sección 6 y 7**, Ingresos del Productor Independiente en la Actividad Agropecuaria del Cuestionario 1, (1) ejercicio con su solucionario (anexo 8),
- **Ejercicio para Libretas 2 y 3** Gastos diarios del hogar y gastos diarios individuales, (2) ejercicios más solucionario (anexo 9).

En el proceso las actividades individuales y grupales permitieron la participación activa donde se aclaró dudas, capturó aportes y se hizo observaciones al llenado de los instrumentos realizados por los participantes; el trabajo individual también promovió el trabajo de grupo a fin de dar a conocer los criterios personales abiertos a la multiplicidad y divergencia de ideas, las mismas que llevaron a una construcción del pensamiento de una manera más amplia y crítica.

Entre las estrategias utilizadas fueron las simulaciones, modelaciones, sociodramas, juego de roles, trabajos de grupo, ejercicios prácticos, explicación participativa, lectura colectiva y diálogo de tres (el que pregunta, el que responde y el que observa el proceso), actividades que generaron participación constante.

### **5.3 Dinámicas de motivación, esparcimiento y de razonamiento.**

Las dinámicas de motivación y esparcimiento en la capacitación crearon mayor interés y concentración en las actividades de simulación y experimentación, las que conllevaron al razonamiento lógico para el llenado de los instrumentos. Las dinámicas de razonamiento estuvieron encaminadas a la resolución de situaciones identificadas como problemáticas.

### **5.4 Medios de Enseñanza**

Los medios utilizados en el transcurso del proceso de capacitación tanto en la actividad práctica como teórica se constituyeron en los siguientes:

#### **a) Medios impresos:**

Durante el proceso de capacitación se utilizó como medio indispensable los rotafolios por departamento.

**b) Medios tecnológicos:** Computadora, data display y otros en función a la complejidad de la actividad.



### c) Recursos/materiales

Los recursos indispensables utilizados en el proceso de capacitación antes, durante y después de la capacitación fueron los siguientes:

- Marcadores negros para pizarra acrílica
- Marcadores azules para pizarra acrílica
- Marcadores rojos para pizarra acrílica
- Marcadores verdes para pizarra acrílica
- Marcadores negros permanentes
- Marcadores azules permanentes
- Borradores de pizarra
- Maskin
- Paquete de hojas bond para la impresión de ejercicios

## 13. EVALUACIÓN

El sistema de evaluación se centró en el proceso de capacitación, sistema por el cual se determinó la situación y nivel de los aprendizajes desarrollados en la capacitación (conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas) permitiendo detectar problemas, falencias en el proceso de capacitación. Este sistema requirió el diseño de instrumentos de evaluación como:

- **Pretest** como evaluación inicial con su respectivo solucionario (anexo 10).
- **Control de lectura N° 1**, sobre cartografía con su respectivo solucionario (anexo 11).
- **Control de lectura N° 2**, sobre el tema de empleo con su respectivo solucionario (anexo 12).
- **Control de lectura N° 3**, sobre el manejo de libreta 2 y 3 con su solucionario (anexo 13).
- **Postest** como evaluación final con su solucionario (anexo 14).

Además de realizarse la prueba de campo fotografías (anexo 15), del recorrido en pleno levantamiento de información donde los participantes aplicaron en terreno los aprendizajes adquiridos (llenado de los cuestionarios y libretas de la Encuesta).

### 6.1 Evaluación a los cursos de capacitación y al capacitador.

Al finalizar el curso de capacitación los participantes evaluaron a la organización de la capacitación y a los capacitadores con dos instrumentos que apoyaron a medir los resultados del proceso de capacitación en cada departamento, los instrumentos que se utilizaron fueron la **evaluación general del curso de capacitación** (anexo 16) y *la evaluación al capacitador* (anexo 17).

## 14. INSTRUMENTOS DE LA ENCUESTA



Los instrumentos de la encuesta que se utilizaron fueron las siguientes:

- (1) Manual del Encuestador (anexo 18).
- (1) Manual del Supervisor (anexo 19).
- (1) Cuestionario 1 (anexo 20).
- (1) Cuestionario 4 (anexo 21).
- (1) Libreta 2(anexo 22).
- (1) Libreta 3 (anexo 23).
- (1) LV-01 (anexo 24).
- (1) LV-02 (anexo 25).
- (1) Tabla de selección (anexo 26).
- (7)Instrumentos de supervisión (anexo 27).

## **8. OTRAS ACTIVIDADES**

Como Equipo de Capacitación Transversal se apoyó durante el proceso del operativo de campo en algunas departamentales.

