

# VI Censo Nacional Agropecuario

## Estrategia integral de capacitación

San José, Costa Rica  
JUNIO 2014



# VI Censo Nacional Agropecuario 2014

## Estrategia integral de capacitación

San José, Costa Rica  
JUNIO 2014



# Índice

	Página
<b>Presentación . . . . .</b>	<b>5</b>
<b>Antecedentes: experiencia del Censo de Población y Vivienda 2011 y el Censo Piloto Agropecuario de 2013 . . . . .</b>	<b>7</b>
Censo de Población y Vivienda 2011 . . . . .	7
Censo Piloto Agropecuario (2013) . . . . .	8
Principales ventajas de la experiencia de capacitación de censos anteriores . . . . .	9
Principales limitaciones de la experiencia de capacitación de censos anteriores . . . . .	10
Otros factores de carácter general a considerar . . . . .	10
Recomendaciones para solventar las limitaciones . . . . .	11
<b>Aspectos generales del proceso de capacitación . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>Objetivo general de la estrategia integral de capacitación. . . . .</b>	<b>12</b>
Objetivos específicos . . . . .	12
<b>Metodología . . . . .</b>	<b>12</b>
“Método cascada” . . . . .	13
Modalidad de capacitación . . . . .	13
Método de capacitación. . . . .	13
Técnicas de capacitación . . . . .	14
Niveles de capacitación. . . . .	16
<b>Proceso de reclutamiento. . . . .</b>	<b>16</b>
<b>Centros de capacitación. . . . .</b>	<b>16</b>
<b>Perfil de las personas participantes . . . . .</b>	<b>16</b>
Algunos rasgos deseables para el proceso de capacitación censal . . . . .	17
Responsabilidades que deben asumir quienes facilitan el proceso de capacitación censal . . . . .	17
Materiales didácticos requeridos . . . . .	18
Materiales por grupo de capacitación . . . . .	18
Cronograma general (I y II Nivel). . . . .	18
Cronograma general (III Nivel). . . . .	21

## Presentación

Los Censos Nacionales Agropecuarios son programas especializados en la recopilación, elaboración, análisis y difusión de datos estadísticos sobre la situación agropecuaria del país, mismos que permiten contar con un diagnóstico de la realidad del sector en un momento dado, el cual será el punto de partida para el diseño y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.

Ante esto, considerando la relevancia de la información censal en la planificación nacional se torna de suma importancia contar con una estrategia de capacitación eficiente que logre que las personas censistas adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar adecuadamente su labor y, por tanto, garantizar una recolección de datos de calidad.

Como parte de las principales actividades precensales se encuentra el diseño e implementación de dicha estrategia. Esta será dirigida al personal cantonal, supervisor, revisor y censista, por lo que se describen todas las actividades que serán desarrolladas durante el proceso, sus objetivos, las técnicas didácticas, los recursos y los materiales que se requieren, las fechas en que se desarrollará, los lugares, el perfil de las personas facilitadoras y de las participantes, entre otros.

Como parte del proceso de diseño y planificación de todo el proyecto censal se desarrolló una prueba metodológica denominada Censo Piloto, que tuvo como objetivo general verificar la idoneidad y viabilidad de la organización del proyecto.

Tradicionalmente estas pruebas procuran recrear escenarios lo más próximos posibles a los que eventualmente se enfrentaría en el operativo definitivo, con el propósito de evidenciar situaciones que pudiesen ocurrir y con ello realizar los ajustes necesarios previos al Censo Nacional. En este sentido, esta estrategia de capacitación ya fue probada en el Censo Piloto Agropecuario, ejecutado en el distrito de Tierra Blanca de Cartago y en el distrito de Florencia de San Carlos, en noviembre de 2013.

Para la elaboración de la actual Estrategia de Capacitación se ha contado con el apoyo, asesoría y colaboración del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), con sede en Costa Rica. Lo anterior dada la vasta experiencia del IICA en procesos de capacitación en temas agrícolas y pecuarios, no solo en Costa Rica, sino que en toda Latinoamérica. El trabajo conjunto ha permitido obtener recomendaciones y apoyo en lo que se refiere a las estrategias didácticas y al enfoque de la misma.

## Antecedentes: experiencia del Censo de Población y Vivienda 2011 y el Censo Piloto Agropecuario de 2013

Para la elaboración de la estrategia fue necesario conocer la experiencia previa de otros proyectos censales, a partir de cuáles fueron los aciertos, desaciertos, facilidades y complicaciones, entre otros factores que intervinieron en su ejecución.

Con respecto a la metodología de capacitación, durante los últimos censos realizados en el país se ha optado por utilizar el “método en cascada”<sup>1</sup>, considerando la cantidad de personal por capacitar para poder lograr una buena difusión de la información censal. Dicha estrategia consiste en el proceso de “transmisión” de conocimientos en forma sucesiva e integral, iniciando desde los niveles superiores de la organización censal hasta los niveles inferiores, es decir, las personas participantes de un curso determinado serán posteriormente instructoras en los subsiguientes, hasta llegar a la capacitación del personal censista.

### Censo de Población y Vivienda 2011

De la experiencia del Censo de Población y Vivienda se rescata que para el proceso de capacitación del personal censal se trabajó con el método de cascada utilizando una guía didáctica para la persona facilitadora, con el fin de minimizar las distorsiones que son inherentes a la aplicación de este método. Esta estrategia detalló uno a uno los contenidos a desarrollar en cada sesión de capacitación, con objetivos de aprendizaje y actividades para abordarlas, así como los materiales necesarios

para implementarlas con el fin de que las personas censistas no tuviesen que incurrir en gastos adicionales de tiempo y recursos. Sin embargo, muchas personas facilitadoras por iniciativa propia y con gran creatividad diseñaron materiales de apoyo.

Otro elemento fue que no se contemplaron dentro de la guía actividades que dependiesen de recursos audiovisuales como multimedia, los cuales no son accesibles a todos los contextos en los que se implementó el proceso de capacitación, por tanto el fin fundamental de la guía fue estandarizar en la medida de lo posible la capacitación y de que todas las personas participantes contaran con las mismas oportunidades. Lo anterior porque para dicho censo se tuvo que capacitar a cerca de 35 000 personas. Sin embargo, este último aspecto no fue comprendido en los niveles II y III, por lo que algunas personas facilitadoras implementaron presentaciones de Power Point y el uso del multimedia en las sesiones de capacitación.

Es importante destacar que si bien este recurso al ser audiovisual puede ser de mucha utilidad cuando se desea esclarecer conceptos de manera más clara, el uso excesivo de este recurso puede convertir la sesión en algo monótono y perder la atención de las personas participantes.

Asimismo, para que el proceso de capacitación se desarrollara adecuadamente como parte de la estrategia fue necesario contar con un espacio físico adecuado para tales fines. Este espacio debía ser el adecuado para la cantidad de participantes, debe contar con mobiliario adecuado y suficiente, pues se trabajó en escuelas primarias y el mobiliario diseñado para niñas y niños no permitía que la capacitación fuera impartida en días seguidos, pues era

<sup>1</sup> Censo Nacional de Población y Vivienda y el Censo Nacional Agropecuario de 1984.  
Censo Nacional de Población y Vivienda de 2000.  
Censo Nacional de Población y Vivienda de 2011

muy cansado. Este fue uno de los principales hallazgos de la capacitación del Censo Piloto de Palmares en 2010.

En lo que a material didáctico se refiere, las personas facilitadoras debían contar con su guía, gigantografías, marcadores, borrador de pizarra, así como una serie de materiales que debían entregar a cada participante, los cuales se detallan a continuación: Manual para Censistas, Manual para la Supervisión de Sección, Manual para el Encargado(a) de Zona, boletas censales (2 para cada participante), un juego de lápiz, borrador y tajador, una libreta de apuntes. Dicho material venía contenido dentro de un cartapacio o maletín y los mismos contenidos dentro de cajas.

La estrategia metodológica diseñada fue implementada de acuerdo a lo establecido, lo anterior posiblemente porque las personas facilitadoras del I nivel fueron parte del equipo que la diseñó, y estaban convencidas de la importancia de cada una de las actividades propuestas en el guión para poder alcanzar exitosamente los objetivos de aprendizaje. A pesar de ello, realizaron algunas modificaciones para ajustarlo a la dinámica del grupo y en algunas ocasiones se debió priorizar actividades dado que el tiempo no fue suficiente para desarrollar todas las planteadas.

Un factor importante de éxito fue la aplicación de estrategias diferenciadas y contextualizadas para operativos especiales, como el caso de viviendas colectivas (cárceles, orfanatos, conventos, otros) y las viviendas individuales en territorios indígenas. En este último caso se tuvo en cuenta una validación en diferentes idiomas, a saber: bribri, cabécar y ngöbere, idiomas en los que las personas hablan menos español o su manejo es básico, y que además se ubican en lugares de más difícil acceso, como en Chirripó de Turrialba, Telire de Talamanca y Conteburica de Corredores.

## Censo Piloto Agropecuario (2013)

La experiencia del proceso de capacitación del Censo Piloto evidenció que para el adecuado desarrollo de la labor censal es necesario contar con personal que sea del lugar o reconocer previamente el Área de Empadronamiento, esto demuestra un efecto positivo para evitar traslape entre áreas, así como la ventaja significativa que implica el poder planificar el trabajo y el gestionar con anticipación soluciones a situaciones que se pudiesen presentar durante su ejecución.

Asimismo, se optó por diseñar una guía didáctica denominada "*Guía de la persona facilitadora*" en la cual se detalló uno a uno los temas censales a desarrollar en cada sesión de capacitación con el fin de homogenizar el contenido en los tres centros de capacitación. Se definió un objetivo de aprendizaje para cada actividad y se indicó cómo abordarlas, además se les facilitó materiales necesarios para implementarlas, con el fin de no incurrir en tiempo y recursos.

La guía fue diseñada para el proceso de capacitación dirigido a las personas que se desempeñaron como personal censista y supervisor, esta no contempló el uso de recursos audiovisuales como multimedia, los cuales no siempre son accesibles en todos los contextos del país para la estrategia del Censo Nacional Agropecuario.

En cuanto al espacio físico fue fundamental contar con instalaciones físicas (aulas, mobiliario) adecuadas para la cantidad de participantes, debe contar con mobiliario adecuado y suficiente. Dada la experiencia de quienes impartieron la capacitación del Censo Piloto Agropecuario, los centros de capacitación deben contar con las siguientes características:

- Servicio de limpieza.
- Mobiliario adecuado (sillas, mesas o pupitres y pizarra).
- Agua potable.
- Servicios sanitarios adecuados.
- Que el aire circule adecuadamente.

Esta capacitación fue evaluada de una manera muy positiva por las personas participantes, por lo que la estrategia implementada cumplió con los objetivos planteados, sin embargo, hay que revisar temas de la boleta censal a los cuales se les tiene que dedicar más tiempo. Se encontró que las personas capacitadas no leen los manuales fuera de las horas de capacitación, por lo que deben buscarse formas para que los lean, por ejemplo, incluir al menos una evaluación. Es decir, se debe hacer una prueba del contenido del manual. Debe contemplarse que durante los tres niveles de capacitación debe existir personal adicional o de reserva para atender cualquier eventualidad.

Se recomienda que las personas censistas hagan un recorrido previo de su AE o al menos de una AE, incluso entrevistas de prueba para que tomen confianza y logren manejar el uso de los mapas y demás material a utilizar (formularios, GPS), además es importante profundizar en el por qué es importante no cambiar de UGM sin haber terminado una.

Es importante mencionar que en este caso no se utilizó el método de cascada debido a que se realizó una sola capacitación para las personas que iban a realizar la labor como personal supervisor y censistas.

En cuanto al proceso de reclutamiento faltó realizar una prueba de caligrafía al personal censista, debido a que solamente el 15% del personal contratado cumplió con el perfil solicitado, rescatando que si contaban con un alto conocimiento de la zona y de las personas

productoras, parámetro que facilitó de alguna u otra manera a que el trabajo finalizara en el tiempo establecido.

### Principales ventajas de la experiencia de capacitación de censos anteriores

En cuanto al “método de cascada”, tanto en Costa Rica como en otros países, por ejemplo Perú, se ha determinado que permite:

- Un aumento progresivo del personal capacitado.
- Que en una menor cantidad de niveles los contenidos son más estandarizados u homogéneos.
- Aumentar la capacidad para la enseñanza de técnicas de capacitación a un gran número de personas.
- Que no exista una importante distancia (en días) entre la capacitación y el inicio de la labor censal, al menos en el último nivel cuando se capacitan más personas.

El método tradicional de la exposición magistral permite:

- La transmisión de gran cantidad de conocimientos en poco tiempo.
- Contacto directo con el personal capacitado.
- Combinar diferentes técnicas y flexibilidad en lo expuesto, donde la persona facilitadora es la que tiene mayoritariamente la palabra en la actividad.
- Tener referentes a partir de la experiencia de la persona facilitadora.
- Un control de los tiempos, los objetivos y actividades.
- Cumplir con los objetivos planteados.
- La posibilidad que las personas facilitadoras aumenten el interés en los temas vistos en las personas capacitadas.

En lo referente a lo audiovisual, que incluye a las gigantografías, papelógrafos y herramientas tecnológicas, estas permiten:

- Una homogeneidad en la transmisión de los conocimientos.
- Indicar instrucciones objetivas.
- Desarrollar actividades dinámicas.
- Que las actividades no se tornen cansadas, así como la capacitación como un todo.
- La interacción entre las personas.
- La asimilación de los conocimientos adquiridos.
- La participación e integración de las personas.
- Recrear posibles situaciones y cómo resolverlas.
- Que las personas puedan tomar decisiones en el campo.
- Estimular las diferentes formas de aprendizaje (visual, auditiva, etc.).
- Resolver dudas o fortalecer conceptos de forma grupal.
- Llevar a cabo el enfoque constructivista del conocimiento.

### Principales limitaciones de la experiencia de capacitación de censos anteriores

En cuanto al “método de cascada”:

- Aumenta las distorsiones en la transmisión del conocimiento.
- Requiere de un gran número de facilitadoras y facilitadores y de grupos. Demanda una organización compleja.

En cuanto al método magistral se tiene que:

- Es inadecuado para el perfil de las personas a capacitar.

- La persona que asiste a la capacitación se le delega un papel pasivo.
- Limita la construcción participativa del conocimiento.
- La asimilación de lo explicado es memorística.
- Tiene un enfoque conductista, de estímulo-respuesta, o de acción-reacción-acción.
- No se desarrollan nuevas actitudes.
- No se estimula adecuadamente la lectura de los manuales.

En lo referente a lo audiovisual:

- Necesidad de organizar la logística, preparar las diapositivas y videos, así como distribuir el material audiovisual.
- Necesidad de equipo audiovisual, como video beam, computadora, etc.
- El uso excesivo de los recursos multimedia puede convertir la sesión en algo monótono y perder la atención del personal capacitando.
- La ausencia de sistemas de evaluación para el proceso de capacitación ha impedido tener registros e información sobre el proceso.

### Otros factores de carácter general a considerar

- La ausencia de espacios alternativos de capacitación no ha permitido complementar y reforzar el proceso de aprendizaje, por ejemplo, realizar un recorrido.
- El tiempo para capacitar al personal censista ha sido insuficiente o ha tenido deficiencias en su distribución.
- Que la capacitación sea en días continuos y en jornadas completas resulta extenuante para quienes participan en la capacitación, tanto para quienes la facilitan como para quienes participan.

- La capacitación debe reforzarse con más casos e imágenes para profundizar cada tema de la boleta censal, específicamente para los conceptos de finca, parcela y sede.
- Posibles problemas de electricidad, video beam, computadora, acceso a llaves maya (Pen Drive) o discos compactos, incompatibilidad con el sistema operativo entre el archivo y la computadora, que no cargue la presentación o el archivo, entre otros.

### Recomendaciones para solventar las limitaciones

Ante esto, es necesario disminuir dichas limitaciones reforzando algunas actividades:

- Distribuir mejor el tiempo de las actividades de capacitación.
- Lecturas comentadas de los temas censales.
- Evaluaciones a partir de casos.
- Trabajos en grupo.
- Contar con alternativas debidamente establecidas para cualquier eventualidad respecto a la utilización de equipo audiovisual.
- Utilizar la guía de la persona facilitadora tal y como está diseñada, para evitar distorsiones.

### Aspectos generales del proceso de capacitación

Tomando como referencia los antecedentes citados anteriormente, el INEC se ha planteado la necesidad de buscar alternativas para el diseño de una estrategia de capacitación censal eficiente, que logre superar en alguna medida las limitaciones del pasado, promoviendo que las personas que participarán en el levantamiento de la información se comprometan con los objetivos del proyecto censal y adquieran los conocimientos necesarios para hacer una recolección de información de calidad.

El antecedente más cercano a esta estrategia fue sometida con éxito en el Censo Piloto realizado en el mes de noviembre de 2013. Al considerar tanto las ventajas como las limitaciones, se ha generado una serie de valiosos aprendizajes para fortalecer esta nueva propuesta. Con esto se propone una capacitación más participativa y práctica, fomentar el uso de una plataforma virtual y el posible uso de herramientas tecnológicas, como apoyo al proceso. Asimismo es pertinente describir detalladamente paso a paso cada uno de los conceptos y procedimientos que la persona participante debe conocer y aplicar para realizar adecuadamente su labor censal.

Es importante aclarar que a pesar de las limitaciones que ha presentado el método en cascada en los censos anteriores este método se acopla a las necesidades de un proyecto de esta índole, donde se deben capacitar a 2 611 personas por lo cual se estableció trabajar bajo esa modalidad para el Censo Nacional Agropecuario 2014.

Para poder mantener una capacitación exitosa, se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Motivación del personal, en los tres niveles de capacitación.
- Hacer explicaciones sobre la estructura, conceptos básicos y uso de la boleta censal, del material cartográfico y de la papelería.
- Contar con pizarras para hacer esquemas, mostrar la solución de ciertos casos y ejercicios prácticos.
- Hacer uso de gigantografías emplastadas para la realización de ejercicios y visualización de conceptos.
- Explicar cada pregunta de la boleta de acuerdo a necesidades e intereses.
- La persona facilitadora debe emplear los lineamientos establecidos en el Manual para Censistas o en la misma boleta, para resolver cualquier pregunta que surja durante la capacitación.
- Contar con el apoyo de una plataforma virtual.
- Tener los materiales didácticos para el personal capacitador dentro de la Guía, la cual es fundamental para fortalecer el método de cascada.
- Procurar el mobiliario y condiciones adecuadas de los Centros de Capacitación.
- Realizar recorrido con mapas.
- Hacer uso de GPS.
- Contar con el material adecuado para realizar la labor censal.
- Tener disponible información general de inducción y preguntas frecuentes.

## Objetivo general de la estrategia integral de capacitación

Facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje mediante el cual las personas encargadas de cantón, supervisoras, revisoras y censistas desarrollarán los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar adecuadamente la labor censal.

### Objetivos específicos

- Elaborar los instrumentos y recursos didácticos que garanticen el proceso de capacitación, para estandarizar sus mensajes.
- Definir los requerimientos logísticos para que la capacitación se pueda desarrollar de manera óptima.
- Diseñar una evaluación de las personas facilitadoras, los materiales, los contenidos, el equipo, la infraestructura y la metodología empleada.
- Planificar los operativos especiales de capacitación, para adaptar la a cada contexto.
- Cohesionar al personal censal para el uso de material virtual como apoyo en todos los niveles de capacitación.

### Metodología

Considerando la experiencia de censos anteriores y de la estrategia implementada en el Censo Piloto Agropecuario realizado en Tierra Blanca de Cartago y en Florencia de San Carlos, se ha optado por ejecutar el “método cascada”, dada la cantidad de personas por capacitar y la complejidad de los temas, realizando un esfuerzo importante para mantener la uniformidad de los mensajes y que sea un proceso participativo y práctico.

## “Método cascada”

Esta estrategia consiste en el proceso de construcción del conocimiento en forma sucesiva e integral, contemplando que a menor cantidad de etapas de capacitación la posibilidad de distorsión de la información sea menor y, por ende, la instrucción sea más homogénea y de mayor calidad. De esta forma se inicia desde los niveles superiores de la organización censal hasta los niveles inferiores, es decir, las personas participantes del primer nivel de capacitación serán a su vez las encargadas de facilitar el conocimiento a un segundo nivel de capacitación, hasta llegar al personal censista. Es importante motivar la participación permanente y activa de las personas participantes.

La técnica a utilizar es el taller participativo, el cual es un programa educacional corto e intensivo, que da un papel preponderante a la participación y la interacción del grupo para la resolución de problemas y de manera conjunta facilita la adquisición de capacidades y habilidades necesarias para el trabajo en equipo, una de las características principales del trabajo censal.

La base para el diseño curricular de los talleres son los diferentes manuales, los cuales contienen la descripción detallada paso a paso de cada uno de los conceptos y procedimientos que cada persona debe conocer y aplicar para realizar adecuadamente su labor censal.

## Modalidad de capacitación

La capacitación se realizará bajo la modalidad presencial, esto significa que para el desarrollo de los cursos será necesaria la asistencia física de las personas participantes, con la conducción de las personas facilitadoras.

Los cursos taller serán de 51 horas de capacitación de lunes a sábado y se utilizarán técnicas modernas y procedimientos de campo, que han sido planificadas con antelación a cada una de las actividades, complementándose con materiales visuales, empleando las pautas técnico-didácticas adecuadas y con el respaldo de un sitio virtual de repasos y consultas como material de apoyo.

## Método de capacitación

El método de capacitación a utilizar para el desarrollo de los cursos será el activo-participativo y el visual.

- **Método activo-participativo:** Este método consiste en la transmisión de conocimientos directamente por la persona facilitadora al personal a capacitar, a fin de instruir e interiorizar los conocimientos, que logren una permanente comprensión y realimentación con las personas participantes y prepararlas para un eficiente manejo posterior de los temas.

Las personas facilitadoras deberán contar con experiencia, conocimiento de los temas, capacidad, destreza para compartir conocimientos y preferiblemente que sean personas de la zona donde se esté capacitando.

- **Método visual:** Este método se utilizará en los tres niveles y consiste en el uso de imágenes, videos y presentaciones. El primer nivel servirá de base para incorporar al sitio virtual materiales audiovisuales que acompañarán al conceptual para la capacitación. Este ya estaría previo al primer nivel disponible en el sitio web del IICA (<http://www.iica.int/>) y a su vez que se empleará en los niveles 2, 3 y durante la etapa censal para cualquier consulta en línea que desee realizar el personal.

El material que eventualmente apoyaría las capacitaciones:

- **En las sesiones presenciales:** se empleará como apoyo básico y obligatorio las gigantografías (boleta censal, mapas y hojas de control), manuales, guía para la facilitación, imágenes ilustrativas de conceptos que se le brindará a cada persona facilitadora. También se tendrá disponibilidad de apoyo de equipo audiovisual, para compartir videos de temas complejos de la boleta censal y presentaciones temáticas con imágenes.
- **En línea:** Se contará con el mismo contenido de la capacitación presencial conformada por material de lectura, videos explicativos y prácticas como material de apoyo a las capacitaciones presenciales.

## Técnicas de capacitación

Expositiva-participativa: La capacitación presencial combinará diferentes técnicas con el objetivo de construir conocimientos y desarrollar habilidades en el personal a capacitar, para lo cual se utilizará:

- **Lectura comentada:** consiste en familiarizar poco a poco a las personas que se capacitarán con el contenido de los materiales escritos que deberán revisarse durante la capacitación censal a partir de comentar, analizar y reflexionar sobre lo leído. Esta técnica requiere que la persona facilitadora disponga del material a trabajar y que sepa cómo activará los esquemas y conocimientos previos del personal capacitado, con miras a mejorar la comprensión de lo que se va a leer.

Primeramente la persona facilitadora deberá realizar una lectura en voz alta mientras que las personas capacitadas leen en silencio; cuando el personal facilitador termina de leer se comienza el diálogo sobre la lectura

a comentar con base en la planeación anticipada de un guión de puntos a revisar, mismo que servirá como eje rector de la conversación y las preguntas que se harán. Los puntos pueden girar en torno a la realización de comparaciones, problemáticas, ideas centrales, relación entre lo vivido por el capacitando y los textos, lenguaje empleado, caracterizaciones, etc.

- **Presentaciones:** a partir de una temática específica se busca ofrecer información clave que se apoye en textos, imágenes, videos o archivos de audio para exponer la información que servirá para ampliar las referencias del mismo. Esta técnica se caracteriza por ser sencilla y fácil de emplear pues solo hay que prestar especial atención al tono de voz, la postura corporal y el contacto visual que se debe establecer con el personal capacitado para que esta no se vuelva tediosa.
- **Intercambios de roles:** básicamente consiste en que de un grupo de personas y sin que haya un guión rígido, algunos de ellos establezcan la línea a seguir en la historia o trama en la cual desempeñaran un determinado rol, papel o personalidad que normalmente no correspondería a su cotidianeidad. Lo anterior se hará a partir de la interpretación y la narración expresada en diálogos y acciones para simular comportamientos, la solución a problemas probables, ilustrar la ejecución de comportamientos deseables, etc.
- **Ejercicios de autoevaluación:** consisten en la valoración periódica y detallada que se hace de la propia capacidad para realizar una tarea o actividad así como la calidad de las mismas; es una herramienta que facilita el nivel de conocimiento respecto a los avances y las desviaciones con relación a los objetivos, por lo que es sumamente importante que se realice de manera honesta.

- **Documentos pedagógicos (manuales y material visual):** su finalidad es ofrecer una descripción paso a paso y de manera precisa respecto a cómo se debe realizar cierta actividad en un contexto o circunstancia específica; en estos documentos se detallan las normas, procedimientos y formatos de registro que guiarán y se emplearán durante todo el proceso de capacitación y desarrollo del censo.
  - **Repasos (reafirmando lo aprendido):** radica en volver a leer o revisar el material que ya se trabajó de manera previa a partir de algún método o ejercicio con el cual se pretende almacenarlo en la memoria a largo plazo, es decir, esta técnica se emplea para que se actualice la información adquirida, se reduzca la pérdida del conocimiento y se profundice la interiorización del tema.
  - **Análisis de casos y revisión grupal:** consiste en estudiar uno o diversos casos en los que no se tiene control total permitiendo el análisis de temas que pueden representar algún tipo de problemática en la vida real, para este fin se emplean datos diversos que permiten determinar las acciones posibles a instrumentar.
- Los pasos generales para trabajar esta técnica durante la capacitación del censo implican que primeramente se describa la situación y su contexto de la manera más detallada posible a la par que se recolecta la mayor cantidad de información para estructurarla y organizarla, posteriormente esta se comenta con el grupo y se confronta con lo establecido en los manuales, buscando la resolución más viable y óptima.
- **Estrategia evaluativa:** plenaria de discusión del conocimiento logrado en el trabajo individual y grupal para verificar la validez y pertinencia de los aprendizajes en relación con los requerimientos de la unidad.
  - **Dramatizaciones (entrevistas simuladas):** sirve como ensayo o simulación de posibles acciones, conductas o soluciones para un caso que puede ser muy parecido a una situación real, conduciendo al grupo por diferentes etapas; es bastante útil para establecer pautas de comportamiento deseables pues al iniciar con instrucciones sencillas, objetivos claros y caracterizaciones definidas permite que el resto del grupo se mantenga atento. Cuando se hace la dramatización se externan de manera verbal y abierta las críticas, y las conclusiones generales.
  - **Grupos de trabajo:** con base a las habilidades, conocimientos y aquellos elementos específicos que puede aportar cada persona, es posible plantear soluciones óptimas a los problemas reales a partir de considerar la mayor parte de los aspectos de la situación o problema.
  - **Práctica de campo:** son actividades diseñadas para aplicar los conocimientos adquiridos, son de naturaleza diversa y se eligen a partir del espacio, materiales y metodología con que se cuenta según el objetivo planteado; consiste en informar las reglas con que deberán realizarse, establecer el objetivo así como los pasos para lograrlo, preparar y verificar el material a utilizar, de ser necesario se deberá contar con los permisos para desarrollar la actividad y obtener la información. Se plantea que las personas puedan hacer parte del recorrido y aplicar la boleta censal en una finca como parte de esta práctica.
  - **Síntesis valorativa:** a partir de los aciertos y omisiones señalados por los integrantes de los grupos u observados por el facilitador, este valorará el aporte de la dramatización para el logro de los objetivos de la unidad en lo que respecta a la identificación del rol de la persona empadronadora y el cumplimiento de tareas de acuerdo con su ubicación en la estructura organizativa.

Con base en el correcto empleo de las estrategias antes enunciadas se espera que la obtención de resultados sea óptima, esto es, que se presente un bajo porcentaje de omisión o duplicación y que hayan sido empleados de manera correcta los documentos cartográficos donde está determinada el área censal que le corresponde trabajar a cada persona censista, para que así se lleve a buen término dicho proceso.

### Niveles de capacitación

La formación o capacitación del personal es una actividad crucial por las características del trabajo censal y por la frecuencia con que se realiza, además de la gran cantidad de personas que hay que capacitar, un total de 2 401 personas.

Para el I nivel de capacitación el personal de la Unidad de Diseño, Procesamiento y Análisis capacitará a 100 personas, quienes serán las responsables de replicar la capacitación tanto en el II y III Nivel, estas 100 personas también tendrán la labor como personal supervisor durante el mes del Censo.

Para el II nivel se capacitará a personal supervisor de sección y cantonal, quienes en total son 536, para el III nivel se capacitará a 1865 personas que tendrán labores como personal revisor, censista y reserva.

La capacitación de los tres niveles se realizará en el mes de mayo, el primer nivel se llevará cabo del 5 al 10 en las instalaciones del IICA en Coronado, la del segundo nivel será del 19 al 24 y la del tercer nivel del 26 al 31, ambas en diferentes regiones del país.

Cada grupo de capacitación contará con dos personas facilitadoras y estará conformado aproximadamente por 25 personas en promedio.

### Proceso de reclutamiento

El reclutamiento del personal de supervisión, censista y revisor se hará en cada una de las regiones mediante dos vías:

1. Un link en la página del INEC (<http://www.inec.go.cr>), donde las personas pueden reclutarse. Según sus atestados así será su puntaje y puesto en el operativo censal.
2. Un afiche que especifique los requisitos para optar por un puesto de trabajo. Este documento informativo será colocado en lugares visibles en Agencias del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), de colegios agropecuarios, universidades, municipalidades y otras.

### Centros de capacitación

Para realizar la capacitación de todo el personal en los niveles II y III se ha solicitado a instituciones como Agencias del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), Instituto de Desarrollo Rural (INDER), Cruz Roja Costarricense, iglesias o centros religiosos en cada una de las Regiones, que faciliten instalaciones con mobiliario y equipo de proyección (computadora portátil y video beam).

### Perfil de las personas participantes

Seguidamente se presentan los perfiles de las personas participantes según la función que vayan a desempeñar en la capacitación y en la ejecución del censo.

FUNCIÓN	PERFIL
Personal facilitador (INEC, niveles 2 y 3).	Es preferible que cuente con experiencia en facilitar capacitaciones, la aplicación de cuestionarios (agrícolas o no), el uso de mapas y con habilidad de expresión, manejar grupos y de facilitar la construcción de conocimiento de forma participativa.
Personal supervisor de cantón.	Personas con formación en el área agropecuaria, egresados de Colegios técnicos u otras formaciones académicas, como grado mínimo bachillerato en educación media, con conocimiento de la zona y productores y que residan en la zona.
Personal supervisor de sección.	
Personal revisor.	
Personal censista.	

### Algunos rasgos deseables para el proceso de capacitación censal

- Actitud de compromiso con el proceso de capacitación que se evidencie en la dinámica de interacción de los talleres y en el aprovechamiento de las personas participantes.
- Disponibilidad para preparar las actividades de cada taller, atender las consultas vía teléfono o correo electrónico y valorar los productos colectivos e individuales de los miembros del grupo.
- Capacidad para el manejo adecuado de técnicas y recursos didácticos que propicien aprendizajes significativos en el personal capacitado.
- Apertura al diálogo, a la relación interactiva que facilite el aprendizaje, respeto y reconocimiento a los aportes de los participantes.

- Responsabilidad profesional y ética con el cumplimiento de las tareas pedagógicas y administrativas que demandan los procesos de capacitación.

### Responsabilidades que deben asumir quienes facilitan el proceso de capacitación censal

Contar con una disponibilidad de tiempo en la capacitación presencial. Además, dedicar al menos 1 hora adicional por día para preparar guías de trabajos complementarios, revisión de tareas, atención de consultas a las personas participantes; entre otros.

- Tener la disponibilidad de trasladarse, si fuera necesario, a las diferentes zonas geográficas del país donde se imparta la capacitación.
- Abarcar el desarrollo de cada una de las seis unidades didácticas, de acuerdo con la metodología definida, los contenidos del manual, el formato y contenido de la boleta censal.
- Propiciar procesos de evaluación formativa en cada taller y orientar un mejor desempeño de las personas participantes, cuando así lo requieran.
- Llevar el control de asistencia, el cumplimiento de trabajos individuales y grupales, asignar calificación numérica a cada una de las personas participantes para respaldar el otorgamiento de certificados.
- Aplicar el instrumento de evaluación de los talleres de capacitación y remitir la información a las personas responsables.

### Materiales didácticos requeridos

Los materiales de instrucción que se utilizarán, consistirán básicamente en manuales de operaciones para los distintos cargos, manuales para la supervisión, manual para censistas, guía para la persona facilitadora, pizarra, pilot, borrador, y la boleta censal en tamaño normal y en gigantografía, video beam.

### Materiales por grupo de capacitación

Por grupo	Guía de la persona facilitadora Niveles I y II
	Guía de la persona facilitadora Nivel III
	Gigantografía de la boleta (15 páginas)
	Gigantografía de mapa de AE (sin emplastificar)
	Gigantografía de formulario E
	Gigantografía de formulario S1
	Gigantografía de formulario S2
	Gigantografía de formulario R1
	Gigantografía de formulario C
	Gigantografía de formulario C1
	Borrador de pizarra acrílica
	Imágenes explicativas (cantidad por definir)
	Tijera
	Marcador rojo
	Marcador azul o negro
	Marcador verde
	Maskin tape
	Chinchas (una caja)

Por persona	• Boleta (por persona)
	• Libretas de apuntes
	• Lapiceros
	• Lápices
	• Borrador para lápiz
	• Tajadores
	• Control de asistencia (3 por día)
	• Agenda: cronograma de actividades Niveles I y II
	• Agenda: cronograma de actividades Nivel III
	• Mapa cantonal
	• Mapa de un AE específica
	• Evaluación de contenido
	• Evaluación del recorrido y la entrevista
	• Evaluación de la capacitación
• Manual para persona encargada	
• Manual para la supervisión	
• Manual para la revisión	
• Manual para censistas	

Cada Agencia Censal, de las 8 regiones del país del MAG, tiene la indicación de conseguir en sus regiones una computadora portátil y un video beam para cada grupo de capacitación. En los casos que esto no sea posible o que se presente algún imprevisto se hará uso de las imágenes impresas, "Imágenes ilustrativas" por grupo.

### Cronograma general (I y II Nivel).

El siguiente cuadro presenta el cronograma general para los niveles I y II. La única diferencia que tendrá el tercer nivel es que recibirá la capacitación con una amplia distribución de tiempos, pues en ese nivel no se estudiará lo referente a las personas supervisoras de cantón y sección.

Cronograma general I y II Nivel					
Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6
Bienvenida	Actividad de inicio: Repaso del día anterior.	Entrega de evaluaciones y repaso de contenidos desarrollados en la sesión anterior.	Entrega de evaluaciones y repaso de contenidos desarrollados en la sesión anterior.	Repaso de contenidos desarrollados en la sesión anterior. Diferentes situaciones que se pueden presentar a la persona censista durante el recorrido.	Salida del centro de capacitación.
Charla de motivación y trabajo en grupo.					Práctica de recorrido.
Aspectos logísticos y metodológicos del proceso de capacitación.	Preguntas del Censo Nacional Agropecuario: instrucciones generales para formular las preguntas.		Capítulo VI: Actividades pecuarias. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colmenas.</li> <li>• Acuicultura.</li> </ul>	Utilización de GPS.	Recibimiento en la finca y explicación de la metodología de trabajo.
Presentación de las personas participantes.				Envío de la información vía SAEM.	
El Censo Nacional Agropecuario: concepto, importancia y sus principales usos.				Formulario C: Hoja de recorrido de AE.	
Importancia de las personas supervisoras de cantón, sección y personal revisor y censista.	Experiencias de aplicación de boletas.	Capítulo V: Actividades agrícolas. Cultivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anuales o transitorios.</li> <li>• Permanentes.</li> <li>• Forestales.</li> <li>• Ornamentales.</li> </ul>	Capítulo VII: Prácticas agropecuarias. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas agrícolas.</li> <li>• Prácticas pecuarias.</li> <li>• Otras prácticas.</li> </ul>	Formulario S: Lista del personal de sección y control de entrega y devolución del material censal.	Aplicación de la boleta y motivación centrado en desarrollo de confianza y compromiso.
El papel de las mujeres en las labores agropecuarias.			Capítulo VIII: Mano de obra. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del hogar productor de personas físicas.</li> <li>• Mano de obra contratada.</li> </ul>	Formulario S1: Control de avance diario.	
Aspectos administrativos para la realización de la labor censal del personal contratado	Capítulo I: Localización de la finca.			Importancia y llenado del Formulario S2: Informe de labores del cantón o sección.	Retroalimentación a partir de las experiencias.
Base legal del Censo Nacional Agropecuario.	Capítulo II: Características generales de la persona productora y de la finca agropecuaria.	Capítulo VI: Actividades pecuarias. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganado vacuno.</li> <li>• Ganado caprino y ovino.</li> </ul>		Formulario R1: Control diario de errores.	

<p>Organización y actores del operativo censal.</p> <p>Funciones de la persona supervisora de cantón y de sección, revisora y censista.</p> <p>La entrevista censal y características de la persona informante.</p> <p>Características y estructura de la boleta censal.</p>	<p>Unidades de medida.</p> <p>Capítulo III: Tenencia de la tierra al día de la entrevista.</p>	<p>Capítulo IV: Uso de la tierra al día de la entrevista.</p> <p>Definición de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultivos anuales.</li> <li>• Cultivos permanentes.</li> <li>• Cultivos simultáneos.</li> <li>• Cultivos sucesivos.</li> </ul> <p>Evaluación escrita.</p>	<p>Capítulo VI: Actividades pecuarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganado porcino.</li> <li>• Otro tipo de ganado.</li> <li>• Aves de corral.</li> </ul>	<p>Capítulo IX: Maquinaria y equipo.</p> <p>Capítulo IX: Infraestructura.</p>	<p>Formulario RZ: Control de la entrega y recibo de material.</p> <p>Guía para la revisión.</p> <p>Repaso de las funciones del personal cantonal, supervisor, revisor y censista.</p>	<p>Regreso al centro de capacitación.</p>
<p>Conceptos básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Período de referencia.</li> <li>• Finca agropecuaria.</li> <li>• Producción agropecuaria.</li> <li>• Sede de la finca.</li> <li>• Parcela.</li> <li>• Persona productora.</li> </ul> <p>Instrucciones y flujo de llenado de la boleta censal.</p>	<p>Capítulo X: Servicios Agropecuarios en el año agrícola.</p> <p>Inventario de actividades agropecuarias.</p> <p>Los mapas censales (AE) y los elementos que los conforman.</p> <p>Procedimiento de orientación en el terreno con ayuda del mapa.</p> <p>Escala de mapas.</p> <p>El recorrido del AE y la importancia del plan de recorrido.</p>	<p>Formación de grupos para la realización de recorrido y coordinación previa.</p> <p>Entrega y devolución del material censal.</p> <p>El uso de la guía para la facilitación: instrucciones y recomendaciones.</p> <p>Estrategia de comunicación.<sup>IV</sup></p>	<p>Entrega del material censal.</p> <p>Evaluación del proceso de capacitación censal.</p>			

----- • Almuerzo

### Cronograma general (III Nivel).

El siguiente cuadro presenta el cronograma general para el III nivel. La única diferencia que tendrá del I y II nivel es que recibirá la capacitación con una amplia distribución de tiempos, pues en ese nivel no se estudiará lo referente a las personas supervisoras de cantón y sección.

Cronograma general III Nivel					
Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6
Bienvenida	Actividad de inicio: Repaso del día anterior.	Entrega de evaluaciones y repaso de contenidos desarrollados en la sesión anterior.	Entrega de evaluaciones y repaso de contenidos desarrollados en la sesión anterior.	Repaso de contenidos desarrollados en la sesión anterior.	Salida del centro de capacitación.
Charla de motivación y trabajo en grupo.				Diferentes situaciones que se pueden presentar a la persona censista durante el recorrido.	Práctica de recorrido.
Aspectos logísticos y metodológicos del proceso de capacitación.	Preguntas del Censo Nacional Agropecuario: instrucciones generales para formular las preguntas.		Capítulo VI: Actividades pecuarias. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colmenas.</li> <li>• Acuicultura.</li> </ul>	Utilización de GPS. Envío de la información vía SAEM.	Recibimiento en la finca y explicación de la metodología de trabajo.
Presentación de las personas participantes.					
El Censo Nacional Agropecuario: concepto, importancia y sus principales usos.				Formulario C: Hoja de recorrido de AE.	
Importancia de las personas supervisoras de cantón, sección y personal revisor y censista.	Experiencias de aplicación de boletas.	Capítulo V: Actividades agrícolas. Cultivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anuales o transitorios.</li> <li>• Permanentes.</li> <li>• Forestales.</li> <li>• Ornamentales.</li> </ul>	Capítulo VII: Prácticas agropecuarias. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas agrícolas.</li> <li>• Prácticas pecuarias.</li> <li>• Otras prácticas.</li> </ul>		Aplicación de la boleta y motivación centrado en desarrollo de confianza y compromiso.
El papel de las mujeres en las labores agropecuarias.			Capítulo VIII: Mano de obra. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del hogar productor de personas físicas.</li> <li>• Mano de obra contratada.</li> </ul>	Formulario RI: Control diario de errores.	Retroalimentación a partir de las experiencias.
Aspectos administrativos para la realización de la labor censal del personal contratado	Capítulo I: Localización de la finca.				

<p>Base legal del Censo Nacional Agropecuario.</p> <p>Organización y actores del operativo censal.</p> <p>Funciones de personal revisor y censista.</p> <p>La entrevista censal y características de la persona informante.</p> <p>Características y estructura de la boleta censal.</p>	<p>Capítulo II: Características generales de la persona productora y de la finca agropecuaria.</p> <p>Unidades de medida.</p> <p>Capítulo III: Tenencia de la tierra al día de la entrevista.</p>	<p>Capítulo VI: Actividades pecuarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganado vacuno.</li> <li>• Ganado caprino y ovino.</li> </ul>	<p>Capítulo IX: Maquinaria y equipo.</p> <p>Capítulo IX: Infraestructura.</p>	<p>Formulario R2: Control de la entrega y recibo de material.</p> <p>Guía para la revisión.</p> <p>Repaso de las funciones del personal cantonal, supervisor, revisor y censista.</p>	<p>Regreso al centro de capacitación.</p>
<p>Conceptos básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Período de referencia.</li> <li>• Finca agropecuaria.</li> <li>• Producción agropecuaria.</li> <li>• Sede de la finca.</li> <li>• Parcela.</li> <li>• Persona productora.</li> </ul> <p>Instrucciones y flujo de llenado de la boleta censal.</p>	<p>Capítulo IV: Uso de la tierra al día de la entrevista.</p> <p>Definición de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultivos anuales.</li> <li>• Cultivos permanentes.</li> <li>• Cultivos simultáneos.</li> <li>• Cultivos sucesivos.</li> </ul> <p>Evaluación escrita.</p>	<p>Capítulo VI: Actividades pecuarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganado porcino.</li> <li>• Otro tipo de ganado.</li> <li>• Aves de corral.</li> </ul>	<p>Capítulo X: Servicios Agropecuarios en el año agrícola.</p> <p>Inventario de actividades agropecuarias.</p> <p>Los mapas censales (AE) y los elementos que los conforman.</p> <p>Procedimiento de orientación en el terreno con ayuda del mapa.</p> <p>Escala de mapas.</p> <p>El recorrido del AE y la importancia del plan de recorrido.</p>	<p>Formación de grupos para la realización de recorrido y coordinación previa.</p> <p>Entrega y devolución del material censal.</p> <p>El uso de la guía para la facilitación: instrucciones y recomendaciones.</p> <p>Estrategia de comunicación.<sup>v</sup></p>	<p>Entrega del material censal.</p> <p>Evaluación del proceso de capacitación censal.</p>

----- Almuerzo



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

**Correo E.:** cenagro@inec.go.cr

**Apartado:** 10163 - 1000 San José, CR.

**Teléfono:** (506) 2527-1000

(506) 2280 - 9280, ext. 326 - 327

**Telefax:** 2253-1963