



REPUBLICA

ARGENTINA

PRESIDENCIA DE LA NACION
SECRETARIA DE PLANIFICACION
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS



14 SET. 1989

EVALUACION DE LA ONDA DE
OCTUBRE DE 1988 DE LA ENCUESTA
PERMANENTE DE HOGARES
(DPTO. DE RELEVAMIENTO)

Personal de la EPH:

Clyde Charre de Trabuchi

Daniel Petetta

Dante F. Oliva

Personal del Grupo

Externo de Evaluación:

Silvia Boada Martínez

Chañ J. Herrera

Abril de 1989

AGRADECIMIENTO

Se agradece la colaboración prestada en todo momento del personal de la Dirección de la Encuesta Permanente de Hogares y en especial de María Ester Landi, Beatriz Ponce, Andrea Lorenzetti, Sandra Levy y Augusto Horszowski.

INDICE

Página

I.-	Introducción.....	1
	Antecedentes de evaluación de la EPH.....	3
II.-	Resumen de la evaluación de la onda de octubre/87 de la EPH (Dpto. de Relevamiento).....	7
	A. Objetivos de la evaluación.....	7
	B. Metodología para la evaluación.....	7
	C. Estrategia de evaluación para la onda de octubre/87.....	12
	D. Presentación y análisis de los resultados.....	18
	E. Recomendaciones.....	25
III.-	Estrategia de evaluación para la onda de octubre/88 de la EPH (Dpto. de Relevamiento).....	27
	Modificaciones.....	27
	Estrategia de evaluación para la onda de octubre/88.....	28
	1) Recursos Humanos.....	28
	2) Observación de la entrega de material.....	29
	3) Observación de la recepción de material.....	29
	4) y 5) Observación de la capacitación y desempeño del personal de campo.....	30
	6) Encuesta Ciega.....	30
	7) Técnica de evaluación cualitativa, el Juicio Grupal Ponderado.....	31
	8) Elaboración de un perfil de rendimiento del personal de campo.....	32

IV.- Presentación y análisis de los resultados.....	33
1) Recursos Humanos.....	33
2) Observación de la entrega de material.....	39
3) Observación de la recepción de material.....	40
4) y 5) Observación de la capacitación y desempeño del personal de campo.....	43
6) Encuesta Ciega.....	49
a) Tratamiento de la información E.C.-E.P.H.	51
b) Análisis encuesta por proximidad.....	76
7) Técnica de evaluación cualitativa, el Juicio Grupal Ponderado.....	87
V.- Conclusiones.....	107
VI. Recomendaciones.....	113

I.- Introducción

Una de las aspiraciones de la Dirección Nacional de Estadísticas Sociodemográficas es el montaje de un sistema de monitoría y evaluación permanente. Este sistema tiene como finalidad generar conocimientos que aporten criterios nuevos que beneficien el proceso de toma de decisiones.

La administración de sistemas de estadísticas requiere de valoraciones constantes que permitan asegurar que la producción de datos sea de la mejor calidad, de manera de poder detectar los fenómenos que se desea investigar y retroalimentar, asimismo, al sistema de producción para adaptarlo a las necesidades de los usuarios.

Priorizando este criterio, se inicia un proceso de evaluación de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), específicamente en el Departamento de Relevamiento, en el mes de octubre de 1987. Para esa primera experiencia se crea un grupo de evaluación integrado por cuatro especialistas, uno de los cuales pertenece a la institución (Dirección del Departamento de Muestreo) y los tres restantes son externos, quienes tienen a su cargo la creación e implementación del proceso de evaluación. Es importante señalar que se cuenta siempre con la participación activa de todos los niveles de la EPH relacionados con la etapa de relevamiento de los datos, quienes aportan, junto con sus experiencias personales, datos históricos, antecedentes, limitaciones y áreas problemáticas del programa que se va a evaluar.

Posteriormente, el grupo de evaluación presenta un informe que contiene un detalle de la metodología empleada para la evaluación de la onda de octubre de 1987, junto con el análisis de los datos, conclusiones y recomendaciones pertinentes.

En la onda de mayo de 1988 se llevan a cabo tareas divididas. El personal directivo del Departamento de Relevamiento se encarga del empleo de dos técnicas utilizadas en octubre/87 (encuesta ciega y encuesta por proximidad), mientras que el grupo externo de evaluación mantiene distintas reuniones con el personal del Dpto. de Relevamiento, del nivel directivo de la Dirección Nacional de Estadísticas Sociodemográficas y del INDEC. De estas actividades se da cuenta en el informe de mayo/88.

Antes de comenzar la segunda onda del año de la EPH (octubre/88) se producen algunos cambios en la constitución interna del grupo de evaluación. Un profesional debe dejar el grupo, y en su lugar ingresan dos miembros de la institución, quienes aportan su experiencia y conocimiento profundo de la EPH.

Además, la profesional que se desempeña como jefa del Departamento de Muestreo pasa a hacerse cargo de la dirección de la Encuesta Permanente de Hogares, con quien se sigue trabajando en estrecha colaboración.

El presente informe presenta el resumen de la evaluación llevada a cabo en octubre/87, las modificaciones introducidas en la estrategia de evaluación en base a la experiencia ganada en esa onda, y la evaluación realizada en octubre/88.

Antecedentes de evaluación de la EPH

Se considera relevante dejar constancia en este informe de las inquietudes de muchos de los miembros de la EPH tendientes a mejorar sus programas, agilizar las relaciones con el interior del país, y conocer la calidad de los resultados y de las actividades que se realizaban, en la medida en que sirvieron de base de sustentación para que la idea de montar un sistema de monitoría y evaluación permanente de la EPH empezase a cobrar forma. Además, estos antecedentes han contribuido en el fortalecimiento de la formación del grupo de evaluación, y han favorecido la colaboración con sus integrantes.

Para hacer acopio del material referente a los antecedentes de evaluación que se llevaron a cabo en la EPH, se establecieron contactos con personalidades de diferentes niveles jerárquicos y técnicos de los departamentos que la conforman. Con este fin, parte de los miembros del grupo de evaluación realizan entrevistas no estructuradas, durante las cuales se recogen los conceptos que los entrevistados remarcen como principales. Con el propósito de favorecer la lectura se presentan por departamento.

Departamento de Asistencia y Control

"No fueron evaluaciones, fueron acciones para mejorar la calidad del trabajo en las provincias".

Se señalan tres aspectos básicos:

- 1) Reuniones con jefes de departamento del área de la cual depende la EPH para brindar mayor apoyo a los responsables de la encuesta en las provincias (1979-89).
- 2) Dictado de cursos en las provincias, favoreciéndose y aumentándose, de este modo, el número de participantes (1979-89).
- 3) Estrategias de trabajo acordes con la idiosincrasia de cada provincia (1979-89).

Departamento de Análisis y Desarrollo Temático

Se rescatan 5 antecedentes:

- 1) Planteo sobre la reformulación del cuestionario adaptado a las necesidades de la realidad (1985-86).
- 2) Reuniones varias con usuarios a nivel nacional y del INDEC para detectar las necesidades de los mismos (1985-86).

- 3) Reunión con los encuestadores para evaluar los cuestionarios de la EPH (1986).
- 4) Acercamiento con el grupo de recepcionistas para homogeneizar criterios sobre la recepción del material (1986).
- 5) Registro de las publicaciones existentes y de las faltantes para favorecer la demanda de los usuarios internos (1987).

Departamento de Muestreo

Se mencionan varias actividades tendientes a una evaluación:

- 1) Supervisión aleatoria del listado para evaluar la calidad del mismo y mejorar la muestra (1972).
- 2) Intento de evaluación del trabajo de campo a través de supervisiones aleatorias, con muestras y pautas dictadas por el departamento (1974).
- 3) Análisis de la estructura de la no respuesta mediante un seguimiento constante. Medición de la calidad y comparación entre distintas ondas. Profundización posterior durante los cursos sobre la no respuesta para mejorar la calidad del trabajo (1972-89).
- 4) Control del diseño de la muestra para verificar la aplicación de pautas correctas en la selección de la vivienda (1982).
- 5) Control de las estructuras (19 tabulados) para identificación de cambios en las variables a través de las ondas (1982-89).

Departamento de Relevamiento

Se señalan diversas actividades de interés:

- 1) Redacción de informes después de la recepción sobre el trabajo realizado por los encuestadores en campo (1974-89).
- 2) Estudios de las visitas a las viviendas: cantidad y horarios (1975; 76; 1985-87).
- 3) Informes sobre todas las actividades realizadas en la onda (1976).
- 4) Reentrenamiento de encuestadores con la participación del personal de la Dirección de Capacitación (1983).
- 5) Reinstrucción de encuestadores, antes de la salida a campo, para repaso de aspectos problemáticos del material (1983).

- 6) Reinstrucción y charlas con el personal interno, recuperadores y recepcionistas (1983).
- 7) Estudio de la no respuesta (actitud del encuestador hacia la no respuesta y comportamiento del área)(1983)
- 8) Lectura por parte del encuestador del informe que sobre su trabajo realiza el recepcionista (1988).
- 9) Mantenimiento, durante dos ondas seguidas, de los grupos de recepcionistas y encuestadores para favorecer la recepción (1988).
- 10) Redacción de un informe, por parte del encuestador, sobre su relación con el recepcionista y la encuesta (se realiza con parte del grupo de encuestadores solamente) (1988).

Antecedentes Provinciales

- 1) Evaluación de la situación de la EPH en las 8 provincias que realizan la encuesta (1974).
- 2) De acuerdo con un temario previamente aprobado, redacción por parte de las provincias de un informe de evaluación después de cada onda (1974-76).
- 3) Envío a las provincias de un cuestionario para detectar áreas problemáticas, y de acuerdo con esos resultados, realización de cursos de reentrenamiento, de alto nivel didáctico, con la colaboración del personal de la Dirección de Capacitación (1983).

II.- Resumen de la evaluación de la onda de octubre de 1987 de la Encuesta Permanente de Hogares (Dto. de Relevamiento)

A.- Objetivos de la Evaluación

El objetivo general que motiva la evaluación consiste en la creación de un procedimiento de seguimiento y control permanente para ser aplicado a la etapa de organización y recolección de los datos, tanto a nivel local, (Capital y Conurbano) como provincial.

Los objetivos específicos de la evaluación pueden resumirse en:

- 1.- Identificar algunos de los factores que influyen sobre la alta proporción de la no respuesta (rechazos, ausencias y viviendas demolidas y deshabitadas).
- 2.- Supervisar el desempeño en terreno de encuestadores, supervisores y recuperadores.
- 3.- Controlar la calidad de la información y del trabajo de campo mediante entrevistas posteriores a cargo del grupo externo de evaluación (encuestas ciegas).
- 4.- Explorar la posibilidad de encuestar por medio de un familiar cercano adulto a la población económicamente activa que no se encuentra en el hogar en sucesivas visitas (encuesta por proximidad).
- 5.- Realizar el ingreso directo de los datos en las PC tal como llegan a recepción, sin correcciones previas al ingreso.
- 6.- Conocer los problemas y limitaciones del trabajo percibidas por los distintos grupos en relación con la EPH y el Dpto. de Relevamiento (grupos de campo, técnico y de dirección del INDEC y de la D.N.E.S.).

B.- Metodología para la evaluación

Definición: "El acto de evaluar consiste en la emisión de un juicio de valor que resulta de la comparación de las características observadas en un sujeto con un patrón de referencia y del análisis explicativo de las coincidencias y diferencias detectadas en dicha comparación."

Por lo tanto "la evaluación requiere de una clara definición tanto del sujeto como del patrón de referencia. Como etapa siguiente dentro del proceso de evaluación, se requiere para cada tipo de indicador la especificación de los criterios, procedimientos y técnicas a

emplearse en el análisis y en la explicación de las coincidencias y discrepancias observadas. La evaluación se basa no sólo en el análisis de los indicadores numéricos y sus valores incrementales, sino también en el de indicadores no numéricos constituidos por descripciones, de acuerdo a criterios preestablecidos, de variables no cuantificables, tales como la definición o no definición de las estrategias y de los planes de acción, así como de la descripción de los principales factores favorables y desfavorables que influyen sobre la marcha de dichas estrategias y planes. "El último de los pasos del proceso consiste en la presentación de los resultados de la evaluación a los niveles de decisión".

Es necesario tener en cuenta que hay cierto número de variables en las que no son aplicables indicadores numéricos y para las cuales es necesario desarrollar criterios que permitan la comparabilidad de la interpretación.

Es el caso de algunos aspectos de tipo cualitativo que necesitan ser categorizados en una escala situada entre la presencia y la ausencia de algún atributo o juicio de valor que requiera definiciones para decidir qué lugar le corresponde en la escala de valores.

- Metodología de evaluación cuantitativa

En el lenguaje de los evaluadores, los métodos cuantitativos de evaluación se refieren generalmente a estudios estructurados formalmente sobre datos de registros, censos o encuestas especiales, en las cuales las categorías de cada respuesta están predeterminadas. Entre las fuentes de datos cuantitativos se pueden mencionar los censos de población, las encuestas de fecundidad, los registros vitales (nacimientos, defunciones, matrimonios), registros permanentes en salud, economía, agricultura, etc. Las características principales de cada uno de estos instrumentos es que tienen metas específicas preestablecidas en las cuales la información debe ser estructurada de modo que las respuestas sean comparables con categorías predeterminadas.

- Metodología de evaluación cualitativa

Mediciones no reactivas

Las mediciones no reactivas, es decir, las mediciones realizadas con discreción, son aquellas que se llevan a cabo sin el conocimiento del objeto o persona foco de la medición. Un método discreto favorece una medición no reactiva que se realiza mediante la búsqueda física en un registro corriente ya existente, y tiene la

ventaja de excluir posibles prejuicios introducidos por el observador. Las medidas no reactivas tienen la característica de no crear un nivel de rechazo o desconfianza ya que no requieren de la interacción entre el recolector de los datos y el objeto o persona investigada. Algunos ejemplos de mediciones no reactivas son las huellas físicas, los registros corrientes, y la observación directa o discreta.

La Observación

La elección de métodos para el trabajo de campo como forma de recolección de datos implica trabajar cerca o "dentro" del programa que se va a evaluar, recoger información descriptiva y precisa, y detectar las situaciones o áreas sensibles a una evaluación, tanto desde el punto de vista de sus directivos como del de otras personas responsables.

Existen distintas formas de observación, que van desde la observación encubierta hasta la abierta. Algunos elementos dignos de ser mencionados son los tiempos que se van a asignar a la observación, como así también el foco de la misma, es decir, la observación de un elemento del programa, de una persona, o bien la observación global del programa y sus componentes. Con respecto a la participación del evaluador en la observación, hay una amplia gama que va desde la observación participante, con gran compromiso con el programa u objeto de la evaluación hasta la simple observación.

Un paso importante de la observación consiste en definir "qué se va a observar". Como es ya conocido, no se puede observar todo. Por lo tanto, cuando se realiza el trabajo de campo es esencial organizar la realidad con la que se cuenta, representada ya sea por un programa o por un objeto a evaluarse y ordenar las áreas que serán el foco de la observación.

Existen otros aspectos relevantes de la observación en relación con la recolección de la información. Ellos son: el entorno físico del programa, las relaciones sociales y humanas, el comportamiento de las personas envueltas con la evaluación, las actividades de dichas personas que se llevan a cabo sin ser planificadas, las interacciones informales. Es recomendable, de igual manera, utilizar diferentes fuentes de datos proporcionados por el programa que se evalúa, como ser: entrevistas, la consulta de archivos y la simple observación, como una forma de asegurar la validez de los datos.

La técnica de la entrevista para obtener datos cualitativos

Existen tres tipos de entrevistas que se utilizan como procedimientos cualitativos y que implican tres formas distintas de conceptualización, preparación e instrumentación de las mismas:

- 1) La entrevista informal (no estructurada).
- 2) La entrevista guiada.
- 3) La entrevista estandarizada.

1) En este caso, los temas de la entrevista surgen espontáneamente a lo largo de la conversación. Los datos que se recogen pueden variar con cada persona ya que no se ha planeado de antemano el curso que la entrevista va a tomar. No se toman notas durante las mismas, pero sí se escribe lo que se ha conversado una vez que se ha concluido. En general, las personas que son entrevistadas no se dan cuenta de ello.

2) En la entrevista guiada, se prepara una lista con los temas que se quieren explorar. Estos no necesariamente deben ser presentados de igual forma a todos los entrevistados, pero sí deben ser cubiertos en su totalidad. El entrevistador puede iniciar espontáneamente una conversación y sacar a colación los temas de su lista, de la manera que considere más conveniente.

3) La entrevista estandarizada es empleada para obtener de manera exacta la misma información de todos los entrevistados. Las preguntas figuran escritas e impresas y se hacen de igual forma a todo el mundo. Este tipo de entrevistas permite minimizar la influencia del entrevistador, reducir el tiempo de la entrevista y obtener la información de manera sistemática, excluyendo juicios del mismo. El instrumento de medición puede ser analizado cuando se necesite ya que es el mismo para todos y el análisis de los datos -organizados por preguntas y respuestas- resulta más fácil.

El Juicio Grupal Ponderado (J.G.P.)

Esta técnica de evaluación cualitativa ha sido probada suficientemente en trabajos de campo y mejorada en las dos últimas décadas.

El JGP se puede utilizar cuando se quiere evaluar:

- 1.- El éxito o las deficiencias de un programa.
- 2.- El potencial de éxito de un programa que va a comenzar.
- 3.- La exploración de las áreas prioritarias de un proyecto de acuerdo con la opinión de los expertos.
- 4.- El esclarecimiento de ideas.

El JGP está basado en la lógica, al igual que los modelos de regresión múltiple. Su metodología contempla una evaluación formativa compuesta por variables independientes que sirven para evaluar un

programa, actividad o conjunto de actividades deseadas. Los procesos de probación son pasos de regresión múltiples que, a través del conteo, determinan el grupo de variables independientes "significativas"; los rangos y pesos se emplean para darle un valor a esas variables. Este método es fácil de ser usado en la medida en que se asume un intervalo entre cada tema.

Finalmente, se calcula un coeficiente de éxito para cada variable y un tanto de utilidad global para el programa, o actividades que se evalúan.

La técnica del JGP transforma información verbal y experiencias a una forma simple, asignándole valores numéricos a los datos. Los procedimientos claros y sistemáticos permiten la recolección y expresión de los mismos en forma manejable que lleva a la tabulación de resultados reproducibles y empíricos.

Modelos y Estrategias de Evaluación

Existen distintos modelos de evaluación y también combinaciones de los mismos. Algunos contemplan el uso de técnicas cuantitativas. Otros, en cambio, favorecen el empleo de técnicas cualitativas solamente. Los modelos mixtos sugieren la conveniencia del empleo de técnicas cualitativas y cuantitativas conjuntamente.

Las estrategias de evaluación, al igual que los modelos, pueden favorecer, por ejemplo, un abordaje cuantitativo sobre el cualitativo, o también considerar el empleo de técnicas mixtas, es decir, cuantitativas y cualitativas. A diferencia de los modelos de evaluación, las estrategias pueden resultar herramientas de mayor flexibilidad y adaptabilidad ante situaciones en que el empleo de otra forma metodológica representaría una limitación a los objetivos de la evaluación.

Metodología mixta para el análisis de datos cualitativos y cuantitativos

Triangulación

La triangulación es una de las formas de la llamada metodología combinada, es decir, la combinación de diferentes metodologías para el estudio de un mismo fenómeno.

Existen 4 formas básicas de triangulación:

- 1.- Triangulación de los datos.
- 2.- Triangulación del investigador.
- 3.- Triangulación de teorías.
- 4.- Triangulación metodológica.

Básicamente, hay dos formas de triangulación que contribuyen a la verificación y validación del análisis cualitativo:

- 1.- Comprobar la consistencia de los resultados obtenidos por medio de diferentes métodos.
- 2.- Comprobar la consistencia de diferentes fuentes de datos con el empleo de un método único.

La triangulación de métodos distintos gira en la comparación de datos que han sido obtenidos usando métodos cualitativos con datos recolectados por medio de métodos cuantitativos.

C.- Estrategia adoptada para la evaluación del proceso de organización y recolección de los datos de la EPH, oct./87.

Para ese caso específico se propuso una estrategia de evaluación basada en dos abordajes metodológicos: cualitativo y cuantitativo, que se consideraron complementarios y acordes con el logro de los objetivos de la evaluación.

Etapas de la estrategia de evaluación

- 1.- Características de los recursos humanos y materiales.
- 2.- Observación directa de la entrega de material.
- 3.- Observación directa de la recepción de material.
- 4.- Observación del nivel de capacitación (cursos, entrenamientos).
- 5.- Observación del desempeño en terreno de los grupos responsables del trabajo de campo (calidad de los datos).
- 6.- La encuesta ciega.
- 7.- Aplicación de una técnica de evaluación cualitativa, el Juicio Grupal Ponderado (J.G.P.)

8.- Triangulación.

9.- Elaboración de un perfil de rendimiento del personal responsable del trabajo de campo.

A continuación se procede a desglosar y explicar los objetivos de cada una de las etapas referidas:

1) Características de los recursos humanos y materiales

Esta información permite conocer la utilización de los recursos humanos para favorecer su aprovechamiento en una mayor efectividad del trabajo, ya sea en la atención de la demanda interna del INDEC como de la que provenga de otros sectores externos.

Es necesario conocer:

- a) Criterios del personal responsable en la contratación de personal de campo y de recepción.
- b) Criterios que se siguen en la asignación de las cargas de trabajo al personal de campo.
- c) Disponibilidad de recursos humanos, de espacio físico, equipamiento y transporte.

2) Observación directa de la entrega de material

En esta etapa la observación permite conocer:

- a) Si existe previa a la entrega capacitación del personal nuevo y recapitación del antiguo antes de cada onda.
- b) Si los criterios utilizados por el personal de gabinete durante la entrega son homogéneos.
- c) Si la información transmitida incluye los cambios por modificaciones, módulos nuevos, etc.
- d) Si se explicitan: carga, período de trabajo, frecuencia de entregas.
- e) Relación encuestador-recepcionista: análisis del material, horarios y tiempo de entrega.

3) Observación directa de la recepción de material

Esta etapa permite obtener información relativa a la relación recepcionista-encuestador, rendimiento general del último, el procedimiento empleado para contabilizar el número de formularios, las apreciaciones personales que se incluyen durante la recepción de los mismos, entre otros aspectos. Se propone la observación de:

- a) Uniformidad de los criterios aplicados en el análisis de la información.
- b) Corrección de encuestas durante el análisis de consistencia.
- c) Tratamiento hacia encuestas que llegan incompletas, con inconsistencias, que deberían volver a terreno.
- d) Número de rechazos, ausencias, viviendas demolidas y deshabitadas y tratamiento hacia este material.
- e) Cadena de personas involucradas en esta etapa.

4 y 5) Observación de la capacitación teórica y desempeño en terreno de los grupos responsables por el trabajo de campo.

La observación directa de estas actividades está en estrecha relación con la obtención de información sobre la calidad de los datos.

Se sugiere considerar:

- a) Observación y análisis de los cursos de capacitación centrados en las definiciones conceptuales y operacionales más problemáticas de la Encuesta, así como en la preparación para el desempeño.
- b) Acompañamiento y supervisión del trabajo de campo de encuestadores, supervisores y recuperadores. Esta fase permite obtener información sobre la capacitación personal y experiencia. Se exploran:
 - Ubicación correcta de la vivienda.
 - Presentación del encuestador y de la encuesta.
 - Explicación de los objetivos de la EPH.
 - Encuesta al activo/ concertación de una cita.
 - "Rapport" que se establece entre el encuestador y el encuestado.

- Dominio del material.
 - Despedida y explicación sobre eventuales visitas futuras.
 - Predisposición al trabajo.
- c) Conversaciones individuales informales (entrevistas no estructuradas) con encuestadores, supervisores y recuperadores. De ellas se extraen datos sobre los siguientes temas:
- Experiencias personales en el trabajo.
 - Antigüedad en la EPH.
 - Expectativas laborales.
 - Conocimientos sobre la EPH y sus objetivos.
 - Opinión sobre el material en uso.
 - Sugerencias para posibles cambios en el mismo.
 - Comentarios para el mejor desempeño de la tarea y para el beneficio de los logros de la etapa de campo de la EPH.

6) La Encuesta Ciega

Consiste en la realización de una nueva encuesta por parte de los evaluadores, en una submuestra de viviendas pertenecientes a la muestra de la EPH. Este tipo de entrevista permite comparar la calidad de los resultados entre la EPH y la del grupo de evaluación.

En la encuesta ciega se exploran, además de los datos específicos del cuestionario, las siguientes actividades:

- Ubicación correcta de la vivienda.
- Explicación de los objetivos de la EPH y el entendimiento de los mismos por parte del encuestado.
- Encuesta a los miembros activos del hogar en forma personal.
- Comprensión del encuestado de las preguntas del cuestionario.
- Comportamiento general del encuestador.
- Conocimiento del encuestado sobre posibles futuras visitas.

Tratamiento de la información obtenida por medio de la EC y de la EPH

Para el análisis de los datos de ambas fuentes se propone trabajar con el archivo de datos de la EPH y crear otro para los de la EC formados por 3 niveles de información: vivienda, hogar e individuos. Esto lleva a considerar los siguientes 3 grupos:

Grupo 1: Formado por los datos referidos a vivienda. En este grupo participan todas las viviendas seleccionadas para la E.C.

Grupo 2: Formado por los datos referidos al hogar. Participan las viviendas donde se ha encontrado, al menos, un hogar que haya respondido a la EPH, a la EC o a ambas. Las viviendas correspondientes a este último caso (que respondieron tanto a la EPH como la EC) constituyen un subgrupo al que se llamará de "datos homologados".

Grupo 3: Formado por los datos referidos a los individuos. Para el caso de los económicamente activos la EPH toma, exclusivamente, información del propio activo. La EC acepta también la respuesta de otro componente familiar próximo (generalmente el cónyuge).

A partir de este grupo se origina un subgrupo caracterizado por ser individuos autoinformantes en ambas encuestas, con el cual se pueden hacer análisis comparativos exactos ("matching").

De los datos sin homologar y homologados se explora:

- Total de viviendas encuestadas, tipos de vivienda y régimen de tenencia.
- Población activa por condición de actividad.
- Población económicamente activa (PEA) por condición de ocupación, horas de actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, calificación de la tarea y búsqueda de trabajo.

De los datos "matching" se considera:

PEA: Población ocupada por horas de actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento, calificación de la tarea, antigüedad en la ocupación y búsqueda de otro trabajo. Ingreso mensual. Población que sabe leer y escribir; que asiste o asistió a la escuela; nivel ocupacional y finalización del estudio.

PNEA: Características de la PNEA. PNEA con y sin ingresos mensuales. Población que sabe leer y escribir; que asiste o asistió a la escuela; nivel educacional y finalización del estudio.

7) Aplicación de una técnica de evaluación cualitativa, el Juicio Grupal Ponderado

Se considera la realización de varias reuniones de expertos cuya participación asegure que diferentes sectores y niveles de la EPH relacionados con la evaluación estén debidamente representados.

El empleo de esta técnica permite obtener información sobre los diferentes criterios que sustentan los expertos acerca de la etapa de recolección y organización de los datos de la EPH.

8) Triangulación de los Datos

Con el objeto de contribuir a la validación de los resultados se considera la triangulación de distintas fuentes de datos:

- a) Supervisiones a los grupos responsables del trabajo de campo
- b) Entrevistas no estructuradas
- c) Encuestas ciegas
- d) Juicios grupales ponderados

9) Elaboración de un perfil de rendimiento del personal responsable del trabajo de campo

Para el caso específico de los encuestadores (grupo mayoritario con el que más se trabaja) se recomienda conocer el nivel de calidad de su trabajo en la última onda y compararlo con el de ondas anteriores. Para ello, se sugiere elaborar un perfil de rendimiento para cada uno que esté estructurado por las siguientes dimensiones en relación a la carga efectiva de entrevistas asignadas:

- a) Número de visitas necesarias para completar la encuesta
- b) Tiempo transcurrido entre la primera y la última visita para completar la encuesta
- c) Número de rechazos
- d) Número de ausencias
- e) Número de encuestas con inconsistencias
- f) Número de encuestas incompletas
- g) Ritmo de entrega del material.

D.- Presentación y análisis de los resultados de la onda del Gran Buenos Aires del mes de octubre de 1987

Para la fecha en que comienzan las primeras actividades del grupo externo de evaluación la onda de octubre ya está suficientemente avanzada. Por esta razón, el grupo debe apresurar su salida a campo de manera de no exceder los ocho o diez días entre la entrevista realizada por la EPH y la de la encuesta ciega, y comenzar, asimismo con las supervisiones.

La falta de tiempo mencionada en el párrafo anterior obliga a poder cumplir con menos etapas de las que fueron previstas en la estrategia de evaluación. No pudieron incluirse: Características de los recursos humanos y materiales (1), Observación directa de la entrega de material (2), Observación de la capacitación del personal responsable del trabajo de campo (4). Con respecto a la elaboración de un perfil de rendimiento de los encuestadores (9), no fue posible contar con la disponibilidad y el tiempo necesarios de un especialista en computación que se hiciese cargo de ello.

En la práctica se trabaja con las siguientes etapas:

a) Observación directa de la recepción de material

De la observación directa de esta actividad resaltan 4 aspectos:

- 1) De la relación recepcionista-encuestador surgen apreciaciones personales que se incluyen durante la revisión de formularios, especialmente en las preguntas referidas a la búsqueda de trabajo e ingresos (29 y 47 respectivamente), que generalmente vienen incompletas.
- 2) Un porcentaje aproximado al 50% de encuestas llegan incompletas (con inconsistencias y/o datos faltantes)
- 3) Es notorio a la observación el número de cuestionarios familiares e individuales que presentan rechazos, ausencias, y viviendas demolidas y deshabitadas.
- 4) La cantidad de personas involucradas en la recepción dificulta la unificación de criterios para el análisis de formularios.

Con respecto al porcentaje de encuestas que llegan a recepción incompletas, la observación sugiere dos posibles causas:

a) Entrevistas realizadas de manera rápida y con poca indagación, b) problemas para encontrar al activo. Esto se comprueba durante las supervisiones del trabajo de campo.

b) Observación del desempeño en terreno de encuestadores, supervisores y recuperadores

1) Encuestadores

El buen manejo del material por parte de los encuestadores, así como las características de personalidad que favorecen la calidad del trabajo se ven algo opacados por la rapidez con la que se desenvuelven las entrevistas y la imprecisión en la explicación de los objetivos de la EPH.

2) Supervisores

La dificultad para compatibilizar horario y la falta de tiempo disponible permitieron supervisar el trabajo de una persona solamente. Se observa que las entrevistas se realizan con demasiada rapidez y que las respuestas del cuestionario son leídas como forma de verificación.

3) Recuperadores

El trabajo del grupo supervisado es muy bueno en todas las áreas consideradas por la observación. A ello se suman excelentes condiciones de personalidad.

Entrevistas no estructuradas

De los temas explorados a través de las entrevistas los más relevantes para los encuestadores son:

- 1) Expectativas laborales en relación con estabilidad, forma de contratación e ingreso.
- 2) Mayor conocimiento sobre los objetivos de la EPH y de la utilización de la información que se obtiene.

c) Encuesta Ciega

Para la selección de la muestra se tuvo en cuenta que la actividad iba a ser realizada sólo por una persona. Por lo tanto, el tamaño de la muestra no supera el 1% de los hogares incluidos en la EPH.

Por ser una muestra tan pequeña (65 hogares) se seleccionan viviendas y no conglomerados, lo que resulta en una gran dispersión geográfica. Para asegurar los 65 hogares con respuesta, se incrementa la muestra en un 30% para cubrir la no respuesta, fundamentalmente de viviendas "no encuestables" (deshabitadas) lo que lleva a 84 viviendas.

La variable a medir es la "proporción de hogares con diferencias entre lo captado por el encuestador y lo captado por el evaluador de la EC".

Se considera que recién podrían indicar deficiencias en la calidad de la EPH valores, de esa variable, superiores al 10% de los hogares. Como el error estándar para una muestra de 65 hogares y con un valor de $P = 0.10$ es $SIGMA = 0.037$, estimaciones a partir de la muestra de $P \geq 0.17$ indicarían, con una probabilidad del 95% que el P es mayor que el 10%.

De los resultados de la EC se transcriben los más importantes:

1) Más de la mitad -52%- de los encuestados en la EC manifiesta no conocer los objetivos de la EPH.

2) En la serie de cuadros "sin homologar" se observa que la EC logra reducir la no respuesta: se completan 71 encuestas efectivas sobre 61 de la EPH; se levantan 3 de los 4 rechazos, 6 ausencias y una vivienda que figura en "construcción" y alberga un hogar establecido. El número de personas relevados por la EC es de 257 sobre 222 de la EPH.

3) De los cuadros "sin homologar" y "homologados" por hogar y persona, se detectan diferencias de criterios para las categorías casa departamento y propietario-inquilino, lo que induce a pensar en la necesidad de reforzar la instrucción correspondiente de los encuestadores de la EPH.

4) En los cuadros "homologados" se observa que la EC consigue, encuestando por proximidad, mayor número de activos que la EPH: 98 sobre 88 y mayor número de ocupados: 91 sobre 80. Queda pendiente, sin embargo, el análisis estadístico que valide esta técnica de obtención de datos.

5) De la serie de cuadros "matching" (autorrespondente para EC y EPH) se rescata un mayor número de cuentapropistas en la EC (21 sobre 16), que podría reforzar el criterio de mayor indagación por parte de la misma. Lo mismo surge de la lectura del cuadro de Población ocupada por calificación de la tarea, donde la EC evidencia una diferencia en las estructuras con valores mencionados en los extremos de la escala. Esto hace pensar que existe mayor indagación y homogeneidad de criterios en la EC, aspectos que deberían ser considerados por la EPH.

d) Aplicación de una técnica de evaluación cualitativa, el J.G.P.

Se llevaron a cabo cuatro reuniones. Para las dos primeras se citaron 12 encuestadores supervisados previamente en terreno. A la tercera asistieron 3 recuperadores y 2 supervisores pertenecientes al grupo

que se supervisó también en su trabajo de campo. Para la cuarta reunión se contó con la colaboración de 6 directivos de la EPH.

Los grupos debieron haber contado con 6 participantes cada uno, por ser este el número que más se ajusta a la dinámica de la JGP. Por razones ajenas al grupo de evaluación, uno de los grupos de expertos de encuestadores contó solamente con 3 miembros.

Algunos comentarios sobre los juicios grupales son:

1. Para el grupo de encuestadores, al cual se indagó sobre las dificultades en el trabajo.

1.1.

Los 4 temas más seleccionados fueron en orden de importancia, para un primer grupo:

- Las 4 visitas.
- El encuentro del activo.
- Errores de listado.
- Falta de actualización de la onda anterior.

El encuentro del activo es el tema que mayor dificultad presenta lo cual implica la necesidad de encontrar la manera de obtener la información por otra vía. El tema de las cuatro visitas alude a la dificultad para conseguirla debido al cansancio del panel agravado por el desconocimiento de los objetivos de la encuesta. Los errores de listados revelan, a juicio de este grupo, la necesidad de compartir experiencias, entre el personal que trabaja en terreno, después de cada onda.

1.2.

Para un segundo grupo de encuestadores, los 4 temas que presentan mayores dificultades son:

- Dificultad para encontrar a los activos.
- Falta de conocimiento de la EPH.
- Pregunta sobre ingresos.
- Falta de cartas y avisos a las familias y al portero.

Cómo puede observarse, el primero de los temas es común a los grupos 1 y 2 de encuestadores. En cuanto a la falta de cartas, este ítem puede relacionarse con la "Falta de Conocimiento de la EPH" y apunta a la necesidad de una mayor difusión.

2. Para el grupo de supervisores y recuperadores, a los que se requirió opinión acerca de las principales razones del rechazo y su dificultad para superarlo, los temas relevantes fueron:

- Horarios y presentación adecuados, transmisión de objetivos, aspecto personal.
- Explicación de objetivos.
- Falta de contacto directo.

Se menciona como una gran dificultad la obtención de una flexibilización de los horarios de las entrevistas, el mejoramiento de la presentación de los encuestadores y la factibilidad de una explicación clara de los objetivos de la EPH a los encuestados.

De manera análoga a lo verbalizado por otros grupos se advierte la necesidad de una fuerte campaña de difusión donde se enfatice la necesidad de colaboración de la comunidad.

3. Para el grupo de personal directivo y jerárquico de la EPH, se contó con el Director Nacional de Estadísticas Sociodemográficas, la Dirección de la EPH y las jefas de los distintos departamentos de la misma, a quienes se preguntó sobre las debilidades del proceso de recolección de los datos de la encuesta.

Los principales temas mencionados, de acuerdo a su dificultad, fueron:

- Evaluación global del trabajo en su conjunto.
- Disponibilidad de equipos de procesamiento.
- Adaptación de la organización en función de la nueva tecnología.

De acuerdo a los items presentados, la inquietud se expresa ante la necesidad de un rediseño del proceso de organización y recolección de los datos. Ello implica realizar evaluaciones en distintas áreas, introducción de nueva tecnología, capacitación del personal de campo y análisis de los criterios con que se manejan los instrumentos de captación de la información (cuestionarios).

e) Triangulación de los datos

Como se ha explicado anteriormente, la falta de tiempo hizo imposible utilizar la triangulación como una forma de validación de los datos debido a que esta técnica debe ser incorporada en el momento del diseño. Se presenta, en su lugar, un cuadro que recoge los temas que, por su aparición en diferentes fuentes de datos, muestran su importancia y su relación directa con la etapa que se evalúa.

Algunos de estos temas son:

- 1) Explicación deficiente de los objetivos de la EPH. (Aparece en las supervisiones, EC, J.G.P. y entrevistas no estructuradas).
- 2) Problema para encontrar al activo. (Aparece en las 3 primeras fuentes citadas en 1)
- 3) Capacitación y recapacitación de encuestadores. (Aparece en las supervisiones y en 3 reuniones de J.G.P.)
- 4) Falta de conocimiento de la EPH, de su valor y de sus resultados por el encuestado. (Aparece en las supervisiones en terreno, EC y tres reuniones de J.G.P.).

TEMAS DE INTERES DETECTADOS EN DISTINTAS FUENTES

TEMAS	SUPERVISI- SIONES EN TERRENO	ENCUESTA CIEGA	J.G.P.	ENTREVIS- TAS NO ES- TRUCTURADAS
1.- Problemas para encontrar al activo	X*	X*	X (3grupos)	-
2.- Excesiva rapidez en las entrevistas	X*	X	-	-
3.- Explicación deficiente de los objetivos de la EPH	X	X	X	X
4.- Presentación del encuestador	X	X	X	-
5.- Despedida y explicación sobre futuras visitas	X	X	-	-
6.- Contratación. Estabilidad laboral. Forma de pago	-	-	X (2grupos)	X
7.- Capacitación y recapacitación de encuestadores	X	-	X (3grupos)	-
8.- Quejas por los horarios	-	X	X	-
9.- Falta de conocimiento de la EPH, de su valor y de sus resultados por el encuestado	-*	-*	X (3grupos)	-

* No se cuantifican los resultados.

E.- Recomendaciones

Las principales recomendaciones pueden resumirse de la siguiente forma:

- 1) Implementar la estrategia de evaluación en sus 9 etapas en ondas sucesivas, ya que se ajusta a las necesidades de los usuarios y a las características de la etapa de recolección de los datos que se evalúa, considerando la posibilidad del ajuste de las mismas ante nuevas necesidades.
- 2) Contemplar la posibilidad de la transformación gradual de la estructura de la etapa de recolección de los datos que favorezca la incorporación del procesamiento electrónico de los mismos a la par de un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.
- 3) Considerar la recapacitación del personal responsable del trabajo de campo a través de diferentes formas de comunicación que puedan adaptarse a las necesidades de los grupos.
- 4) Desarrollar una campaña agresiva de divulgación y publicidad de la EPH. Revalorar la importancia de la misma a nivel nacional, provincial e institucional, y de la tarea que desempeña el personal relacionado con ella.

III. Estrategia de evaluación para la onda de octubre / 88 de la EPH (Dpto. de Relevamiento).

Modificaciones introducidas en virtud de la experiencia anterior

La evaluación de la onda de octubre 88 de la EPH tiene una ventaja sobre la del año anterior (octubre/87) debido a que se cuenta con la estructura de la estrategia montada, con la ayuda de los resultados que se obtuvieron de la misma, y con el tiempo necesario para su implementación. Además el grupo de evaluación se ve beneficiado con la participación de 2 miembros nuevos, quienes suman al grupo ya constituido sus años de experiencia y labor para la EPH.

En la medida en que consideramos que una estrategia de evaluación debe ser una herramienta de trabajo flexible y adaptable a las nuevas necesidades que surjan, ya sea por lo que indican los resultados de una evaluación previa y/o por nuevas necesidades de los usuarios, la estrategia de evaluación de la onda de octubre/88 presenta algunas modificaciones:

- 1.- Se prioriza y profundiza, más allá de lo considerado en la estrategia, la etapa sobre las características de los recursos humanos y materiales. Esto surge como una necesidad expresada por los mismos usuarios. Además no existe un detalle de las mismas que contenga los puntos que se quieren evaluar, por lo que es necesario abocarse a esa tarea.
- 2.- Se enfatiza la observación de la recepción del material porque el Departamento de Relevamiento introduce cambios profundos y cualitativos en esta etapa y para analizar posteriormente las diferencias y similitudes en los criterios de los cuatro integrantes del grupo de evaluación, en la medida en que para dos de ellos esta metodología de trabajo es nueva.
- 3.- Debido a la dispersión de las viviendas de la EC se prioriza la supervisión del trabajo de campo de supervisores y recuperadores. Es necesario señalar que hubiese sido muy difícil cubrir los dos primeros grupos en su totalidad, y sumar a ello la muestra obtenida del grupo de encuestadores. Actualmente, el grupo de evaluación cuenta con la información sobre los dos grupos mencionados que, en general, se mantienen estables.
- 4.- Se reorganiza la presentación de los cuadros con los resultados de la encuesta ciega y se incluyen otros. Esta tarea se ve ampliamente favorecida por contarse con la experiencia ganada en la onda anterior. Se mantienen, de todas maneras, los 3 grupos de datos "sin homologar", "homologados" y "matching" que siguen siendo de utilidad.

- 5.- En esta onda se realizan dos reuniones de J.G.P. Se trabaja con dos grupos heterogéneos. Uno de ellos está formado por personal de planta interno cuyos miembros realizan tareas diferentes; el otro grupo está compuesto por técnicos que trabajan en los 4 departamentos de la EPH.
- 6.- La etapa que incluye la triangulación de los datos es suprimida en esta onda. Se considera que las técnicas utilizadas para la obtención de los mismos probaron ser válidas y acordes con el objetivo de la actual evaluación, y los datos confiables. Esto se refuerza analizando los resultados que figuran en el informe de octubre/87 (pág.64).
- 7.- Elaboración de un perfil de rendimiento.
- 8.- Se considera interesante mencionar que es posible que los resultados de la evaluación de la onda de octubre 87 de la EPH hayan retroalimentado algunas de las actividades que se realizan en el Departamento de Relevamiento, y que prueba de ello hayan sido la reorganización de la recepción del material y el curso de capacitación que se dicta y que abarca a los encuestadores y recepcionistas.

Estrategia de evaluación para la onda octubre/88 de la EPH.(Dpto. de Relevamiento)

La estrategia de evaluación de la onda octubre/88 se desarrolla de la siguiente forma:

1) Características de los recursos humanos y materiales

Se propone la observación de:

- a) Criterios que sostiene el personal responsable para la contratación de encuestadores, supervisores, recuperadores y recepcionistas.
- b) Criterios que sostiene el personal responsable en la asignación de la carga de trabajo de los 4 grupos citados.
- c) Características del personal de planta interno.
- d) Disponibilidad de recursos humanos, de espacio físico, de equipamiento y transporte.
- e) Otras tareas realizadas por los miembros de los diferentes grupos del Dpto. de Relevamiento.

La información obtenida debe ayudar a tener una visión global acerca

de los grupos humanos disponibles, conjuntamente con el acceso a recursos de otras categorías. Esta etapa está orientada a favorecer el aprovechamiento de los mismos.

2) Observación directa de la entrega de material

La experiencia ganada después de la evaluación de la onda de octubre/87, el curso de capacitación llevado a cabo por el Dpto. de Relevamiento, y la reestructuración de la recepción del material permiten, a su vez, reorientar el foco de la observación. Por lo tanto, se observa la dinámica general de la misma y las interrelaciones entre sus participantes.

3) Observación directa de la recepción de material

Cuando un proceso de evaluación es considerado dinámico, la tarea de evaluar permite apreciar el reajuste que la retroalimentación va produciendo en el sistema, en este caso la estrategia. En octubre/88, la primera modificación introducida es la observación del ambiente físico donde se desarrolla la recepción, y ello surge de la observación previa llevada a cabo en la onda de octubre/87. Se propone, por lo tanto, conocer las siguientes dimensiones:

- a) Ambiente físico: espacio, iluminación, ventilación, número de personas trabajando en el momento de la recepción, interferencias, material de equipamiento.
- b) Relación recepcionista - encuestador: homogeneidad en las consignas, aclaración de dudas, criterios aplicados en el análisis de la información, corrección de encuestas durante el análisis de consistencia. Lenguaje utilizado por la dupla recepcionista - encuestador, actitud hacia el trabajo.
- c) Número de encuestas que ingresan incompletas o con inconsistencias.
- d) Tratamiento de la No Respuesta.
- e) Número de recepcionistas y de encuestadores observados.

La importancia de esta etapa se basa, por un lado, en conocer los criterios que se manejan durante la recepción del material que puedan influir sobre la calidad de los datos (por ejemplo: disparidad de criterios en el análisis de consistencia, completar encuestas durante la recepción, etc.) y por otro lado, enfatizar el ingreso directo de los formularios en las PC como una forma de reducir el margen de error y mantener la calidad de los datos.

4 y 5) Observación del nivel de capacitación teórica y del desempeño en terreno de los grupos responsables del trabajo de campo: encuestadores, supervisores y recuperadores

Esta etapa está en íntima relación con el conocimiento acerca de la calidad de los datos que se recogen. Para lograr este objetivo es necesario realizar diferentes actividades:

- a) Observación y análisis del curso de capacitación (o recapacitación) centrado en las definiciones conceptuales y operacionales de la encuesta, así como en la preparación para el desempeño.

Se observan las siguientes dimensiones:

- Ambiente físico donde se realiza el curso
- Presentación del curso, desarrollo y cierre
- Duración
- Dinámica de las relaciones (entrenador y alumnos), interés, participación, lenguaje.

- b) Acompañamiento para observación directa y supervisión de las tareas realizadas en campo por el grupo de encuestadores, supervisores y recuperadores.

Se consideran los siguientes rubros:

- Ubicación correcta de la vivienda
- Presentación del encuestador y de la encuesta
- Explicación precisa de los objetivos de la EPH
- Dominio del material
- "Rapport" (relación que se establece entre el encuestador encuestado)
- Despedida y explicación sobre eventuales visitas futuras
- Predisposición al trabajo
- Calificación general.

6) Encuesta Ciega (EC)

En esta onda se exploran, además de los datos específicos del cuestionario, las siguientes actividades:

- Ubicación correcta de la vivienda
- Explicación precisa de los objetivos de la EPH
- Conocimiento del encuestado acerca de las 4 visitas
- Comportamiento general del encuestador.

Los resultados que se obtienen de las encuestas ciegas han probado ser una fuente válida de información para conocer el rendimiento de los grupos de campo. Además su apareamiento con los datos recogidos por la EPH permite evaluar la calidad de estos últimos.

a) Tratamiento de la información obtenida por medio de la EC y de la EPH

La metodología empleada en el tratamiento de la información puede consultarse en el Capítulo II de este informe.

b) Tratamiento de la información obtenida con la encuesta por proximidad ("Proxy")

Se consideran del grupo de datos "homologados" solamente los casos en los que contesta el autorespondiente en la EC y un adulto responsable en la EPH y los casos a la inversa.

Para a) y b) se siguen manteniendo los 3 archivos de datos con una modificación en el grupo "homologados", ya que la EPH utiliza también la encuesta por proximidad en dos grupos de rotación.

7) Aplicación de una técnica de evaluación cualitativa, el Juicio Grupal Ponderado

Uno de los requerimientos de la metodología del J.G.P. es que los grupos de expertos sean homogéneos, es decir, que los componentes tengan antecedentes, experiencias y tareas comunes.

Ello no impide que, tomando las precauciones necesarias, se pueda trabajar con grupos cuyos miembros ofrezcan ciertas diferencias.

Se considera entonces la realización de reuniones con dos grupos heterogéneos. El primero formado por personal de planta interno del Dpto. de Relevamiento, y el segundo por dos representantes por departamento del nivel técnico de la EPH.

Estos dos grupos no fueron consultados previamente en ningún momento, y sus opiniones resultan necesarias para completar la información que el grupo de evaluación precisa. Por esa razón, si bien sus miembros realizan tareas disímiles, se intenta recoger sus experiencias a través de preguntas tratadas en forma global e integral.

8) Elaboración de un perfil de rendimiento del personal responsable del trabajo de campo

Para asegurar la realización del perfil, se limita el mismo al grupo de encuestadores y se reduce el número de variables, simplificándose la tarea del programador y limitándose el tiempo del profesional y el empleo de la computadora.

Las actividades que debe contener el perfil son las siguientes:

- a) Carga total asignada por encuestador
- b) Número de visitas a la vivienda necesarias para completar la encuesta
- c) Número de rechazos
- d) Número de ausencias
- e) Número de encuestas incompletas o con inconsistencias

Se sugiere comenzar con este grupo por ser el más numeroso, y en otra onda extenderse al de los supervisores y recuperadores. El objetivo del perfil de rendimiento es lograr un conocimiento del nivel de calidad del trabajo individual y grupal, con posibilidad del estudio de los mismos en base a comparaciones entre diferentes ondas.

IV. Presentación y análisis de los resultados

Como se mencionara previamente, en la onda de octubre/88 participan con el grupo externo de evaluación dos miembros de la institución, quienes se integran de forma permanente .

El grupo queda entonces constituido por 4 profesionales que trabajan en estrecha relación con la Dirección de la EPH.

El trabajo de campo se inicia el 29 de octubre y concluye el 6 de diciembre. El total de días de labor son 15, priorizándose los fines de semana, en los que se cuenta con la ayuda de vehículos necesarios debido a la gran dispersión de las viviendas seleccionadas en la submuestra. Las horas trabajadas suman 148, lo que equivale aproximadamente a 10 horas diarias .

Se llevan a cabo las encuestas ciegas y las supervisiones a supervisores y recuperadores. Para ello, se forman 2 grupos de evaluación (2 personas por grupo) que cuentan, la mayoría de las veces, con un vehículo. Las tareas se alternan y distribuyen de acuerdo con las zonas que deben visitarse.

A continuación se presentan los resultados obtenidos para cada una de las etapas de la estrategia de evaluación y se elaboran los comentarios respectivos.

1) Características de los recursos humanos y materiales

Con el objeto de recolectar los datos necesarios y cumplir con los objetivos de esta etapa, el grupo de evaluación realiza varias entrevistas guiadas y conversaciones informales con personal perteneciente a diferentes niveles del Departamento de Relevamiento y su dirección. De esta forma, se controla la validez de los datos proveniente de distintas fuentes.

En el desglose de los hallazgos de las dimensiones propuestas para la evaluación se observa:

a) Criterios que sostiene el personal responsable para la contratación de encuestadores, supervisores, recuperadores y recepcionistas.

- Encuestadores

El elemento central para la contratación de un encuestador es el puntaje que obtiene en la prueba de evaluación que rinde después del

curso de capacitación obligatorio que dicta personal staff del Departamento de Relevamiento.

Existe una preselección de encuestadores, sin embargo, que es llevada a cabo por personal de la Dirección de Capacitación y Desarrollo. Esta consiste en una entrevista y una batería de tests psicológicos que se toman a cada postulante. Por su parte, la dirección del Departamento de Relevamiento solicita a la Dirección de Capacitación y Desarrollo un perfil del futuro encuestador basado en: estudios secundarios completos y disponibilidad de tiempo, con énfasis en los fines de semana. La experiencia previa como encuestador no se considera necesaria. Estos datos son tenidos en cuenta durante la preselección.

- Supervisores

Este grupo está constituido por personal de planta permanente, quienes se desempeñan en sus funciones casi desde los comienzos de la EPH. El número de supervisores ha ido aumentando con los años y acorde con las necesidades de la encuesta. Todos los supervisores actuales fueron anteriormente encuestadores, y algunos se desempeñaron como personal de planta interno. El criterio mínimo para ser supervisor pasa por el buen conocimiento que se tiene de la encuesta y del dominio de los cuestionarios.

- Recuperadores

La recuperación comienza hace aproximadamente 4 años. El criterio para la selección de recuperadores está basado en un muy buen desempeño como encuestador, en el bajo porcentaje de no respuesta y en la presencia.

- Recepcionistas.

Según la información obtenida, la recepción del material proveniente de campo era llevada a cabo por personal de planta interno.

La etapa de recepción ha sido reestructurada y la misma es llevada a cabo por encuestadores quienes asumen esta tarea por pedido personal y aceptación del Dpto., o bien, por propuesta de la Dirección del Departamento de Relevamiento.

b) Criterios que sostiene el personal responsable en la asignación de la carga de trabajo de los grupos citados.

- Encuestadores

Para este caso particular, cada encuestador elige de acuerdo con su lugar de residencia, una zona de Capital o Conurbano. El 80% de la carga de trabajo corresponde a la zona seleccionada y el resto pertenece a otra cercana. Puede decirse, que el 80% de los encuestadores trabaja en las zonas por ellos elegidas.

Las áreas visitadas cambian de encuestador de una onda a otra como una forma de control de la vivienda.

- Supervisores

Este grupo también elige la zona de trabajo. La carga se distribuye entre los supervisores que hay por zona de acuerdo con las áreas que salen a supervisión. Se respeta, salvo casos excepcionales, la selección realizada por cada uno de ellos.

- Recuperadores

Los recuperadores trabajan solamente en Capital Federal porque no se recupera en conurbano. En este caso, se distribuyen las zonas de acuerdo con los distintos distritos. También estos son asignados previa selección de cada recuperador.

c) Características del personal de planta interno. Distribución de tareas y responsabilidades.

- Tareas para la distribución de la supervisión.

El profesional encargado de la selección del material para la supervisión maneja criterios basados en años de experiencia como supervisora. En la labor del volcado colaboran 2 ayudantes. Las tareas de selección implican:

- . Volcado manual de las encuestas en la R1 y control de completitud.
- . Revisión de la no respuesta. Revisión de las 11 primeras preguntas del cuestionario individual (condición de actividad) y cuadro de resumen.
- . Análisis de encuestas con incoherencias e incompletas.
- . Preparación y entrega del material para supervisión.
- . Recepción y vuelco de los cambios que se generan en la R1.
- . Recapitación al grupo de supervisores.

Tiempo asignado para este trabajo: 2 meses y medio por onda.

- Tareas para la distribución de la recuperación

El profesional que realiza la selección del material para entregar a los recuperadores maneja criterios basados en años de experiencia como supervisora y es ayudada por dos personas del Depto. de Relevamiento. Las actividades involucran:

- . Volcado manual de la información en la R1 y control de completitud.
- . Análisis de la no respuesta y preparación de las ausencias, rechazos y otras causas.
- . Entrega del material por distrito y recepción del mismo.
- . Recapacitación del grupo de recuperadores.
- . Recepción y vuelco de los cambios que se generan en la R1.

Tiempo asignado para esta tarea: 2 meses y medio por onda.

- Rama y Tarea

En la codificación trabajan separadamente dos profesionales, abarcando uno Rama y el otro Tarea.

El tiempo considerado para esta labor es de: 2 meses y medio por onda.

- Ingreso computarizado de los datos de la EPH.

Se realiza de acuerdo con la disponibilidad de personal y/o de computadoras. En promedio, 2 personas se hacen cargo por onda del ingreso en las PC.

El tiempo considerado para este trabajo es de : 2 meses y medio por onda.

- Preparación del material.

Para la preparación de las planillas de identificación y seguimiento (PIS) del grupo de rotación que sale por primera vez se necesitan 2 personas de planta interna.

El tiempo de esta labor es de: un mes por onda.

- Archivo de Material.

Esta tarea es llevada a cabo por una persona.

d) Disponibilidad de recursos humanos, de espacio físico, de equipamiento y transporte.

1.- Recursos Humanos

- Encuestadores

Número de personas: existe un promedio de 80 encuestadores que pueden ser citados en cada onda.

Carga de Trabajo: la carga de trabajo se distribuye en dos tandas de 40 a 45 viviendas cada una.

Tiempo: el trabajo de campo del grupo de encuestadores debe quedar completo entre 4 y 5 semanas.

- Supervisores

Número de personas: 9 supervisores.

Carga de trabajo: ésta cambia en cada onda ya que depende de las viviendas seleccionadas para ser supervisadas. El total puede oscilar entre 200 y 250 ó 150 y 160 como en la onda de oct'88.

Tiempo: el grupo tiene aproximadamente 1 mes para realizar el trabajo.

- Recuperadores

Número de personas: hasta el momento es de 9.

Carga de trabajo: en la medida en que se mantenga el promedio de rechazos y ausencias de capital, la carga total para los recuperadores varía de 80 a 90 viviendas.

Tiempo: es de aproximadamente 1 mes y medio por onda.

- Recepcionistas

Número de personas: la cantidad varía de 10 a 15 de acuerdo al número de encuestadores que deben recibir (8 ó 6)

Tiempo: un mes y medio.

2.- Espacio físico, equipamiento y transporte.

El Departamento de Relevamiento cuenta actualmente con 1 oficina de 10 mts. por 10 mts. en la que trabajan diariamente 11 personas. En

las épocas de recepción de material, cuando deben reunirse por razones laborales los grupos de campo y el personal de planta interno, este número oscila entre 20 y 25 personas. La oficina cuenta con 18 escritorios, en uno de los cuales se trabaja con una PC. Hay también dos mesas (3 mts.x 1.50 mts.) ocupadas por una PC y por el material de entrega diario respectivamente.

Las características físicas del ambiente dan un espacio limitado a los armarios, estanterías y estantes (2 armarios altos y 3 bajos; 1 estantería de 10 x 4 y 6 estantes) cargados con material de archivo y equipamiento en general.

Si bien se le han asignado al departamento 2 computadoras, estas son utilizadas una vez terminado el relevamiento para el ingreso de datos de los módulos especiales restringiéndose completamente el uso de las mismas.

Una situación que llama poderosamente la atención, observada durante Oct'87 y Oct'88, es la inexistencia de un lugar asignado donde llevar a cabo los cursos de capacitación, charlas grupales, recepción del material, reuniones, etc.

En relación con la disponibilidad de transporte en épocas en que resulta necesario el empleo del mismo para las tareas de campo, este debe ser solicitado a la Dirección Nacional del Censo Económico.

e) Otras tareas realizadas por los miembros de los diferentes grupos del Depto. de Relevamiento.

- Personal de planta interno

Número de personas: 8.

Tareas que se realizan entre onda y onda:

- . Actualización de la Planilla de identificación y seguimiento (PIS)
- . Preparación de cuestionarios familiares con datos referentes a la identificación y ubicación de la vivienda e información básica sobre los componentes de la misma.
- . Preparación de notas para volanteo, nota hogares y planillas de control interno.
- . Volanteo.
- . Recepción de revisores y supervisores del listado.
- . Vuelco de los datos de la identificación y ubicación de la vivienda de los cuestionarios familiares del grupo de rotación actualizado.

- . Estudio sobre los cambios detectados en las supervisiones, seguimiento de la no respuesta de las áreas de la Capital Federal.

Es interesante resaltar que en los últimos 2 años este personal se redujo de 16 a 8 personas quienes vienen realizando la misma cantidad de trabajo.

- Encuestadores, Supervisores, Recuperadores y Recepcionistas

Las tareas que estos 4 grupos desarrollan entre onda y onda se detallan a continuación.

Encuestadores

- . Actualización del listado de viviendas.
- . Encuestas para otras áreas (industria, medición de alturas, etc.)
- . Recepción (en cuyo caso no encuestan)
- . Ayudantes de los grupos de supervisión y recuperación (en cuyo caso no encuestan)

Supervisores

- . Encuestas durante el relevamiento.
- . Control de la tarea de los actualizadores del listado de viviendas

Recuperadores

- . Encuestas para otras áreas (industria, medición de altura, etc.)
- . Actualización de listados

Recepcionistas

- . Actualización de listados.
- . Tareas propias de la recepción.

2) Observación directa de la entrega del material

Es rápida, bien organizada, ordenada. El número aproximado de personas que se encuentran durante la entrega del material en la oficina del Dpto. de Relevamiento (descrita en el punto anterior) es de 50. El tiempo que insume esta tarea oscila entre los 10' y los 15' (los encuestadores firman las planillas respectivas, reciben la carga, intercambian saludos y se retiran).

En esta onda colaboraron con la entrega de material 7 recepcionistas y personal de planta interno. Se recuerda que en cada entrega los encuestadores reciben la mitad de la carga. Las dos grandes entregas observadas corresponden a dos grupos de 40 encuestadores cada uno que salen a campo por primera vez. El resto de la carga se entrega de acuerdo con la finalización de cada grupo de rotación.

3) Observación directa de la recepción de material

a) Ambiente Físico

La recepción del material se realiza en un ambiente de 10 x 10 mts. aproximadamente. Existen en esos momentos 17 escritorios, parte de los cuales son usados por los recepcionistas y el resto por el personal de planta interno. El espacio promedio de separación entre los mismos es de menos de 20 cms. Están alineados en filas de 3 con una distancia entre fila y fila de unos 50 cms. aproximadamente. Esto provoca que, para permitir el paso, la persona sentada deba ponerse de pie o mover su silla en alguna dirección. Además la proximidad dificulta también la concentración en la tarea que se realiza.

El ambiente está iluminado por 6 plafones de cuatro tubos cada uno y además existe iluminación exterior de 6 ventanas de dos hojas cada una. En el momento de la observación éstas estaban cerradas y debido a que la mayoría fumaba el aire dentro de la habitación estaba cargado de humo.

En los momentos de mayor actividad se pudieron contar como promedio entre 21 y 25 personas dentro de la oficina. Por lo menos, un tercio de las mismas es ajena a la tarea de recepción ya que pertenecen a otros departamentos de la EPH o es personal que opera las PC. Esto hace que el nivel de ruido sea constante y por momentos intenso, provocando interferencias provenientes tanto del interior de la oficina (encuestadores que esperan para entregar su carga, teléfono, PC's, personas que por otros motivos trabajan allí, etc.), como del exterior (consultas de otros departamentos de la EPH, personas que "pasan a saludar", etc.).

b) Relación Recepcionista - Encuestador:

En todos los casos observados se percibe una relación cordial entre el recepcionista y el encuestador y el empleo de un lenguaje profesional que se transforma en familiar cuando se completa la tarea que ambos realizan.

Después de haber observado el cursos de capacitación se aprecian los resultados en la medida en que el grupo de los recepcionistas sostiene uniformidad de criterios durante el análisis de consistencia de los formularios y la revisión general de los mismos.

c) Número de encuestas que ingresan incompletas:

De la observación de la actividad resalta que el número de encuestas que llegan incompletas a la recepción oscila entre un 25 y 30% (considerando inconsistencias y/o datos faltantes). Estas se completan por el recepcionista recurriéndose al análisis de consistencia o a la memoria del encuestador. En algunos casos, cuando se obtiene el teléfono del hogar entrevistado, se llama desde la oficina para verificar u obtener el dato necesario que posteriormente se consigna en el formulario.

Se dió un solo caso en el que, faltándole al encuestador los cuestionarios individuales referidos a los miembros inactivos del hogar, fueron llenados en la oficina antes de la recepción.

Las preguntas que con mayor frecuencia llegan a la recepción incompletas son la 16 y la 29 ("Desearía trabajar mas horas" y "Busca otra ocupación", respectivamente). Se observa también que algunos encuestadores manifiestan dificultades para captar las razones por las que el entrevistado no busca trabajo (preg.8), cantidad de ocupaciones (preg.12), seguro de desempleo (preg.23), busca otra ocupación (preg.29), y utilidades y beneficios e ingresos en especies (preg.47).

Las apreciaciones personales observadas se mantienen en mayor relación con las siguientes preguntas:

- razones por las que no buscó otra ocupación (8)
- búsqueda de otra ocupación (29)
- ingresos (47)

Con respecto a la pregunta 23 del cuestionario familiar ("Existen otras viviendas en esta dirección") se observa que llega incompleta en un 90% de los casos.

En relación con las preguntas sobre rama y tarea, son pocos los casos en los que la descripción y la terminología empleada por el encuestador generan dudas; cuando esta existe se aclara y completa el sentido por el recepcionista. En las oportunidades en que los criterios de ambos difieren se consulta siempre, como última instancia, a personal staff del departamento.

d) Tratamiento de la No Respuesta:

Si bien esta actividad no fué cuantificada, se observa que los cuestionarios con entrevistas "No Realizada" se revisan con atención durante la recepción y son objeto de una profunda indagación por parte del recepcionista. En varias oportunidades se observa que la razón de la no respuesta se cambia, primando el criterio de este último sobre las anotaciones realizadas por el encuestador.

e) Número de Recepcionistas y Encuestadores observados:

El grupo de evaluación observa el desempeño de todos los recepcionistas y parte de su grupo de encuestadores. En general, la dinámica seguida por las duplas recepcionista-encuestador es ordenada, con un tratamiento detallado del material y dedicación al ejecutar la tarea.

4 y 5) Observación del nivel de capacitación teórica y de desempeño en terreno de los grupos responsables del trabajo de campo: encuestadores, supervisores y recuperadores

a) Observación del curso de recapitación para recepcionistas y encuestadores

1.- Recepcionistas.

Durante los días 4 y 5 de octubre se dicta un curso intensivo de recapitación de aproximadamente 4 horas diarias para el grupo de recepcionistas. Este se enmarca dentro de un proceso de reorganización que abarca varias de las actividades que se desarrollan en el Departamento de Relevamiento.

La estructuración del curso, el contenido y el dictado del mismo, son responsabilidad de una profesional del staff del departamento.

La oficina preparada para las clases (prestada para esa ocasión) si bien un poco pequeña, contiene las características mobiliarias y de aislamiento necesarias para garantizar el trabajo del grupo. Asisten 13 recepcionistas que se acomodan alrededor de una amplia mesa. El tema se presenta de manera directa y se explican los objetivos y las razones del curso.

El interés gana de inmediato a los asistentes quienes escuchan en silencio y toman notas. Se observa que la persona a cargo del curso tiene excelentes condiciones docentes, seguridad, gran experiencia en la explicación de los criterios y perfecto dominio del material.

Se comienza con la lectura de los objetivos de la EPH, se explican y se recalca su importancia. Luego se analizan minuciosamente los cuestionarios familiar e individual respectivamente, hecho que provoca una activa participación del grupo. Se cuentan experiencias atípicas encontradas en campo, se presentan diferentes ejemplos para cada pregunta y se aclaran dudas.

La sesión del día siguiente se dedica al tema de rama y tarea. Se les orienta en el manejo del manual de codificación de manera que puedan decidir con mayor precisión cuándo la información que recoge el encuestador es suficiente y clara, o debe volver a campo.

"Estos cursos de reinstrucción se hicieron por dos motivos: aclarar conceptos, ya que en algunos casos los cursos de instrucción se habían efectuado hace algunos años y para unificar criterios", explica la profesional a cargo del mismo. Como en la primera ocasión, el grupo participa a lo largo de la sesión, se muestra atento interesado y receptivo.

Cada recepcionista recibe una carpeta con una hoja donde figuran marcadas las semanas de referencias, fotocopias de los objetivos de

la EPH, material de codificación para rama y tarea y un resumen con los resultados de la evaluación de oct'87, agradeciendo su colaboración en la misma.

2.- Encuestadores

Venciendo las dificultades por la falta de lugar se acomodan diversos espacios para recibir a los distintos grupos de trabajo.

El grupo de encuestadores se divide en 6 miembros por cada recepcionista. Una vez estructurados, cada recepcionista orienta su trabajo de la misma forma en que él lo recibió previamente. Se explica la razón del curso de capacitación y se observa buena recepción del mismo por parte de los encuestadores. Se analizan los objetivos de la encuesta y se insiste en remarcar en campo su importancia. Los cuestionarios familiar e individual son revisados, pregunta por pregunta, con ejemplos y aclaraciones de dudas.

Hay buen dominio del material por parte de los recepcionistas. En todos los grupos de encuestadores observados se encuentra que se mantienen la atención y la participación de sus miembros a lo largo de las distintas sesiones.

Todos los encuestadores reciben una carpeta conteniendo el mismo material que la entregada al grupo de recepcionistas. Esto supone la posibilidad de tener a mano, durante el trabajo de campo, la información necesaria ante alguna eventualidad.

3.- Evaluación del curso de capacitación de mayo/88 y del curso de recapacitación de octubre/88

Los días 6 y 12 de octubre se realiza un curso de capacitación para los encuestadores. Esta actividad es llevada a cabo por los recepcionistas ya que, al ser reestructurada la etapa de recepción, cada uno de ellos asume la tarea de recapacitar y recibir el material, posteriormente, a un grupo de 6 encuestadores con quienes trabajará por dos ondas consecutivas. Al finalizar el curso se distribuyen dos hojas con una serie de preguntas (abiertas y cerradas) tendientes a explorar las opiniones sobre el primer curso de capacitación recibido por los presentes.

Por tratarse de personal con distintos niveles de entrenamiento y experiencia se divide a la población de encuestadores en dos grupos. El primero (que llamamos A) está compuesto por aquellos que trabajan por primera vez en la onda de Mayo/88. El segundo (grupo B) lo forman encuestadores que vienen trabajando con cierta regularidad en la EPH (por lo menos desde 1987).

La información básica que se obtiene sobre sexo y edad resalta:

	VARONES	MUJERES
GRUPO A	9	12
GRUPO B	20	33
TOTAL	29	45

Con respecto a la opinión del grupo A sobre el curso de capacitación recibido se rescata que, sobre tres opciones posibles: sólida, débil y desigual, el 90% de los encuestadores manifiesta que los conocimientos han sido transmitidos en forma sólida en dicho curso. Fundamentan su afirmación en que hay espacio para plantear dudas y en que la exposición de los conceptos es clara y precisa.

Sobre el tema de introducir modificaciones en el curso, el 48% expresa que sería provechoso en el sentido de procurar mayor ejercitación, intercambiar experiencia con otros encuestadores, modificar y reducir el Manual de Instrucción para encuestadores, reducir el tiempo de duración del curso, y explicar con mayor claridad las causas y los objetivos de la encuesta de hogares.

En relación a las principales razones que motivan a los encuestadores a realizar el curso de capacitación, descartando las que se refieren a razones puramente económicas y las de aquellos que manifiestan que porque es obligatorio, se destacan: 1) preocupación para mejorar la tarea de campo; 2) interés por aprender bien el trabajo del encuestador (unido a expectativas en el área de encuestas como salida laboral); y 3) inquietud por conocer con mayor profundidad los contenidos de la EPH.

Sobre la pregunta que explora la experiencia previa como encuestador 12 de ellos sobre el total de 21 señalan no haber tenido experiencia anterior en el área.

En relación con el grupo B, se indaga en primera instancia la fecha de ingreso como encuestador y la fecha en que recibe el primer curso de capacitación.

Año de ingreso	Nro. de personas	%
1977 - 79	7	13
1980 - 84	11	21
1985 - 87	35	66

En todos los casos el curso de capacitación se realiza en el mes inmediato anterior a la primera salida a campo.

Se indaga también la opinión del grupo sobre la recapacitación, es decir, si la misma puede resultar provechosa o innecesaria. El 66% opina que los cursos de estas características son provechosos porque permiten: refrescar conceptos y unificar criterios, aclarar y despejar dudas, intercambiar experiencias y repasar la encuesta analizando algunos casos dudosos.

Cabe señalar que para algunos la recapacitación puede ser más provechosa si se realiza en pequeños grupos y si su realización se comunica con "suficiente anticipación".

En relación con los aspectos que sería importante introducir en un curso de recapacitación se rescata que debería abarcar aspectos que hacen al mejoramiento de la calidad del dato recogido en campo y que, por lo tanto, sería importante aclarar dudas que persisten en algunos items como: rama y tarea, ocupación, etc. Igualmente es necesario mantener unidad de criterios de forma que no varíen de onda en onda, previendo las fechas del curso con anticipación para que no existan problemas de horarios y de asistencias.

Quienes no consideraron necesaria una reinstrucción lo hicieron apoyados en sus años de experiencia como encuestadores y en la posibilidad de aclarar dudas durante la recepción. Para este grupo la recapacitación es necesaria solamente para el caso de que existan modificaciones importantes en los contenidos de la EPH.

Para terminar, es necesario señalar que para muchos encuestadores es tan importante como un curso de capacitación generar un ámbito donde puedan opinar desde su experiencia acerca de la reformulación de la EPH.

b) Observación del desempeño en terreno de supervisores y recuperadores

1.-Supervisores

Debido a que en la onda de octubre/87 puede solamente evaluarse el trabajo de un supervisor, en esta oportunidad se trata de cubrir el desempeño de todos, para lo cual el grupo de evaluación debe cambiar, en varias oportunidades, los días y horarios de las citas.

A continuación se incluye un cuadro con los puntajes obtenidos por el grupo de supervisores en una serie de actividades observadas durante su trabajo de campo. Como en la onda anterior, cada uno es supervisado en varias oportunidades alternándose el evaluador de manera de poder comparar distintas fuentes de datos.

Dada la dispersión de las zonas que los evaluadores deben cubrir, no es posible tener información sobre su actividad en áreas con diferentes niveles socioeconómicos.

Actividades	Muy Bueno	Bueno	Regular	Total
Presentación		5	1	6
Explicación de los objetivos		1	5	6
Dominio del material		4	2	6
/Relación "Rapport"/				
encuestado-	1	4	1	6
/ encuestador				
/Explicación				
Despedida/ de las 4		6		6
/ visitas				
Predisposición al trabajo	3	2	1	6
Calificación general	1	4	1	6

Se observa que la categoría media contiene las mayores frecuencias, menos para el caso de la explicación de los objetivos. Esto indicaría la necesidad de insistir sobre el tema de una manera sencilla y clara, brindando más elementos al grupo para su desempeño en terreno.

2.- Recuperadores

De los cuatro recuperadores observados se cuantifican los datos obtenidos de tres de ellos solamente ya que el caso restante se trata de rechazos estructurados. Al no efectuarse las entrevistas no hubo posibilidad de observar las actividades priorizadas para la evaluación.

Actividades	Muy Bueno	Bueno	Regular	Total
Presentación		3		3
Explicación de los objetivos	1	2		3
Dominio del material	1	2		3
"Rapport" / Relación / encuestado / encuestador	2	1		3
Despedida / Explicación / de las 4 / visitas	2	1		3
Predisposición al trabajo	1	2		3

Como en la observación de la onda oct./87 se comprueba que el comportamiento del grupo de recuperadores se acerca al nivel más alto de las categorías.

Tanto para el grupo de los supervisores como para el de recuperadores, se observa que las viviendas siempre fueron bien ubicadas.

6)- Encuesta Ciega:

Para la selección de la muestra se tuvo en cuenta que la actividad iba a ser realizada por dos personas. Por lo tanto, el tamaño de la muestra no supera el 1% de los hogares incluidos en la EPH.

Por ser una muestra tan pequeña (83 hogares) se seleccionan viviendas y no conglomerados, lo que resulta en una gran dispersión geográfica. Para asegurar los 83 hogares con respuesta, se incrementa la muestra en un 14% para cubrir la no respuesta, fundamentalmente de las viviendas "NO ENCUESTABLES" (deshabitadas) lo que lleva a 97 viviendas. La variable a medir es la "proporción de hogares con diferencias entre lo captado por el encuestador y lo captado por el evaluador de la EC".

Se considera que recién podrían indicar diferencias en la calidad de la EPH valores, de esa variable, superiores al 10% de los hogares. Como el error standard para una muestra de 83 hogares y con un valor de $P = 0.10$ es $SIGMA = 0.033$, estimaciones a partir de la muestra de $P \geq 0.17$ indicarían, con una probabilidad del 95% que el P es mayor que el 10%.

Distribución de la muestra para la EC

	G R 1	G R 2	G R 3	G R 4	T O T A L
C.F.	9	9	9	9	36
Partido	16	16	16	16	64
TOTAL	25	25	25	25	100

A continuación se detallan los resultados obtenidos por la EC sobre las siguientes dimensiones de la EPH:

1) Ubicación correcta de la vivienda: de un total de 97 viviendas visitadas por la EPH solamente una es mal ubicada (1,03%).

2) Explicación correcta de los objetivos: en los 83 hogares encuestados, de las personas responsables por el hogar (jefe o cónyuge, en la mayoría de los casos) se rescata:

- 35 casos (42,2%) conocen los objetivos.
- 35 casos (42,2%) no conocen los objetivos.
- 2 casos (2,4%) corresponden a personas mayores a quienes se les explican los objetivos pero no los comprenden.
- 5 casos (6,02%) en donde la persona entrevistada por la EC contesta que no sabe si explicaron los objetivos a la persona que responde a la EPH.
- 6 casos (7,2%) son hogares encuestados por primera vez y solamente por la EC.

3) Explicación de las cuatro visitas: en 44 hogares (53,01%) se conoce el seguimiento de las 4 visitas; en 27 casos (32,5%) no se conoce; de los siguientes 12 casos se rescata:

- 6 casos (7,2%) corresponden a hogares encuestados por primera vez por la EC.
- 6 casos (7,2%) no saben (no recuerdan si se explica previamente o no).

4) Comportamiento general del encuestador: durante el trabajo de campo no se registra ningún problema sobre este punto.

5) No se cuantifican los casos sobre "activo encuestado personalmente" debido a que la EPH tiene la consigna de encuestar por proximidad en dos grupos de rotación.

Tratamiento de la información obtenida por medio de la EC, la EPH y la encuesta por proximidad

a) Tratamiento de la información obtenida por medio de la EC y de la EPH.

Los datos se presentan en tres conjuntos de cuadros: sin homologar, homologados y "matching". Para el último caso se incluyen las modificaciones introducidas en el tratamiento de los datos.

La población que compone cada grupo de cuadros es la siguiente:

GRUPO 1: SIN HOMOLOGAR (Datos referidos a todas las viviendas seleccionadas para la EC)

	E.C	E.P.H.
	Cfs. abs.	Cfs. abs.
Viviendas Seleccionadas	97	97
Viv. Selec. Respuesta	80	65
Hogares Respuesta	83	68

En este cuadro podemos ver que la EC tiene mayor cantidad de viviendas seleccionadas respuesta (15).

Observando los hogares respuesta podemos decir que, tanto la EC como la EPH, en tres viviendas seleccionadas que fueron respuesta encontraron un hogar más.

GRUPO 2: HOMOLOGADOS (Datos referidos a hogares que fueron respuesta en ambas).

	E.C	E.P.H.
	Cfs. abs.	Cfs. abs.
Hogares Respuesta	67	67
Población encontrada	219	216

De los 67 hogares que fueron respuesta en ambas, comparando con el cuadro anterior, podemos decir que la EC recupera 16 hogares que fueron N/R en la EPH. Un hogar N/R en la EC es respuesta en la EPH (ver cuadro de N/R).

Observando la población encontrada vemos que la EC tiene 3 personas más que la EPH. Los casos son NEA (ninguno de los tres nace después que pasa el encuestador).

GRUPO 3: "MATCHING" (Apareamiento de datos referidos a individuos caracterizados por ser igual respondente en ambas)

	E.C		E.P.H.	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Activos	52	44.07	52	44,07
Inactivos	66	55.93	66	55.93
Total	118	100.0	118	100.0

Comparando este cuadro con el anterior vemos que del total de la población encontrada en ambas (216 individuos) sólo 118 pueden ser considerados para el "matching" ya que son igual respondente para ambas encuestas.

A) Cuadros sin homoloqar

En ellos se presentan los valores absolutos y la composición porcentual de las variables, utilizando toda la información obtenida por la EC. De esta forma se puede visualizar la existencia de variaciones estructurales debido a una mayor cobertura (ausencias y rechazos recuperados).

CUADRO 1 SH

Viviendas	E.C		E.P.H.	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Encuestadas	80	82.47	65	67,01
Ausencias	2	2.06	9	9.28
Rechazos	0	0.00	10	10.31
Deshab,dem,otros	13	13.40	10	10.31
Otras causas	2	2.06	3	3.09
Total	97	100.0	97	100.0

El cuadro incluido se refiere específicamente a viviendas. Se observa

que la EC tiene 15 viviendas más encuestadas que la EPH (23,07% de incremento). También se rescata que la EC no tiene rechazos y que presenta dos ausencias sobre 9 de la EPH. De ello se desprende que del total de la N/R, por ausencias y rechazos solamente, la EC tiene un 2% mientras que la EPH presenta el 19%.

CUADRO 2 SH:

Hogares	E.C		E.P.H.	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Encuestados	83	83.00	68	68.00
Ausencias	2	2.00	9	9.00
Rechazos	0	0.00	10	10.00
Deshab,dem,otros	13	13.00	10	10.00
Otras causas	2	2.00	3	3.00
Total	100	100.0	100	100.0

El cuadro 2 presenta las mismas categorías que el anterior pero referidas a hogares. Comparando los valores con los del cuadro 1, en 3 viviendas encuestadas tanto la EC como la EPH rescatan un hogar más. Con relación a la N/R no se presentan cambios.

CUADRO 3 SH:

EC EPH	AM	AT	FS	DES	EC	EST	RE	OC	REAL EC	TOTAL NR EPH
A. MOMENTANEA	1	1	2	0	0	0	0	1	4	9
A. TEMPORAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F DE SEMANA	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
DESHABITADA	0	0	0	4	0	0	0	0	1	5
CONSTRUCCION	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
ESTABLECIMIENTO	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
RECHAZO	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10
OTRAS CAUSAS	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
REALIZADAS EPH	0	0	0	0	0	0	0	1	67	68
TOTAL NR/ EC	1	1	4	5	1	3	0	2	83	100

Si hacemos un detalle de la N/R podemos visualizar que la diferencia más relevante es la ausencia de rechazos en la EC (10 para la EPH) que son recuperados en su totalidad. La categoría "Ausencia Momentánea" presenta también diferencias de importancia ya que, de las 9 que se observan en la EPH, 4 son recuperadas por la EC, 4 cambian el motivo y solamente 1 se mantiene como ausencia.

Con respecto a la categoría "Otras Causas" podemos decir que, de las 3 que figuran en el cuadro, 2 son recuperadas por la EC en tanto que la restante cambia el motivo.

El cambio en los motivos de N/R hace que se modifique el factor de corrección por N/R ya que pasan de efectivas a no efectivas.

De los 16 casos de N/R que se tienen en común sólo 10 mantienen el mismo motivo.

Los valores observados en el Cuadro 3 nos indican que sería necesaria una mayor indagación para discriminar correctamente el motivo de la N/R. Para ello es necesario contar con tiempo y horarios flexibles para realizar la tarea.

CUADRO 4 SH:

	E.C		E.P.H.	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Hogares Resp	83	83.00	68	68.00
Hogares N/R	17	17.00	32	32.00
Total	100	100.0	100	100.0

Haciendo un análisis de los porcentajes de la N/R (cuadro 4) vemos que la EC tiene un 46,9% menos que la EPH.

CUADRO 5 SH:

Población	E.C		E.P.H.	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Activos	25	51.02	1	16.67
Inactivos	24	48.98	5	83.33
Total	49	100.0	6	100.0

En el cuadro 5 vemos cómo se distribuye la población recuperada por la EC por condición de actividad. En los 16 hogares recuperados hay 51,02% de activos y 48,98% de inactivos. El promedio de personas por hogar es de 3,06% y sólo hay un hogar unipersonal.

Para el caso de la EPH, se trata de 1 hogar compuesto por 6 personas que para la EC resulta otras causas: la familia se muda en la semana de referencia.

CUADRO 6 SH:

En el cuadro 6 podemos apreciar que, por la recuperación de la EC, las estructuras son muy diferentes. Es significativa la variación en la tasa de actividad: mientras que para la EC es de un 42,2% para la EPH es de 37,8%.

	E.C	E.P.H.
	Cfs. abs.	Cfs. abs.
Viviendas Seleccionadas	97	97
Hogares respuesta	83	68
Población Total	268	222
Activos (P.E.A.)	113	84
Inactivos (N.E.A.)	155	138

La reducción de la No Respuesta es una aspecto para ser estudiado por los cambios que genera.

La recuperación de las ausencias, los rechazos y los cambios de la N/R se deben a una mayor cobertura por parte de la EC. Si esto lo vinculamos con disponibilidad de días en la semana, horarios y cantidad de visitas realizadas, encontramos elementos que pueden canalizarse para reducirla.

B) Cuadros Homologados

Contienen información acerca de los hogares que son respuesta en ambas encuestas con los datos referidos a las características de las viviendas, obtenidas para la EPH del módulo de Situación Habitacional que se implementó por única vez en la onda del mes de Octubre de 1988 y para la E.C. del cuestionario familiar de la EPH.

Se incluye, además, un análisis sobre los errores de contenido observables para el caso de dos entrevistas clasificadas como cotejables, a hogares para los cuadros homologados y a personas para los "cuadros matching". Para facilitar su estudio se confecciona para cada cuadro una tabla de indicadores de calidad en base a:

.Porcentaje de Identicamente Clasificados para cada modalidad en ambas encuestas.

.Índice de Cambio Neto.

.Índice de Cambio Bruto.

Representado en forma gráfica sería:

EPH E.C.	Con la Modalidad Estudiada	Sin la Modalidad Estudiada	Total
Con la Modalidad Estudiada	a	b	a + b
Sin la Modalidad Estudiada	c	d	c + d
Total	a + c	b + d	n

Siendo:

n= el total de personas clasificadas en ambas entrevistas respecto de la característica de referencia.

a= el número de personas clasificadas en la modalidad estudiada (ME) en ambas entrevistas.

b= el número de personas clasificadas en la modalidad estudiada (ME) en la E.C. y otra distinta en la EPH.

c= el número de personas clasificadas en la modalidad estudiada (ME) en la EPH y otra distinta en la E.C.

d= el número de personas que se clasificaron sin la modalidad estudiada (ME) en ambas encuestas.

En base a estas tablas reducidas se definen los siguientes indicadores de calidad

a) Porcentajes de Idénticamente Clasificados

$$P.I.C. (ME) = \frac{a}{a + b} \times 100 =$$

Varía entre cero y cien. Es un indicador de estabilidad de respuesta. Su valor óptimo, 100 expresa que todas las personas pertenecientes según la EC a la modalidad estudiada (ME) se clasificaron de igual forma en la EPH.

b) Indice de Cambio Neto

$$I.C.N. (ME) = \frac{c - b}{a + b} \times 100 =$$

Puede ser positivo ($c > b$) o negativo ($c < b$). Mide el sesgo de respuesta de la encuesta expresado como porcentaje del número de personas pertenecientes a ME según la E.C.. En el presente informe ha de interpretarse como indicador del sesgo y no como un estimador.

c) Indice de Cambio Bruto

$$I.C.B. (ME) = \frac{c + b}{a + b} \times 100 =$$

Su valor puede ser nulo o positivo. Es un indicador de la varianza de la respuesta expresado como porcentaje del número de personas pertenecientes a ME en la E.C. Sirve como medida de los errores que se han cometido en esa modalidad.

De la definición de estos indicadores se desprende que si no hay errores de contenido en una modalidad, el P.I.C. toma el valor cien y los índices el valor cero. También es inmediato ver que puede coexistir un P.I.C. pequeño, incluso nulo, con un sesgo cero. Esto ocurre cuando los errores se compensan y $b = c$. En cambio, el I.C.B. sólo puede tomar el valor cero si $b = c = 0$, esto es, si no hay ningún error de contenido.

d) Indice de Consistencia Global:

Es la suma de todos los idénticamente clasificados sobre el número total de casos estudiados (celda correspondiente a "TOTAL" del índice PIC que da una idea de la calidad general de la variable).

Aunque los índices para los indicadores de calidad son calculados para todos los cuadros, el usuario tendrá que tener en cuenta que en las variables con muchas aperturas aparecen pocos casos muestrales en cada una con lo cual, hay que manejar con precaución el significado de los resultados.

	E S T R U C T U R A				E R R O R E S D E C O N T E N I D O					
VARIABLE	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH EC				
						EPH	EC			
ME	a + b		a + c		a	c	b			
Total								ICB		

CUADROS HOMOLOGADOS
Distribución de Estructura y Errores de Contenido

Variables de Vivienda:

- 1.- Distribución de los hogares por régimen de tenencia.
- 2.- Distribución de los hogares por tipo de vivienda.
- 3.- Distribución de los hogares por instalación de baño.
- 4.- Distribución de las habitaciones de la vivienda.
- 5.- Distribución de las habitaciones de la vivienda de uso exclusivo.

Cuadro 1: Distribucion de los hogares encuestados por tipo de viviendas

Tipo de Viv.	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Casa	48	71.64	45	67.16	42	3	6	87.50	-6.25	18.75
Departamento	17	25.37	18	26.87	14	4	3	82.35	5.88	41.18
Otro	2	2.99	4	5.97	2	2	0	100.0	100.0	100.0
Total	67	100.0	67	100.0	58	9	9	86.57	*****	*****

Cuadro 2: Distribucion de los hogares encuestados por regimen de tenencia

Reg. de Tenencia	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Propietario	51	76.12	50	74.63	48	2	3	94.12	-1.96	9.80
Inquilino	6	8.96	5	7.46	4	1	2	66.67	-16.7	50.00
Otros	10	14.93	12	17.91	8	4	2	80.00	20.00	60.00
Total	67	100.0	67	100.0	60	7	7	89.55	*****	*****

Cuadro 3: Distribucion de los hogares encuestados por instalación de baño

Inst. de baño	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Exclusivo	56	83.58	52	77.61	51	1	5	91.07	-7.14	10.71
Compartido	4	5.97	5	7.46	3	2	1	75.00	25.00	75.00
No tiene	7	10.45	10	14.93	7	3	0	100.0	42.86	42.86
Total	67	100.0	67	100.0	61	6	6	91.04	*****	*****

Cuadro 4: Distribucion de las viviendas por cantidad de habitaciones

Hab. de la Viv.	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
1 Hab.	3	4.48	5	7.46	3	2	0	100.0	66.67	66.67
2 Hab.	22	32.84	23	34.33	18	5	4	81.82	4.55	40.91
3 Hab.	29	43.28	25	37.31	22	3	7	75.86	-13.8	34.48
4 Hab.	8	11.94	7	10.45	2	5	6	25.00	-12.5	137.5
5 Hab.	4	5.97	5	7.46	1	4	3	25.00	25.00	175.0
mas de 5 Hab.	1	1.49	2	2.99	1	1	0	100.0	100.0	100.0
Total	67	100.0	67	100.0	47	20	20	70.15	*****	*****

Cuadro 5: Distribucion de las viviendas por cantidad de habitaciones de uso exclusivo del hogar

Hab. del Hogar	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
1 Hab.	5	7.46	8	11.94	5	3	0	100.0	60.00	60.00
2 Hab.	21	31.34	21	31.34	16	5	5	76.19	0.00	47.62
3 Hab.	30	44.78	27	40.30	23	4	7	76.67	-10.0	36.67
4 Hab.	8	11.94	5	7.46	2	3	6	25.00	-37.5	112.5
5 Hab.	2	2.99	4	5.97	1	3	1	50.00	100.0	200.0
mas de 5 Hab.	1	1.49	2	2.99	1	1	0	100.0	100.0	100.0
Total	67	100.0	67	100.0	48	19	19	71.64	*****	*****

CUADROS HOMOLOGADOS - MATCHING
Distribución de Estructura y Errores de Contenido

Variables de población:

Económicamente Activos:

- 1.- Población encuestada por condición de actividad.
- 2.- Población encuestada por igual condición de actividad
- 3.- Población económicamente activa en ambas por igual condición de ocupación.
- 4.- Población ocupada en ambas por horas de actividad semanales.
- 5.- Población ocupada en ambas por categoría ocupacional.
- 6.- Población ocupada en ambas por rama de actividad del establecimiento.
- 7.- Población ocupada por tamaño del establecimiento de su ocupación principal.
- 8.- Población ocupada en ambas por ocupación de la tarea.
- 9.- Población ocupada en ambas por antigüedad en la ocupación principal.
- 10.- Población ocupada en ambas que busca otro trabajo.
- 11.- Población ocupada en ambas que sabe leer y escribir.
- 12.- Población ocupada en ambas que asiste, asistió o nunca asistió.
- 13.- Población ocupada en ambas según el nivel educacional alcanzado.
- 14.- Población ocupada en ambas que finalizó el estudio.

- Ingresos:

- 1.- Población económicamente activa según tenga ingreso, no tenga, o no conteste.
- 2.- Porcentaje de aumento de ingreso en E.C. respecto de EPH en la población ocupada. (frecuencias).

Cuadro 1: Poblacion encuestada por condicion de actividad
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Cond. de Activ	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Activos	56	45.53	53	43.09	52	1	4	92.86	-5.36	8.93
Inactivo	67	54.47	70	56.91	66	4	1	98.51	4.48	7.46
Total	123	100.0	123	100.0	118	5	5	95.93	*****	*****

Cuadro 2: Poblacion encuestada por igual condicion de actividad
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Cond. de Activ	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Activos	52	44.07	52	44.07	52	0	0	100.0	0.00	0.00
Inactivo	66	55.93	66	55.93	66	0	0	100.0	0.00	0.00
Total	118	100.0	118	100.0	118	0	0	100.0	*****	*****

En el Cuadro 1 "Población encuestada por condición de actividad" se observa que cinco casos cambian la condición de actividad. Por lo tanto para poder continuar con el tratamiento "matching" de la información, esos casos son separados del resto (Cuadro 2).

Cuadro 3: Poblacion económicamente activa en ambas por condicion de ocupacion
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Cond. de Ocupacion	ESTRUCTURA				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Ocupados	50	96.15	50	96.15	50	0	0	100.0	0.00	0.00
Desocupados	2	3.85	2	3.85	2	0	0	100.0	0.00	0.00
Total	52	100.0	52	100.0	52	0	0	100.0	*****	*****

Cuadro 4: Poblacion ocupada en ambas por horas de actividad semanales
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Horas de Actividad	ESTRUCTURA				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Menos de 35 Hs.	7	14.00	6	12.00	4	2	3	57.14	-14.3	71.43
35 Hs. y mas	42	84.00	42	84.00	40	2	2	95.24	0.00	9.52
NS/NR	1	2.00	2	4.00	0	2	1	0.00	100.0	300.0
Total	50	100.0	50	100.0	44	6	6	88.00	*****	*****

Cuadro 5: Poblacion ocupada en ambas por categoria ocupacional
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Categoria Ocupacional	ESTRUCTURA				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Patron o Empleador	1	2.00	3	6.00	1	2	0	100.0	200.0	200.0
Cta. propia	14	28.00	13	26.00	12	1	2	85.71	-7.14	21.43
Obrero o Empleado	34	68.00	34	68.00	33	1	1	97.06	0.00	5.88
Sin salario	1	2.00	0	0.00	0	0	1	0.00	-100	100.0
N/S - N/C	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	46	4	4	92.00	*****	*****

Cuadro 6: Poblacion ocupada en ambas por rama de actividad del establecimiento
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Rama de Actividad	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Prod. de Bienes	18	36.00	18	36.00	16	2	2	88.89	0.00	22.22
Comercio	10	20.00	8	16.00	7	1	3	70.00	-20.0	40.00
Prod. de Servicios	22	44.00	24	48.00	20	4	2	90.91	9.09	27.27
NS/NC	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	43	7	7	86.00	*****	*****

Cuadro 7: Poblacion ocupada por tamaño del establecimiento de su ocupación principal
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Cantidad de Personas	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
1 persona	15	30.00	13	26.00	12	1	3	80.00	-13.3	26.67
2 a 5 pers.	10	20.00	15	30.00	9	6	1	90.00	50.00	70.00
6 a 15 pers.	4	8.00	4	8.00	1	3	3	25.00	0.00	150.0
16 a 25 pers.	0	0.00	1	2.00	0	1	0	*****	*****	*****
26 a 50 pers.	4	8.00	4	8.00	2	2	2	50.00	0.00	100.0
51 a 100 pers.	4	8.00	1	2.00	1	0	3	25.00	-75.0	75.00
101 a 500 pers.	8	16.00	10	20.00	7	3	1	87.50	25.00	50.00
501 o mas pers.	5	10.00	2	4.00	1	1	4	20.00	-60.0	100.0
NS/NR	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	33	17	17	66.00	*****	*****

Cuadro 8: Poblacion ocupada en ambas por calificacion de la tarea
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Calif. de la actividad	E S T R U C T U R A				E R R O R E S D E C O N T E N I D O					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Profesional	5	10.00	3	6.00	3	0	2	60.00	-40.0	40.00
Calificada	27	54.00	27	54.00	21	6	6	77.78	0.00	44.44
Semi-Calificada	3	6.00	4	8.00	2	2	1	66.67	33.33	100.0
No Calificada	15	30.00	16	32.00	11	5	4	73.33	6.67	60.00
NS/NR	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	37	13	13	74.00	*****	*****

Cuadro 9: Poblacion ocupada en ambas por antigüedad en la ocupación principal
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Antigüedad	E S T R U C T U R A				E R R O R E S D E C O N T E N I D O					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Menos de 1 año	9	18.00	8	16.00	6	2	3	66.67	-11.1	55.56
1 a 3 años	2	4.00	7	14.00	2	5	0	100.0	250.0	250.0
3 a 5 años	5	10.00	6	12.00	3	3	2	60.00	20.00	100.0
5 a 10 años	13	26.00	9	18.00	8	1	5	61.54	-30.8	46.15
Mas de 10 años	21	42.00	20	40.00	19	1	2	90.48	-4.76	14.29
NS/NR	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	38	12	12	76.00	*****	*****

Cuadro 10: Poblacion ocupada en ambas que busca otro trabajo
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICM	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Busca otro trabajo										
SI	15	30.00	12	24.00	10	2	5	66.67	-20.0	46.67
NO	35	70.00	37	74.00	32	5	3	91.43	5.71	22.86
NS/NR	0	0.00	1	2.00	0	1	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	42	8	8	84.00	*****	*****

Cuadro 11: Poblacion ocupada en ambas que sabe leer y escribir
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICM	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Sabe leer y escribir										
SI	50	100.0	50	100.0	50	0	0	100.0	0.00	0.00
NO	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
NS/NR	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	50	0	0	100.0	*****	*****

Cuadro 12: Poblacion ocupada en ambas que asiste,asistio o nunca asistió
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICM	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Asiste,Asistió										
Asiste	1	2.00	0	0.00	0	0	1	0.00	-100	100.0
Asistió	49	98.00	49	98.00	48	1	1	97.96	0.00	4.08
Nunca Asistió	0	0.00	1	2.00	0	1	0	*****	*****	*****
NS/NR	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	48	2	2	96.00	*****	*****

Cuadro 13: Poblacion ocupada en ambas según el nivel educacional alcanzado
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Estudio que cursa o cursó	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICM	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Pre-escolar	0	0.00	1	2.00	0	1	0	*****	*****	*****
Primario	19	38.00	21	42.00	17	4	2	89.47	10.53	31.58
Nacional	6	12.00	6	12.00	4	2	2	66.67	0.00	66.67
Comercial	6	12.00	8	16.00	5	3	1	83.33	33.33	66.67
Normal	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Tecnica	11	22.00	6	12.00	6	0	5	54.55	-45.5	45.45
Otra enseñanza media	0	0.00	1	2.00	0	1	0	*****	*****	*****
Superior	2	4.00	1	2.00	1	0	1	50.00	-50.0	50.00
Universitaria	6	12.00	6	12.00	6	0	0	100.0	0.00	0.00
NS/NR	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	39	11	11	78.00	*****	*****

Cuadro 14: Poblacion ocupada en ambas que finalizo el estudio
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Terminó	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICM	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
SI	33	66.00	36	72.00	29	7	4	87.88	9.09	33.33
NO	17	34.00	13	26.00	9	4	8	52.94	-23.5	70.59
NS/NR	0	0.00	1	2.00	0	1	0	*****	*****	*****
Total	50	100.0	50	100.0	38	12	12	76.00	*****	*****

Cuadro 1: Población Económicamente activa según si tienen/no tienen ó no N/C el ingreso

EPH	EC Sin ing.	Con ing	Ns/Mc	Total
Sin ing.	2	0	1	3
Con ing.	0	42	1	43
Ns/Mc ing.	0	5	1	6
Total	2	47	3	52

Cuadro 2: Porcentajes de aumento del ingreso en Ciega respecto de EPH de la población ocupada. Frecuencias IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

INTERVALO	FRECUENCIA	
	Frec. abs.	%
-75	0	0.00
-75 -50	1	2.38
-50 -25	3	7.14
-25 0	8	19.05
=0	9	21.43
0 25	9	21.43
25 50	7	16.67
50 75	1	2.38
75 100	1	2.38
100 -	3	7.14
Total	42	100.0

No Económicamente Activos:

- 1.- Población inactiva en ambas según tipo de inactividad.
- 2.- Población inactiva en ambas que sabe leer y escribir.
- 3.- Población inactiva en ambas que asiste, asistió o nunca asistió.
- 4.- Población inactiva en ambas según el nivel educacional alcanzado.
- 5.- Población inactiva en ambas que finalizó el estudio.

- Ingresos:

- 1.- Población inactiva según tenga ingreso, no tenga o no conteste.
- 2.- Porcentaje de aumento de ingreso en E.C. respecto de EPH en la población ocupada. (frecuencias).

Cuadro 1: Poblacion inactiva en ambas segun tipo de inactividad
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Caracteristicas	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Jub/pensionado	20	30.30	20	30.30	19	1	1	95.00	0.00	10.00
Estudiante	21	31.82	21	31.82	21	0	0	100.0	0.00	0.00
Ama de casa	16	24.24	16	24.24	15	1	1	93.75	0.00	12.50
Menor de 6	9	13.64	9	13.64	9	0	0	100.0	0.00	0.00
Incapacitado	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Otros	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
NS/NR	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	66	100.0	66	100.0	64	2	2	96.97	*****	*****

Cuadro 2: Poblacion inactiva en ambas que sabe leer y escribir
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Sabe leer y escribir	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
SI	56	84.85	55	83.33	55	0	1	98.21	-1.79	1.79
NO	10	15.15	11	16.67	10	1	0	100.0	10.00	10.00
Total	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
NS/NR	66	100.0	66	100.0	65	1	1	98.48	*****	*****

Cuadro 3: Poblacion inactiva en ambas que asiste,asistio o nunca asistio
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C.		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Asiste,Aistio										
Asiste	21	31.82	21	31.82	20	1	1	95.24	0.00	9.52
Asistio	37	56.06	35	53.03	35	0	2	94.59	-5.41	5.41
Nunca Asistio	8	12.12	10	15.15	8	2	0	100.0	25.00	25.00
NS/NR	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Total	66	100.0	66	100.0	63	3	3	95.45	*****	*****

Cuadro 4: Poblacion inactiva en ambas según el nivel educacional alcanzado
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C.		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
Estudio cursa/curso										
Pre-escolar	0	0.00	1	1.52	0	11	0	*****	*****	*****
Primario	42	63.64	42	63.64	41	1	1	97.62	0.00	4.76
Nacional	4	6.06	4	6.06	3	1	1	75.00	0.00	50.00
Comercial	1	1.52	1	1.52	0	1	1	0.00	0.00	200.0
Normal	2	3.03	1	1.52	1	0	1	50.00	-50.0	50.00
Tecnica	3	4.55	3	4.55	3	0	0	100.0	0.00	0.00
Otra enseñanza media	0	0.00	0	0.00	0	0	0	*****	*****	*****
Superior	1	1.52	2	3.03	0	2	1	0.00	100.0	300.0
Universitaria	3	4.55	2	3.03	2	0	1	66.67	-33.3	33.33
NS/NR	10	15.15	10	15.15	0	0	10	0.00	-100	100.0
Total	66	100.0	66	100.0	50	16	16	75.76	*****	*****

Cuadro 5: Poblacion inactiva en ambas que finalizo el estudio
IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

Terminó	E S T R U C T U R A				ERRORES DE CONTENIDO					
	E.C.		E.P.h.		IC	D.C		PIC	ICN	ICB
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%		EPH	EC			
SI	23	39.66	24	42.86	21	3	1	91.30	8.70	17.39
NO	33	56.90	31	55.36	30	1	3	90.91	-6.06	12.12
NS/NR	2	3.45	1	1.79	1	0	0	50.00	0.00	0.00
Total	58	100.0	56	100.0	52	4	4	89.66	*****	*****

Cuadro 1: Población inactiva según si tienen/no tienen ó no W/C el ingreso

EPH	EC Sin ing.	Con ing	Ns/Wc	Total
Sin ing.	45	1	0	46
Con ing.	1	17	1	19
Ns/Wc ing.	0	1	0	1
Total	46	19	1	66

Cuadro 2: Porcentajes de aumento del ingreso en Ciega respecto de EPH de la población inactiva. Frecuencias IGUAL RESPONDENTE EN AMBAS

INTERVALO	FRECUENCIA	
	Frec. abs.	%
-75	0	0.00
-75 -50	0	0.00
-50 -25	0	0.00
-25 0	5	29.41
=0	2	11.76
0 25	5	29.41
25 50	3	17.65
50 75	0	0.00
75 100	0	0.00
100 -	2	11.76
Total	17	100.0

b) Análisis de los datos obtenidos por medio de la encuesta por proximidad

1.- Con el objeto de reducir el número de no respuesta individual (por desencuentros con el activo) sin detrimento de la calidad de los datos, se propone efectuar un nuevo abordaje de trabajo que consiste en encuestar a un componente familiar próximo (generalmente el cónyuge) cuando el autorespondente está ausente del hogar en el momento de la entrevista.

Se seleccionan del grupo de datos de la EC y de la EPH aquellos casos en que responde el encuestado por sí mismo en una de ellas y un adulto responsable (en su lugar) a la otra. Sin importar que los datos provengan de la EC o de la EPH se crean dos nuevos grupos de datos:

I) Grupo formado por todos los auto-respondentes (AUTO).

II) Grupo formado por todos los adultos responsables que contestan en lugar de los auto-respondentes. ("PROXY")

Para comparar estos dos grupos de datos se seleccionaron algunas variables significativas para los propósitos de la EPH. Las dimensiones exploradas son:

- Condición de Actividad.
- Categoría Ocupacional.
- Rama de Actividad del establecimiento.
- Caracter de la tarea.
- Calificación de la tarea.
- Nivel de educación alcanzado.

A continuación se incluyen una serie de cuadros con los primeros resultados. En ellos se analizan variables referidas a población económicamente activa. La composición de las estructuras permite visualizar diferencias entre ellas, pero no diferencias de contenido para cada categoría de las variables que se estudia.

CUADRO 1: Población económicamente activa por Condición de Actividad según tipo de respondente.

CONDICION DE ACTIVIDAD	AUTO	%	PROXY	%
Ocupados	21	95,4	21	95,4
Desocupados	1	4,5	1	4,5
TOTAL	22	100	22	100

Se observara que las estructuras se mantienen iguales. El estudio de caso permite detectar dos diferencias: un caso de auto-respondente para la categoría ocupado pasa a la categoría desocupado del "proxy". El otro caso es igual pero a la inversa.

CUADRO 2: Población económicamente activa por Categoría Ocupacional según tipo de respondente.

CATEGORIA OCUPACIONAL	AUTO	%	PROXY	%
Patrón - empleador	1	4,5	1	4,5
Trabajador por su cuenta	5	22,7	4	18,2
Obrero o empleado	15	68,2	15	68,2
Trabajador sin salario	1	4,5	1	4,5
No contesta	-	-	1	4,5
TOTAL	22	100	22	100

El análisis de las estructuras permite detectar las siguientes diferencias:

- a) Para la categoría trabajador por su cuenta dos casos pasan a la categoría obrero o empleado en la encuesta por proxy.
- b) Para la categoría obrero o empleado un caso pasa a trabajador por su cuenta en la encuesta por proxy.
- c) Para la categoría obrero o empleado una caso pasa a no contesta para la encuesta por proxy.

CUADRO 3: Población económicamente activa según Carácter de la Tarea por tipo de respondente

CARACTER	AUTO	%	PROXY	%
Productora de bienes	3	14,3	6	28,6
Administ - Contable	6	28,6	6	28,6
Comercialización	2	9,5	1	4,8
Transporte	3	14,3	2	9,5
Servicios	7	33,3	6	28,6
TOTAL	21	100	21	100

El análisis de las estructuras permite detectar una diferencia significativa para la categoría Productora de bienes. La misma surge de:

- a) De la categoría Comercialización un caso pasa a la categoría Productora de bienes en la encuesta proxy.
- b) De la categoría Transporte un caso pasa a la categoría Productora de bienes en la encuesta proxy.
- c) De la categoría Servicios un caso pasa a la categoría Productora de bienes en la encuesta proxy.

CUADRO 4: Población económicamente activa por Calificación de la Tarea según tipo de respondente.

CALIFICACION	AUTO	%	PROXY	%
Profesional	-	-	1	4,8
Calificado	13	61,9	15	71,4
Semicalificado	3	14,3	-	-
No calificado	5	23,8	5	23,8
TOTAL	21	100	21	100

El análisis de las estructuras permite observar que las categorías presentan cambios significativos:

- De la categoría Calificado un caso pasa a Profesional en la encuesta por proxy.
- De la categoría Calificado un caso pasa a No Calificado en la encuesta proxy.
- De la categoría Semicalificado tres casos pasan a Calificado en la encuesta por proxy.
- De la categoría No Calificado un caso pasa a categoría Calificado en la encuesta proxy.

Un análisis más detallado de los casos señalados permitiría conocer si existirían diferencias en los criterios de codificación para esta variable.

Como ejemplo ilustrativo se puede citar uno de los casos encontrados durante el análisis del proxy:

Auto - tarea: "Maestra, enseña a los chicos, da clases" Cod.72

Proxy - tarea: "Maestra de grado, enseñanza primaria" Cod.71

CUADRO 5: Población Económicamente Activa por rama del establecimiento según tipo de respondente

RAMA ESTABLECIMIENTO	AUTO	%	PROXY	%
Prod. Bienes	6	28,6	6	28,6
Comercio	-	-	1	4,8
Prod. de Servicios	7	33,3	7	33,3
Construcción	2	9,5	2	9,5
Transporte	3	14,3	2	9,5
Serv. Financ.	3	14,3	3	14,3
TOTAL	21	100	21	100

El análisis de las estructuras no presenta diferencias significativas para esta variable:

- a) De la categoría Servicios Financieros un caso pasa a comercio en el proxy. El estudio de caso nos remite a un problema de falta de indagación.
- b) De la categoría Transporte y Comunicaciones un caso pasa a la categoría Servicios Financieros en la encuesta por proxy.

CUADRO 6: Población Económicamente Activa por nivel de educación alcanzado según tipo de respondente.

NIVEL EDUCACIONAL	AUTO	%	PROXY	%
Nunca Asist./ Primaria Inc.	3	14,3	3	14,3
Primaria Comp./ Secun. Inc.	8	38,1	8	38,1
Secun. Comp. / Univer. Inc.	9	42,8	9	42,8
Universitario Completo	1	4,8	1	4,8
TOTAL	21	100	21	100

El análisis de las estructuras de esta variable permite mantener igualdades. No obstante el análisis de caso permite observar que dos casos cambian de categoría y se compensan en la encuesta por proximidad.

- a) En la categoría Nunca Asistió/Primaria Incompleta un caso pasa a Primaria Completa/Secundaria Incompleta en la encuesta por proxy y otro caso a la inversa.

2.- Para determinar si la encuesta por proximidad proporciona iguales estimaciones que las que se obtienen por medio de la EPH se calculan las estimaciones dadas para ciertas variables para los grupos 1 y 3 (PROXY) y 2 y 4 (AUTO).

Se aplica entonces un test para la diferencia de dos proporciones llegándose a determinar, con un nivel de confianza del 95%, que no hay diferencias significativas entre las estimaciones dadas por los grupos mencionados previamente, con las siguientes excepciones:

- a) En los casos de "Ocupados", para la variable "Calificación de la tarea" la categoría "Profesionales" da diferencias significativas.
- b) En los casos "Desocupados", para la variable "Categoría Ocupacional" la categoría "Cuenta Propia" presenta también diferencias significativas.

- c) En los casos "Desocupados", para la variable "Carácter de la tarea", las categorías "Tareas de Reparación de Bienes" y de "Tareas de Servicios" muestran igualmente diferencias significativas.

Es necesario tener en cuenta que se trabaja (para los casos b y c) con tamaños muestrales reducidos (alrededor de 160 casos), debido a que las proporciones estudiadas se calculan no sobre toda la población sino sobre una porción reducida de la misma.

Un próximo paso para profundizar el estudio de la existencia de diferencias sería repetir los cuadros para dos ondas más como mínimo. Esto permitirá analizarlos con otros métodos de investigación.

CUADRO 1: Población ocupada por Condición de Actividad.

Estado	Gr 1-3		Gr 2-4	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Ocupado	3102	38.77	3067	37.38
Desocupado	195	2.44	186	2.27
Inactivo	4704	58.79	4952	60.35
Total	8001	100.00	8205	100.00

CUADRO 2: Población ocupada clasificada por Categoría Ocupacional.

Categoría Ocupacional	Gr 1-3		Gr 2-4	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Patrón/Empleador	157	5.06	109	3.55
Cta. Propia	682	21.99	648	21.11
Obrero/Empleado	2201	70.95	1872	60.98
Sin Salario	27	0.87	21	0.68
N/S - N/C	35	1.13	420	13.68
Total	3102	100.0	3070	100.0

Con respecto a la categoría N/s- N/r se detecta que los valores observados para el grupo de rotación 2-4 varían, con respecto a los del grupo 1-3, debido a la limitación de este último de encuestar al económicamente activo.

CUADRO 3: Población ocupada clasificada por Categoría Ocupacional.

Categoría Ocupacional	Gr 1-3		Gr 2-4	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Patrón/Empleador	157	5.12	109	4.11
Cta. Propia	682	22.24	648	24.45
Obrero/Empleado	2201	71.76	1872	70.64
Sin Salario	27	0.88	21	0.79
N/S - N/C	0	0.00	0	0.00
Total	3067	100.0	2650	100.0

En el cuadro 2 la categoría N/s-N/c para el grupo 2-4 marca una diferencia significativa y además influye sobre la distribución de los porcentajes. En el cuadro 3 se elimina esta influencia suprimiendo esa categoría, observándose que las estructuras no presentan diferencias significativas.

Para los cuadros siguientes se emplea la misma metodología que en el caso anterior.

CUADRO 4: Población ocupada clasificada por Rama de Actividad.

Rama de Actividad	Gr 1-3		Gr 2-4	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Prod. de Bienes	1067	34.79	912	34.42
Comercio	613	19.99	520	19.62
Prod. Servicios	1386	45.19	1214	45.81
NS / NC	1	0.03	4	0.15
Total	3067	100.0	2650	100.0

CUADRO 5: Población ocupada clasificada por Carácter de la Tarea.

Tipo de Tarea	E.C		E.P.H.	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Prod. de Bienes	753	24.55	637	24.04
De Auxiliares	45	1.47	47	1.77
De Reparación	182	5.93	166	6.26
Adm/Contable	526	17.15	439	16.57
Comercialización	526	17.15	447	16.87
Transporte	217	7.08	149	5.62
Servicios	769	25.07	702	26.49
Vigilancia/Seq.	46	1.50	59	2.23
NS/NC	3	0.10	4	0.15
Total	3067	100.0	2650	100.0

CUADRO 6: Población ocupada clasificada por Calificación de la Tarea.

Calificación de la Tarea	E.C		E.P.H.	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Profesional	252	8.22	299	11.28
Calificada	1683	54.87	1433	54.07
Semi-Calificada	253	8.25	175	6.60
No Calificada	868	28.30	737	27.81
NS/NR	11	0.36	6	0.23
Total	3067	100.0	2650	100.0

CUADRO 7: Población económicamente activa clasificada por Nivel Educativo alcanzado.

Estudios que cursa o cursó	E.C		E.P.H.	
	Cfs. abs.	%	Cfs. abs.	%
Pre-escolar	0	0.00	0	0.00
Primario	1510	46.92	1255	45.19
Nacional	322	10.01	248	8.93
Comercial	444	13.80	393	14.15
Normal	57	1.77	62	2.23
Técnica	267	8.30	275	9.90
Otra enseñanza	32	0.99	28	1.01
Superior	121	3.76	102	3.67
Universitaria	465	14.45	414	14.91
Total	3218	100.0	2777	100.0

En la EPH se están realizando 2 estudios paralelos acerca de la encuesta por proximidad.

Uno de ellos se lleva a cabo en el Dpto. de Análisis y Desarrollo Temático. Su objetivo es medir la calidad de la información dada por el respondente. Las características principales son:

- Se toman datos de una prueba piloto realizada en Oct/86 donde se utiliza un cuestionario individual doble (al no estar el activo en el momento de la entrevista se toman todos los datos a un familiar próximo. Luego se vuelve al hogar hasta contactar con el activo y se le toma la encuesta completa);
- Se comparan los datos de los diferentes módulos del cuestionario, clasificados según relación de parentesco y sexo.

El otro estudio se realiza en el departamento de Muestreo. El objetivo es el control de la calidad de los datos de cada grupo de rotación de onda en onda.

Las características que definen este trabajo se centran en:

- Seguimiento de los valores de las tasas y principales estructuras para cada grupo de rotación;
- Estudio de cambios en las estructuras para "Rama" y "Categoría Ocupacional" observables en la categoría "Desconocido";
- Detección y estudio de las variaciones en la categoría "Desconocidos" considerando los cambios en el manejo de esas variables; cambios de criterio de codificación y cambios en la consideración de los No Autorespondentes.

7) Aplicación de una técnica de evaluación cualitativa, el Juicio Grupal Ponderado

Se llevan a cabo dos reuniones con distintos miembros del Departamento de Relevamiento y de los niveles técnicos de la EPH, cuyos resultados figuran a continuación.

GRUPO 1: PERSONAL DE RECEPCION INTERNA Y DE CODIFICACION DEL DEPARTAMENTO DE RELEVAMIENTO

Participantes: 5 miembros del Dpto. de Relevamiento (recepción interna 3, codificación 2).

El grupo se informa sobre el tema general que va a guiar la reunión:

NECESIDAD DE CAPACITACION DEL PERSONAL DE LA EPH".

A continuación se presenta la pregunta con la que van a trabajar los expertos:

"¿CUALES SON LAS AREAS PRINCIPALES EN LAS QUE LA CAPACITACION DEL GRUPO RESULTARIA EN UN BENEFICIO DIRECTO PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO?"

TABLA 1
TEMAS PRESENTADOS POR EL GRUPO 1

- 1.- Capacitación del encuestador y recepcionista en preguntas 18 y 20. Profundizarla.
- 2.- Capacitación de todos los niveles de la EPH en relaciones humanas para beneficio del personal.
- 3.- Mayor comodidad de trabajo.
- 4.- Tiempo suficiente para la preparación de la supervisión.
- 5.- Necesidad de un espacio privado para realizar el trabajo.
- 6.- Actualización de los manuales de codificación de rama y tarea.
- 7.- Organización del trabajo para obtener mejores resultados.
- 8.- Mantener el ingreso con recepción porque el ingreso directo favorece la pérdida de datos.
- 9.- Espacio suficiente para buen desenvolvimiento de la tarea de un grupo.

TABLA 1 (cont.)

- 10.- Poder empezar y terminar un trabajo (una persona solamente) para poder asumir la responsabilidad por el mismo.
- 11.- El cumplimiento de los tiempos.
- 12.- Personal suficiente para poder realizar la tarea en forma eficiente.
- 13.- Tener nociones de estadística.
- 14.- Necesidad de capacitación en computación.
- 15.- Capacitar personal en codificación con cursos dinámicos y didácticos.

TABLA 2

PRIMERA VOTACION DEL GRUPO 1

TEMA	VOTOS	TOTAL	RANGO
1.-Capacitación del encuestador y recepcionista en preguntas 18 y 20. Profundizarlas.	4	4	6
2.-Capacitación de todos los niveles de la EPH en relaciones humanas para beneficio del personal.	3,3	6	11
3.-Mayor comodidad de trabajo.	5,2	7	12
5.-Necesidad de un espacio privado para realizar el trabajo.	4	4	6
6.-Actualización de los manuales de codificación de rama y tarea.	5,1	6	11
7.-Organización del trabajo para obtener mejores resultados.	5,1	6	11
8.-Mantener el ingreso con recepción porque el ingreso directo favorece la pérdida de datos.	4	4	6
9.-Espacio suficiente para buen desenvolvimiento de la tarea de un grupo.	5,4	9	14
10.-Poder empezar y terminar un trabajo (una persona solamente) para poder asumir la responsabilidad por el mismo.	5	5	7
11.-El cumplimiento de los tiempos.	3,2,1	6	11
12.-Personal suficiente para poder realizar la tarea en forma eficiente.	4,3,1	8	13

TABLA 2 (cont)

TEMA	VOTOS	TOTAL	RANGO
13.-Tener nociones de estadística.	2,2	4	6
14.-Necesidad de capacitación en computación.	3	3	2
15.-Capacitar personal en codificación con cursos didácticos y dinámicos.	2,1	3	2

TABLA 3

SEGUNDA VOTACION DEL GRUPO 1

TEMA	VOTOS	TOTAL	RANGO
1.-El cumplimiento de los tiempos.	4,3,2,1	10	10
2.-Mayor comodidad de trabajo.	5,3	8	9
3.-Espacio suficiente para buen desenvolvimiento de la tarea de un grupo.	5,3	8	9
4.-Capacitación de todos los niveles de la EPH en relaciones humanas para beneficio del personal.	4,2,1	7	7
5.-Organización del trabajo para obtener mejores resultados.	5,2	7	7
6.-Actualización de los manuales de codificación de rama y tarea.	5,1	6	5
7.-Poder empezar y terminar un trabajo (una persona solamente) para poder asumir la responsabilidad por el mismo.	5	5	4
8.-Personal suficiente para poder realizar la tarea en forma eficiente.	4,1	5	4
9.-Mantener el ingreso con recepción porque el ingreso directo favorece la pérdida de datos.	4	4	2
10.-Necesidad de capacitación en computación.	4	4	2

A continuación se le pregunta al grupo ¿CUAL ES EL EXITO DE CADA UNO DE LOS TEMAS VOTADOS POR USTEDES EN ESTE MOMENTO?

El resultado se registra en la Tabla 4.

TABLA 4

J.G.P. ACERCA DE LA AREAS PRINCIPALES DE CAPACITACION

TEMA	CONTEO	RANGO	COEFICIENTE DE EXITO	TANTO F
1.-El cumplimiento de los tiempos.	10	10	0.34	3.40
2.-Mayor comodidad de trabajo.	8	9	0.26	2.34
3.-Espacio suficiente para un buen desenvolvimiento de la tarea de un grupo.	8	9	0.28	2.52
4.-Capacitación de todos los niveles de la EPH en relaciones humanas para beneficio del personal.	7	7	0.16	1.12
5.-Organización del trabajo para obtener mejores resultados.	7	7	0.44	3.08
6.-Actualización de los manuales de codificación de rama y tarea.	6	5	0.36	1.80
7.-Poder empezar y terminar un trabajo (una persona solamente) para poder asumir la responsabilidad por el mismo.	5	4	0.84	3.36
8.-Personal suficiente para poder realizar la tarea en forma eficiente.	5	4	0.30	1.20
9.-Mantener el ingreso con recepción porque el ingreso directo favorece la pérdida de datos.	4	2	0.90	1.80
10.-Necesidad de capacitación en computación	4	<u>2</u> 59	0.16	<u>0.32</u> 20.94

$$\text{UTILIDAD} = \frac{\text{TANTO F}}{\text{RANGO}} = \frac{20.94}{59} = 35,50\%$$

TABLA 5
DETERMINACION DE PRIORIDADES PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA

TEMAS	DIFERENCIA	RANGO DE TEMAS POR MAGNITUD DEDIFERENCIAS
1.-El cumplimiento de los tiempos.	6.60	9
2.-Mayor comodidad de trabajo.	6.66	10
3.-Espacio suficiente para buen desenvolvimiento de la tarea de un grupo.	6.48	8
4.-Capacitación de todos los niveles de la EPH en relaciones humanas para beneficio del personal.	5.88	7
5.-Organización del trabajo para obtener mejores resultados.	3.92	6
6.-Actualización de los manuales de codificación de rama y tarea.	3.20	5
7.-Poder empezar y terminar un trabajo (una persona solamente) para poder asumir la responsabilidad por el mismo.	0.64	2
8.-Personal suficiente para poder realizar la tarea en forma eficiente.	2.80	4
9.-Mantener el ingreso con recepción porque el ingreso directo favorece la pérdida de datos.	0.20	1
10.-Necesidad de capacitación en computación.	1.68	3

La pregunta formulada a este grupo de expertos permite conocer, además de los criterios sobre las áreas principales de capacitación que ellos sustentan, su disposición hacia una situación de cambio, en este caso a través de la reorganización de ciertas actividades dentro del departamento.

Los 5 temas que tienen mayor rango muestran su relación con este criterio, la reorganización interna, y con la necesidad de espacio físico para realizar las tareas respectivas del personal.

Ello concuerda con el coeficiente de éxito bajo, ya que ante la pregunta: "¿Cuál es el éxito de cada uno de los temas votados por ustedes en este momento?" la "Capacitación de todos los niveles de la EPH en relaciones humanas" (16%) se vislumbra como algo inalcanzable.

De los restantes 5 temas hay solamente uno que solicita en forma directa la capacitación; ocupa el último lugar y presenta un coeficiente de éxito del 16% (parecería importante en forma individual y no grupal). Es interesante señalar que el tema referido al ingreso con recepción, aunque con rango bajo, presenta un coeficiente de éxito del 90%, lo que indicaría consenso del grupo para mantener esta modalidad frente a la propuesta ya conocida que favorece el ingreso directo de los datos a la PC.

Como breve resumen, los temas votados por este grupo plantean, a través de la forma en que son presentados, la necesidad de un cambio dentro del departamento.

Si recuperamos por diferencias los tantos perdidos de los temas 1, 2 y 3 la utilidad otorgada por los expertos llegaría al 69% aproximadamente $(20,94 + 6,60 + 6,66 + 6,48 / 59 = 68,95\%)$ frente al 35,50% anterior.

GRUPO 2: PERSONAL TECNICO DE LA EPH

Participantes : 2 miembros por cada uno de los departamentos de la EPH.

El tema general de la reunión es: INTEGRACION DEPARTAMENTAL

La pregunta con la que va a trabajar el grupo de expertos es la siguiente:

¿CUALES PODRIAN SER LAS FORMAS MAS EFICACES DE INTEGRACION Y FLEXIBILIZACION ENTRE LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS DE LA EPH QUE FAVORECIESEN EL INTERCAMBIO DE INFORMACION, EL CONOCIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN CADA UNO DE ELLOS, Y OTROS PUNTOS DE INTERES QUE USTEDES CONOZCAN?

Se elabora a continuación la siguiente lista:

TABLA 1

TEMAS PRESENTADOS POR EL GRUPO 2

- 1.- Definición y transparencia de las tareas y funciones del personal de cada departamento. Reuniones periódicas de trabajo con el jefe del Dpto; reorganización y redistribución de tareas.
- 2.- Implementación de mecanismos sistemáticos para conocer dificultades y soluciones adoptadas (reuniones de trabajo, charlas, informes, etc.).
- 3.- Implementación de un mecanismo formal y sistemático de realimentación de la actividad de cada departamento parte de los restantes.
- 4.- Bajar información de las reuniones de los jefes de Dptos. con la directora a todo personal de cada uno y evitar las "informaciones de pasillo", divulgando rápidamente los resultados de las mismas.
- 5.- Reuniones interdepartamentales periódicas con un plazo mínimo de quince días y con dos representantes por cada una.
- 6.- Que cada departamento realice un cursillo para la información de los otros tres, donde participe todo el personal sin restricción de jerarquías.
- 7.- Emisión de criterios básicos (manejo de personal, tareas técnicas, comunicación y evaluación) y bajarlos al conjunto.
- 8.- Categorías acordes a funciones y tareas. Distinguir lo técnico de lo administrativo.

TABLA 1 (cont.)

- 9.- Que los resultados de los temas 2 y 6 sean registrados y divulgados entre todos los miembros de la EPH por igual.
- 10.- Unificar conceptos y prácticas de la EPH y reinstrucción del conjunto del personal.
- 11.- Reuniones de trabajo después de cada onda con los distintos departamentos para analizar temas en común y unificar criterios.
- 12.- Que los nuevos criterios o cambios que surjan de las reuniones de los jefes de dptos. sean transmitidos en forma unificada ("reuniones cumbres").
- 13.- Transparencia y concursos internos para los trabajos adicionales que surjan.
- 14.- Implementación de mecanismos que permitan al personal realizar temporariamente actividades en otros departamentos, ya sea como colaboración, capacitación, investigación, u otros motivos.
- 15.- Definir con precisión el ámbito de competencia y la responsabilidad de la decisión sobre el mismo para cada departamento.
- 16.- Trabajar en forma conjunta todos los departamentos, y que todo el personal esté informado de lo que se hace en cada uno.
- 17.- Reunión cada 2 o 3 meses para comentar los temas tratados en tema 11 con todo el personal de la EPH.
- 18.- Disponibilidad de personal y "buena disposición" para información de posibles usuarios de cada departamento.
- 19.- Compartir información y evitar su duplicación.
- 20.- Talleres internos para que se expongan y conozcan los trabajos de los distintos departamentos.
- 21.- Realizar las tareas con criterios de programas y no de departamento o grupo cerrado.
- 22.- Impulsar actividades sociales y deportivas.
- 23.- Substituir el "folklore oral" por materiales sistematizados que lo recojan y lo unifiquen.
- 24.- Que una persona de muestreo y otra de temática estén afectadas al Dpto. de Relevamiento durante la onda.

TABLA 1 (cont.)

- 25.- Transmitir la postura del área sociodemografía respecto al programa.
- 26.- Considerar prioritaria la integración de los encuestadores, supervisores y recuperadores al conjunto, cualquiera sea la política de integración que se adopte.

TABLA 2

PRIMERA VOTACION DEL GRUPO 2

TEMA	VOTOS	TOTAL	RANGO
1.- Definición y transparencia de las tareas y funciones del personal de cada departamento. Reuniones periódicas de trabajo con el jefe del Dpto; reorganización y redistribución de tareas.	4,1,5,3,3,2,3	21	16
3.- Implementación de un mecanismo formal y sistemático de realimentación de la actividad de cada departamento parte de los restantes.	4,2,2	8	12
4.- Bajar información de las reuniones de los jefes de Dptos. con la directora a todo el personal de cada uno y evitar las "informaciones de pasillo", divulgando rápidamente los resultados de las mismas.	5,3,4,5,5,4	26	17
6.- Que cada departamento realice un cursillo para la información de los otros tres, donde participe todo el personal sin restricción de jerarquías.	3,5,4	12	14
7.- Emisión de criterios básicos (manejo de personal, tareas técnicas, comunicación y evaluación) y bajarlos al conjunto.	5	5	11
8.- Categorías acordes a funciones y tareas. Distinguir lo técnico de lo administrativo.	3	3	8
9.- Que los resultados de los temas 2 y 6 sean registrados y divulgados entre todos los miembros de la EPH por igual.	2	2	5
10.- Unificar conceptos y prácticas de la EPH y reinstrucción del conjunto del personal.	4,2,4,4	14	15

TABLA 2 (cont.)

TEMA	VOTOS	TOTAL	RANGO
11.- Reuniones de trabajo después de cada onda con los distintos departamentos para analizar temas en común y unificar criterios.	1	1	4
12.- Que los nuevos criterios o cambios que surjan de las reuniones de los jefes de dptos. sean transmitidos en forma unificada ("reuniones cumbres").	1,2	3	8
13.- Transparencia y concursos internos para los trabajos adicionales que surjan.	2,2,1	5	11
14.- Implementación de mecanismos que permitan al personal realizar temporariamente actividades en otros departamentos, ya sea como colaboración, capacitación, investigación, u otros motivos.	5,3,1	9	13
15.- Definir con precisión el ámbito de competencia y la responsabilidad de decisión sobre el mismo para cada departamento.	5	5	11
19.- Compartir información y evitar su duplicación.	1	1	4
20.- Talleres internos para que se expongan y conozcan los trabajos de los distintos departamentos.	3	3	8
22.- Impulsar actividades sociales y deportivas.	1	1	4
24.- Que una persona de muestreo y otra de temática estén afectadas al Dpto. de Relevamiento durante la onda.	1	1	4

TABLA 3

SEGUNDA VOTACION DEL GRUPO 2

TEMA	VOTOS	TOTAL	RANGO
1.- Bajar información de las reuniones de los jefes de Dptos. con la directora a todo el personal de cada uno y evitar las "informaciones de pasillo", divulgando rápidamente los resultados de las mismas.	5,1,4,4,5,5,3	27	10
2.- Definición y transparencia de las tareas y funciones del personal de cada departamento. Reuniones periódicas de trabajo con el jefe del Dpto; reorganización y redistribución de tareas.	4,5,3,4,4,4	24	9
3.- Unificar conceptos y prácticas de la EPH y reinstrucción del conjunto del personal.	4,2,2,1,3,1,1	14	8
4.- Implementación de un mecanismo formal y sistemático de realimentación de la actividad de cada departamento por parte de los restantes.	2,4,2,2,3	13	7
5.- Que cada departamento realice un cursillo para la información de los otros tres, donde participe todo el personal sin restricción de jerarquías.	3,1,5,1,2	12	6
6.- Implementación de mecanismos que permitan al personal realizar temporariamente actividades en otros departamentos, ya sea como colaboración, capacitación, investigación, u otros motivos.	5,3	8	5
7.- Definir con precisión el ámbito de competencia y la responsabilidad de la decisión sobre el mismo para cada departamento.	3,5	8	5

TABLA 3 (cont.)

<u>TEMA</u>	<u>VOTOS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>RANGO</u>
8.- Emisión de criterios básicos (manejo de personal, tareas técnicas, comunicación y evaluación) y bajarlos al conjunto.	2,5	7	3
9.- Categorías acordes a funciones y tareas. Distinguir lo técnico de lo administrativo.	3	3	2
10.- Transparencia y concursos internos para los trabajos adicionales que surjan.	2	2	1

TABLA 4

J.G.P. SOBRE LA INTEGRACION INTERDEPARTAMENTAL

TEMA	TOTAL	RANGO	COEFICIENTE DE EXITO	TANTO F
1.-Bajar información de las reuniones de los jefes de Dptos. con la directora a todo el personal de cada uno y evitar las "informaciones de pasillo", divulgando rápidamente los resultados de las mismas.	27	10	0.41	4.1
2.-Definición y transparencia en las tareas y funciones del personal de cada departamento.Reuniones periódicas de trabajo con el jefe del Dpto; reorganización y redistribución de tareas.	24	9	0.64	5.76
3.-Unificar conceptos y prácticas de la EPH y reinstrucción del conjunto del personal.	14	8	0.25	2.0
4.-Implementación de un mecanismo formal y sistemático de realimentación de la actividad de cada departamento parte de los restantes.	13	7	0.13	0.91
5.-Que cada departamento realice un cursillo para la información de los otros tres, donde participe todo el personal sin restricción de jerarquías.	12	6	0	0
6.-Implementación de mecanismos que permitan al personal realizar temporariamente actividades en otros departamentos, ya sea como colaboración, capacitación, investigación, u otros motivos.	8	5	0.14	0.70

TABLA 4 (cont.)

TEMA	TOTAL	RANGO	COEFICIENTE DE EXITO	TANTO F
7.-Definir con precisión el ámbito de competencia y la responsabilidad de la decisión sobre el mismo para cada departamento.	8	5	0.59	2.95
8.- Emisión de criterios básicos (manejo de personal, tareas técnicas, comunicación y evaluación) y bajarlos al conjunto.	7	3	0.24	0.72
9.- Categorías acordes a funciones y tareas. Distinguir lo técnico de lo administrativo.	3	2	0.22	0.44
10.- Transparencia y concursos internos para los trabajos adicionales que surjan.	2	1	0.19	0.19
		<u>56</u>		<u>17.77</u>

$$\text{UTILIDAD} = \frac{\text{TANTO F}}{\text{RANGO}} = \frac{17.77}{56} = 31,73\%$$

TABLA 5
DETERMINACION DE PRIORIDADES PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA

TEMAS	DIFERENCIA	RANGO DE TEMAS POR MAGNITUD DEDIFERENCIAS
1.-Bajar información de las reuniones de los jefes de Dptos. con la directora a todo el personal de cada uno y evitar las "informaciones de pasillo", divulgando rápidamente los resultados de las mismas.	5.9	7
2.-Definición y transparencia de las tareas y funciones del personal de cada departamento.Reuniones periódicas de trabajo con el jefe del Dpto; reorganización y redistribución de tareas.	3.24	5
3.-Unificar conceptos y prácticas de la EPH y reinstrucción del conjunto del personal.	6.0	9
4.-Implementación de un mecanismo formal y sistemático de realimentación de la actividad de cada departamento parte de los restantes.	6.09	10
5.-Que cada departamento realice un cursillo para la información de los otros tres, donde participe todo el personal sin restricción de jerarquías.	6.0	9
6.-Implementación de mecanismos que permitan al personal realizar temporariamente actividades en otros departamentos, ya sea como colaboración, capacitación, investigación, u otros motivos.	4.3	6

TABLA 5 (cont.)

TEMAS	DIFERENCIA	RANGO DE TEMAS POR MAGNITUD DEDIFERENCIAS
7.-Definir con precisión el ámbito de competencia y la responsabilidad de la decisión sobre el mismo para cada departamento.	2.05	3
8.- Emisión de criterios básicos (manejo de personal, tareas técnicas, comunicación y evaluación) y bajarlos al conjunto.	2.28	4
9.- Categorías acordes a funciones y tareas. Distinguir lo técnico de lo administrativo.	1.56	2
10.- Transparencia y concursos internos para los trabajos adicionales que surjan.	0.81	1

Por diferencias: $17.77 + 6.09 + 6 + 6/56 = 64.04\%$ comparado con 31.73%.

Los 5 primeros temas votados por el grupo 2, que incluye a 8 técnicos de los 4 departamentos que forman la EPH, reflejan necesidades prioritarias que incluyen: información, participación, definiciones y necesidades de integración. De éstas, la información es la tendría más peso. El tema número 5 que plantea la necesidad de un curso que abarque a todos los departamentos y su personal, sería el primer tema en que subyace la integración interdepartamental. Esto es interesante recalcarlo ya que el trabajo que se sugiere realizar (un curso) debe estar pensado, organizado y diagramado en función de todos los departamentos. Es diferente organizar una actividad para el propio departamento y compartir luego la información que se genere a partir de la misma. El tema 6 también posee esta característica.

Si pensamos en la secuencia: necesidad de información -> definición de roles, tareas, etc. -> participación -> integración, tendremos la secuencia que plantea este grupo de expertos. Nos parece lógico ya que partimos de la base de que la integración es la etapa más compleja y difícil de lograr, ya sea desde el punto de vista individual o el grupal.

Mejorando por diferencias los temas que necesitan mayor atención tendríamos una utilidad global a la propuesta del 64.04% ($17.77 + 6.09 + 6 + 6 / 56 = 64.04$) en comparación al 31.73%.

V.- Conclusiones

1.- Características de los recursos humanos y materiales

- 1.1 Los criterios para la contratación de los encuestadores y supervisores no priorizan la disponibilidad de tiempo durante los días de semana para realizar la tarea de campo.
- 1.2 Los criterios en la asignación de la carga de trabajo permiten la participación de los encuestadores, supervisores y recuperadores por medio de la selección del área.
- 1.3 El personal de planta interno no resulta suficiente para cumplir con las tareas necesarias durante el periodo de relevamiento.
- 1.4 El Dpto. de Relevamiento carece de un mecanismo rápido y efectivo que le permita contratar personal ante situaciones que requieran decisiones rápidas y que, de lo contrario, perjudican el desarrollo de las actividades de acuerdo con los planes efectuados.
- 1.5 El espacio físico ocupado por este departamento resulta insuficiente para albergar al número de personas que trabajan en él durante el periodo de relevamiento.

2.- Observación directa de la entrega de material

- 2.1 Es ordenada y está bien organizada. Sin embargo, sería conveniente contar con un espacio separado que permita la entrega sin interferir las tareas del personal de planta interno.

3.- Observación directa de la recepción del material

- 3.1 La tarea de recepción del material se ve perjudicada por falta de espacio que obliga a que un número elevado de personas comparta una misma oficina, realizando simultáneamente diferentes actividades. Ello incide negativamente en el desempeño de las mismas provocando interrupciones constantes a las que se suman interferencias internas y externas.
- 3.2 Se observa que la reorganización efectuada en la recepción de material permite que esta se desarrolle de forma ordenada. Sin embargo, en algunos momentos se superponen encuestadores que están entregando material con los que esperan turnos para entregarlo.

3.3 El curso de recapacitación para recepcionistas ha permitido homogeneizar criterios en el análisis de consistencia de los cuestionarios. Es importante señalar que el número de encuestas que llegan incompletas se reduce del 50% (Oct. 87) al 25% ó 30%.

3.4 Se siguen observando apreciaciones personales referidas a las preguntas 8 (razones por las que no buscó otra ocupación) 29 (búsqueda de otra ocupación) y 47 (ingresos).

3.5 La pregunta 23 del cuestionario familiar (si existen otras viviendas en esa dirección) llega incompleta en el 90 % de los casos observados.

3.6 La no respuesta recibe un tratamiento de análisis minucioso por parte del recepcionista.

4.- Capacitación teórica para recepcionistas y encuestadores y evaluación de encuestadores del curso de capacitación.

4.1 La observación del curso de recapacitación para recepcionistas permite hacer referencia a algunos aspectos:

.Excelente dominio del material por parte del profesional a cargo del curso.

.Muy buenas condiciones docentes y organizativas de esta persona.

.Buena recepción del grupo mencionado frente al curso

.Alta participación

.Asimilación del contenido del mismo

4.2 Los recepcionistas asumen con responsabilidad y dedicación la tarea de recapacitar a su grupo de encuestadores.

4.3 El curso refuerza:

.Objetivos de la EPH

.Selección de la vivienda

.Rama y Tarea

4.4 Los aspectos principales de la evaluación de los encuestadores acerca del curso de capacitación son:

Del Grupo A (ingresan a la EPH en Mayo/88)

.El 90% afirma haber recibido conocimientos sólidos.

.El 48% expresa que sería provechoso introducir modificaciones en el curso

.El 57% de encuestadores nuevos no tienen experiencia previa

Del Grupo B (trabajan con la EPH por lo menos desde 1987)

.El 66% opina que los cursos de recapitación son provechosos

.Se prioriza la reinstrucción realizada en grupos pequeños sobre numerosos.

.El 44% opina que la recapitación es provechosa solamente cuando existen modificaciones importantes en los contenidos de la EPH.

5.- Desempeño en terreno de supervisores y recuperadores.

5.1. Debido a sus horarios y disponibilidad de tiempo existe dificultad para poder coordinar las tareas de acompañamiento a campo con el grupo de supervisores.

5.2. Se observa un rendimiento general de supervisores de bueno a regular. No se esperaba este resultado por tratarse de un grupo que tiene experiencia en campo y conocimiento del material.

5.3. El grupo de recuperadores mantiene un rendimiento en campo de bueno a muy bueno.

6.- Encuesta Ciega

a) Tratamiento de la información obtenida por medio de la EC y de la EPH.

6.1 El 99% de las viviendas son bien ubicadas.

6.2 De 83 hogares encuestados, en 35 casos (42.2%) no se conocen los objetivos de la encuesta.

6.3 La EC presenta un 47% menos de no respuesta que la EPH.

6.4 La recuperación de la no respuesta permite contar con un 34.5% más de activos. Este porcentaje modifica la tasa de actividad (42.2% para la EC y 37.8% para la EPH).

- 6.5 Para los cuadros homologados, el índice de idénticamente clasificados indicaría que no existen diferencias significativas entre los valores obtenidos por la EC y los de la EPH.
- 6.6 Los análisis de las estructuras y de contenido de los cuadros homologados "matching" no muestran diferencias significativas.
- b) Análisis de los datos obtenidos por medio de la encuesta por proximidad.
- 6.7 De las 6 variables seleccionadas para el estudio del "proxy" no se observan diferencias significativas para los casos de condición de Actividad y Nivel Educativo.
- 6.8 Para la variable Categoría Ocupacional hay diferencias que el estudio de caso rescata y que se deben a situaciones complejas que es necesario indagar minuciosamente (ejemplo: empleada doméstica, que para AUTO es cuenta propia y para PROXY asalariada).
- 6.9 El análisis de las estructuras para las variables Rama de Actividad del Establecimiento, Carácter de la Tarea y Calificación de la Tarea arrojan diferencias significativas.
- 6.10 El estudio de los datos por grupos de rotación de la EPH requiere de mayor profundización en sucesivas ondas.

7.- Las conclusiones que surgen de las reuniones de J.G.P. indican:

- 7.1 Grupo de personal de planta interna en relación con las áreas principales de capacitación de dicho grupo:
 - a) Cumplimiento de los tiempos.
 - b) Mayor comodidad de trabajo.
 - c) Espacio suficiente para buen desenvolvimiento de la tarea.Más que capacitación en sí misma, el grupo apunta a mejores condiciones de trabajo, en una primera instancia.
- 7.2 Grupo de técnicos de los departamentos de la EPH con relación a la integración interdepartamental:
 - a) Bajar información de las reuniones de los jefes de Dptos. con la directora a todo el personal de cada uno, divulgando rápidamente los resultados.

b) Definición y transferencia en las tareas y funciones del personal de cada Dpto. reuniones periódicas, reorganización y redistribución de las tareas.

c) Unificar conceptos y prácticas de la EPH y reistrucción del conjunto del personal.

El grupo sigue la secuencia: necesidad de información, de definiciones, de participación para finalmente plantear la integración.

VI.- Recomendaciones

1.- Características de los recursos humanos y materiales

- 1.1 Agilizar el proceso de disponibilidad de recursos para situaciones de urgencia.
- 1.2 Solicitar al futuro encuestador disponibilidad de tiempo durante los días de semana para agilizar horarios y visitas a las viviendas.
- 1.3 Se favorece el criterio de contar con un grupo de encuestadoras (mayores de 30 años) para áreas en donde son necesarias la presencia y la edad para vencer desconfianzas.

2.- Observación directa de la entrega de material

- 2.1 Atender a la dinámica de la entrega todas las ondas.

3.- Observación directa de la recepción de material

- 3.1 Atender a la dinámica de la recepción todas las ondas.
- 3.2 Considerar la posibilidad de observación de dimensiones diferentes -para su posterior cuantificación- si surgiese esa necesidad.
- 3.3 Tender progresivamente al ingreso directo de los datos en la PC.

4.- Observación del nivel de capacitación teórica

- 4.1 Asistir siempre al curso (o cursos) de capacitación para encuestadores que ingresan.
- 4.2 Favorecer la participación de otros departamentos de la EPH (Temática, Muestreo, etc.) en la preparación y dictado del curso de capacitación a encuestadores nuevos.
- 4.3 Recapitación de encuestadores viejos, supervisores, recuperadores y recepcionistas por medio de un curso corto de repaso del material o a través de reuniones y charlas informativas.
- 4.4 Desarrollar una campaña de jerarquización de la Encuesta Permanente de Hogares aprovechando los cursos de capacitación y recapitación. Enfatizar la importancia de sus objetivos. Hacer mención del carácter internacional y nacional de la encuesta.

4.5 Enfatizar la importancia que tiene para el INDEC el buen desenvolvimiento de las tareas de campo, recepción y de planta en relación con la EPH.

5.- Observación del desempeño en terreno de los grupos de encuestadores, supervisores y recuperadores.

5.1 Realizar todas las ondas, favoreciendo la supervisión del personal nuevo.

6.- Encuesta Ciega

6.1 Realizar todas las ondas.

6.2 Determinar el tamaño de la encuesta ciega de acuerdo con el número de evaluadores que van a encuestar, en coordinación con el Dpto. de Muestreo.

6.3 Reforzar la capacitación para mejorar la captación de las variables Rama de Actividad del Establecimiento, Carácter de la Tarea y Calificación de la Tarea.

6.4 Para los casos en que la encuesta se realiza por proximidad, es necesaria una capacitación que contemple las situaciones especiales descriptas en el Capítulo IV de este informe, y que además el encuestador tenga en claro la necesidad de una minuciosa indagación.

6.5 Reprocesar los datos obtenidos en la EC y EPH de oct./87 acorde con el tratamiento dado a la información en esta onda para establecer comparaciones.

6.6 Se favorece el criterio de continuar con la encuesta por proximidad en dos grupos de rotación y se enfatiza, acorde con ello, la capacitación especial del encuestador para la elección correcta del entrevistado.

7.-Elaboración de un perfil de rendimiento

7.1 Disponer de un perfil de rendimiento de los grupos de campo para el análisis individual y grupal de onda en onda.