

Departamento Administrativo Nacional de Estadística



**Dirección de Regulación, Planeación,
Estandarización y Normalización
-DIRPEN-**

**Diseño de Capacitación y Sensibilización
Encuesta de Cultura Política
-ECP-**

Junio 2008

	DISEÑO DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN ENCUESTA DE CULTURA POLÍTICA -ECP-	CÓDIGO: TEM-ECP-TEM-03 VERSIÓN : 02 PÁGINA:1 FECHA: 23-06-08
ELABORÓ: EQUIPO TEMÁTICO	REVISÓ: COORDINADOR ESTUDIOS ESTADÍSTICOS	APROBÓ : DIRECTOR DIRPEN

TABLA DE CONTENIDO

1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	2
1.1 Enfoque Pedagógico	2
1.2 Pautas para tener en cuenta	3
1.3 Roles de Trabajo	4
2. METODOLOGÍA DEL TALLER	4
2.1 Presentación de Enlistamiento	4
2.2. Presentación Lineamientos Operativos y Muestra	4
2.3 Presentación Temática	4
2.3.1 Proceso de Sensibilización	4
2.3.2 Marco Conceptual de la Encuesta de Cultura Política	5
2.3.3 Características generales de la encuesta	5
2.3.4 Presentación de la estructura de la encuesta – módulos	5
2.3.5 Módulos de la encuesta, tipos de respuesta y análisis del formulario	6
2.3.6 Presentación de los Módulos de la Encuesta de Cultura Política	6
2.3.7 Casos de Uso	6
2.4 Presentación Sistemas y Manejo DMC	6
2.5 Evaluación del Taller de Capacitación	6
2.6 Evaluación para Selección del Personal de Campo	6

1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

La Cultura Política no es un tema fácil en este país, sin embargo es central a la hora de analizar cómo nuestro sistema democrático está funcionando. Esta investigación es una de las más novedosas del DANE, pues permite seguirle la pista a las percepciones que tienen los ciudadanos sobre su entorno político, como insumo para diseñar políticas públicas dirigidas a fortalecer la democracia colombiana.

Dada la complejidad del tema, proponemos una metodología que facilite, además de la transmisión de los conceptos, que los participantes se apropien de los principales tópicos y logren moverse sin problema por los diferentes subtemas que maneja la encuesta. La metodología es una posibilidad. No es una camisa de fuerza, pero sí una invitación a realizar una capacitación con mayor conciencia sobre los contenidos y la pedagogía que se usa en cada encuentro.

1.1 Enfoque Pedagógico

Uno de los principales retos de estos talleres de capacitación es la generación de una serie de actividades que faciliten el trabajo con una pedagogía diferente al momento de enseñarles a los adultos(as). De eso trata la andragogía: del arte de enseñar a los adultos(as), quienes por sus condiciones psicobiológicas y etáreas (edad), demandan otras maneras y formas de enseñanza diferentes a las aplicadas comúnmente con niños y jóvenes.

Esta metodología es un incipiente esfuerzo por vincular ejercicios participativos en los cuales los adultos(as) intervienen y construyen el conocimiento, es decir, se involucran en los temas, aportan con su bagaje y reconstruyen en el diálogo con otros. La motivación principal de este tipo de trabajo radica en que la mayoría del público de estos procesos de formación son personas adultas, quienes en muchos casos ya no están integrados a la escolarización, y de quienes esperamos una gran apropiación de forma concreta y sencilla de los complejos e interesantes temas que trabaja el DANE.

Los aspectos que a continuación se señalan son aprendizajes para la vida, para todo taller y encuentro que deseemos adelantar:

- Leer y analizar la metodología que se propone como referente para hacer el propio modelo.
- Verificar si los temas propuestos así como la metodología cubren los principales aspectos temáticos. Puede ser que entre un encuentro y otro, aprendamos que debemos ser más enfáticos en algunos temas clave. No olvidemos que la forma también importa. Lograr captar la atención permanente del público no solo depende del tema, también de los instrumentos didácticos que usemos para garantizar de algún modo la apropiación del mismo.

1.2 Pautas para tener en cuenta

- 1) Con anterioridad verifiquemos los equipos y materiales con los que contamos. Dado el caso que no se tenga un tablero, pensar en cómo suplir con uno de apoyo (láminas de pared con papel kraft de superficie, por ejemplo; o pegar cartulinas en algunas paredes donde se realiza el encuentro). Si no se tienen todos los marcadores, cómo optimizarlos y transmitir la idea del cuidado de éstos a los participantes para mantener el mismo número.
- 2) El espacio es vital. Consideremos el número de personas, la luminosidad, la injerencia de los ruidos y la comodidad para hacer trabajos en grupo. En el caso de que no tengamos un espacio excepcional, transformémoslo como el mejor: asegurémonos de que esté limpio, ventilado, que tenga algunos letreros alusivos al tema que se trabaja para dejar un ambiente propicio para todos y todas.
- 3) Si se decide hacer una memoria de trabajo, no olvidemos escoger de manera participativa con los asistentes a quienes harían la relatoría. No es necesario hacer una gran memoria. El hecho de que alguna persona pueda tomar nota de las principales discusiones y preguntas, ya es una gran ayuda para el(a) facilitador(a) pues puede aprovechar esas notas para solucionar en el tiempo del taller las dudas y sugerencias. Si la persona no tiene muchas habilidades para adelantar la memoria en un computador de apoyo, puede hacerlo en papel siguiendo las indicaciones del(a) facilitador(a).
- 4) En la medida de lo posible, tomar fotos del encuentro. Ello permite tener un soporte del trabajo realizado.
- 5) En cada evaluación, se sugiere entregar la nota final a cada participante, garantizando su firma en un formato que contenga todas las evaluaciones de todos. Ello permite tener constancia de que la persona conoció su nota y estuvo de acuerdo con la calificación.
- 6) Dado que el encuentro implica la asistencia de las personas a todo un día de trabajo, se recomienda, según el presupuesto, tener pequeños refrigerios o líquidos para que la gente los consuma en los diferentes recesos. En las regiones es común ir a la casa a almorzar, situación que permite un ahorro en dicho tema.
- 7) Tener listo todo el material de trabajo necesario para este taller como:
 -  Formatos de asistencia.
 -  Papel en blanco para los participantes.
 -  Papel kraft y marcadores para las actividades.
 -  Presentaciones en power point.
 -  Cinta de enmascarar.
 -  Los letreros de apoyo y control de la capacitación como mecanismos de comunicación permiten tener un lenguaje compartido y fuera de lo común. Si es posible usar expresiones coloquiales y regionales mucho mejor para temas como el tiempo, el silencio, el manejo de los temas (no entender o desviarse de lo central).

1.3 Roles de Trabajo

Facilitador(a): es la persona encargada de orientar el taller. Su principal responsabilidad es enseñar los temas, coordinar el grupo, garantizar el cumplimiento de la agenda de trabajo, atender las dudas y sugerencias de los participantes.

Relator(a): este rol tiene dos enfoques. **El primero**, se refiere a quienes se encargan de tomar atenta nota del taller para hacer posteriormente una relatoría y/o memoria de lo trabajado, con el propósito de recoger las principales discusiones y temas que se generan en torno a los tópicos desarrollados. **El segundo enfoque** habla de aquellas personas que hacen las veces de líderes de grupo para exponer desacuerdos como puntos de común, generados al interior de un grupo en la discusión de algún tema.

2. METODOLOGÍA DEL TALLER

El taller se dividirá en tres etapas, la primera corresponderá a la explicación del proceso de enlistamiento, a continuación se resolverá el tema operativo y de muestra, para una vez teniendo las condiciones clara se concentren en la parte temática de la encuesta.

2.1 Presentación de Enlistamiento

Con el apoyo del equipo operativo de la encuesta se presenta el tema del enlistamiento y el software de captura de esta etapa del proceso. Para lograr una total apropiación del tema se propone la realización de casos de uso en las DMC con el fin de familiarizarse con el programa y resolver las dudas que se presenten.

2.2. Presentación Lineamientos Operativos y Muestra

A continuación se presentarán las características operativas y el diseño de la muestra que se aplicará en cada uno de los municipios seleccionados.

2.3 Presentación Temática

La tercera parte del taller esta compuesta por varios procesos participativos que en suma lograrán un buen entendimiento temático por parte de los asistentes al taller.

2.3.1 Proceso de Sensibilización

Esta actividad permite captar la atención de las personas, hacer de alguna manera una apertura más emotiva a los encuentros que se van a realizar en los próximos días. Es importante lograr que los participantes se sientan interesados en conocer más del tema que se va a tratar.

Entre las sesiones de trabajo se puede presentar algún tipo de material o mensajes alusivos al tema ó hacer breves dinámicas que motiven la participación.

Cada encuentro por más corto que sea es un momento único de trabajo en grupo y, por tal motivo, así muchos de los asistentes posiblemente no continúen en el proceso, es

importante sembrar en ellos el espíritu de trabajo conjunto. El hacerlo expone nuestro respeto por las personas y las diferencias que nos caracterizan, por tal razón es importante establecer conjuntamente las reglas de juego que se van a desarrollar a medida del taller.

2.3.2 Marco Conceptual de la Encuesta de Cultura Política

Se organizan 6 grupos de trabajo, cada uno va a responder una sola pregunta. El propósito es que al interior de los equipos se haga una pregunta relacionada con la temática de la encuesta, la debatan, expongan argumentos y conceptos, para que al final lleguen a un acuerdo temático que también incorpore ejemplos concretos.

Preguntas por grupo

1. ¿Qué son los valores, creencias y actitudes?
2. ¿Qué son las orientaciones cognitivas, emocionales y evaluativas?
3. ¿Qué es para nosotros la realidad política?
4. ¿Cómo asociamos la Cultura Política con la Democracia?
5. ¿Cómo relacionamos la participación con la Cultura Política?
6. ¿Qué tienen que ver la Cultura Política con las elecciones y partidos?

La presentación de los grupos debe ser creativa, no se vale texto corrido. Pueden ser diagramas o dibujos alusivos al tema. El propósito no es solo argumentar desde la palabra escrita, sino también desde los símbolos y signos que tienen relación con el tema.

Cada equipo tiene un máximo de 5 minutos (incluidas retroalimentaciones del grupo y preguntas) para exponer su trabajo. Posteriormente, el facilitador realizará las precisiones del caso y las conclusiones a que lleva cada pregunta desarrollada.

2.3.3 Características generales de la encuesta

A través de una presentación se realizará la contextualización temática de la encuesta como resultado del ejercicio anterior. Así mismo se expondrán los objetivos y las características generales de la investigación.

2.3.4 Presentación de la estructura de la encuesta – módulos

Nuevamente se organizarán 7 grupos de trabajo y a cada grupo se les entregarán un conjunto de tarjetas que contienen varios elementos temáticos que componen cada módulo de la encuesta, con el fin que el grupo arme su propio mapa conceptual y lo exponga al auditorio con sus respectivas argumentaciones y lo retroalimenta con el resto de participantes.

Se realizan las aclaraciones conceptuales por parte del equipo facilitador. El propósito es que a medida que cada grupo expone, los(as) facilitadores(as) explican las relaciones existentes y hacia dónde va enfocada la encuesta.

2.3.5 Módulos de la encuesta, tipos de respuesta y análisis del formulario

A través de una presentación se explicará el mapa conceptual (estructura del formulario), las características generales del formulario, es decir los tipos de respuesta y los objetivos de cada módulo.

2.3.6 Presentación de los Módulos de la Encuesta de Cultura Política

Se hará entrega de las DMC a los participantes y se iniciará la explicación de pregunta por pregunta, teniendo en cuenta la aclaración de definiciones a las que haya lugar y el objetivo de cada pregunta. Adicionalmente, se presentarán las ayudas que aparecen en el dispositivo móvil de captura, los cuales sirven de apoyo temático para el(a) encuestador(a).

2.3.7 Casos de Uso

Se realizarán mínimo tres casos de uso por participantes, quienes contarán con el apoyo de los facilitadores por si se presenta cualquier inconveniente. De esta manera quedarán familiarizados con la encuesta de manera directa y podrán resolver las inquietudes que hayan quedado.

2.4 Presentación Sistemas y Manejo DMC

Alternando a la presentación de cada una de las preguntas de la encuesta, el equipo de sistemas realizará la presentación del software de captura para la encuesta y del manejo de los DMC. Así mismo recordará la forma de crear puntos, copias de seguridad, sincronizar, y todo el resto de temas importantes que deben conocer los coordinadores.

A la terminación de la explicación temática, el equipo de sistemas se reunirá con los ingenieros para capacitarlos en el manejo del software, bases de datos y transferencia de información.

2.5 Evaluación del Taller de Capacitación

La evaluación de la capacitación puede realizarse de diferentes formas, de acuerdo con la metodología y el estilo del(a) facilitador(a). Lo importante es recibir la retroalimentación al proceso de capacitación con el fin de mejorar para la próxima oportunidad.

2.6 Evaluación para Selección del Personal de Campo

Previamente desde DANE Central se elaborará un modelo de evaluación único, lo cual permite estandarizar el proceso en todas las ciudades.

La evaluación consta de dos partes: una teórica y una práctica (caso de uso). Se sugiere luego de adelantar la evaluación escrita (cuando todos y todas la han entregado), realizar la evaluación con un pequeño caso de uso en el DMC que igualmente se enviará desde el DANE Central. Es importante que cada candidato(a) haga su versión en la máquina con su nombre para de esta manera analizar su habilidad en el manejo del dispositivo.