

6.1. Seleccionar equipos de evaluación - composición y funciones

En el manual de la Iniciativa de erradicación mundial de la poliomielitis relativo a la aplicación sobre el terreno de la evaluación de los niveles de cobertura de vacunación mediante el uso de muestreo de control de calidad a nivel de conglomerados en divisiones administrativas se proporciona una descripción exhaustiva de la composición y las funciones de un buen equipo de encuesta; el manual se ha adaptado a las evaluaciones de las campañas de mosquiteros tratados con insecticida, tal como se describe a continuación²³.

La composición del personal necesario para una buena evaluación es la siguiente:

- Analista de datos
- Coordinador
- Supervisores
- Encuestadores
- Guías locales

Se preserva la objetividad del proceso y los resultados de la evaluación sobre la base del principio de que todo el personal seleccionado provenga de los trabajadores calificados del sistema de salud de aspirantes que no participen directamente en la campaña de mosquiteros. Si las evaluaciones se realizan durante el proceso, no sería viable que el personal de inscripción de hogares y/o de distribución de mosquiteros participe en la evaluación, dadas las demás funciones y responsabilidades que cumplen. Por esta razón, si en un programa nacional de lucha contra el paludismo no se dispone de fondos para una supervisión externa y se prevé llevar a cabo las evaluaciones internamente, el personal seleccionado deberá ser diferente del ya

identificado para las funciones de seguimiento y supervisión de la campaña.

Analista de datos. El analista de datos trabajará en estrecha colaboración con el subcomité de seguimiento y evaluación para finalizar el cuestionario relativo a la aplicación para dispositivos móviles, y lo hará a partir de los modelos de cuestionarios del [anexo 14](#). También prestará apoyo en varios de los pasos importantes al inicio del proceso de planificación de la evaluación, como el desarrollo y la puesta a prueba del sistema lógico de “salto” y “cálculo” incorporado en los cuestionarios y la prueba preliminar de los mismos; la selección de una aplicación para el análisis de datos de la encuesta (por ejemplo, Stata, R, SPSS), y el establecimiento y la puesta en funcionamiento de mecanismos codificados sobre la preparación para la depuración y el análisis de los datos previos al inicio del muestreo del control de calidad de conglomerados en divisiones administrativas. Elaborará los cuadros resumidos de indicadores y de datos ficticios, y analizará y compartirá los resultados de los datos recogidos lo antes posible con los miembros del subcomité de seguimiento y evaluación, el coordinador de la evaluación y otras partes interesadas y responsables de la adopción de decisiones.

Entre los criterios para seleccionar al analista de datos se consideran importantes las aptitudes y la experiencia en análisis de datos, aplicaciones para dispositivos móviles y cartografía. Los responsables de los programas nacionales deberán considerar la capacidad interna y los especialistas que haya en otros departamentos del Ministerio de Sanidad u organizaciones asociadas a la campaña, o bien contratar a un consultor externo para desempeñar esta importante función.

23. Iniciativa de erradicación mundial de la poliomielitis (2012). *Assessing Vaccination Coverage Levels Using Lot Quality Assurance Sampling. Field Manual*.

Coordinador de la evaluación. En caso de que, por ejemplo, se contrate a una organización independiente para que lleve a cabo la evaluación o preste apoyo en la recopilación, depuración y análisis de datos, lo ideal es que la coordinación esté a cargo del presidente del subcomité de seguimiento y evaluación, o de un miembro del personal del programa nacional o de un asociado designado por él mismo. El coordinador vela por que la planificación y la ejecución de la evaluación procedan de acuerdo con el protocolo, el presupuesto y el calendario establecidos. Sus tareas son, entre otras, la contratación de personal, la obtención de equipo y recursos, la supervisión y la formación, así como la interpretación y la comunicación de los resultados. El coordinador y el analista de datos también tendrán que establecer y mantener una estrecha comunicación con la dirección del programa nacional, tanto a nivel central como subnacional, para examinar los datos de la evaluación y determinar las medidas necesarias en caso de que los resultados a nivel de los conglomerados sean inciertos o erróneos.

Supervisores de evaluación. Se puede contratar o designar supervisores de evaluación para la función a de garantizar la calidad de la evaluación. Se los puede seleccionar entre asociados independientes que no participen en la campaña, como organizaciones no gubernamentales (ONG) o universidades, la OMS, el Fondo de

las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) u otros asociados técnicos. Los supervisores orientan la organización efectiva general de las actividades de recopilación de datos. A lo largo del proceso, revisan los datos de los encuestadores, realizan un análisis preliminar de los resultados de los datos a diario y transmiten los datos recogidos en papel o electrónicamente que se han introducido mediante aplicaciones para dispositivos móviles o formularios en formato de hojas de cálculo a una base de datos en línea a la que accede el analista de datos, como se indica en el Paso 10.2. El subcomité de seguimiento y evaluación y/o el grupo de trabajo técnico de evaluación deben establecer un mecanismo para que los supervisores de evaluación comuniquen los resultados, durante reuniones informativas diarias, al personal de los centros de salud y de la campaña de mosquiteros en el distrito.

Los **encuestadores** realizan las visitas a los hogares y administran el cuestionario. Una buena evaluación depende de que los encuestadores conozcan y comprendan la geografía y la cultura local. En el cuadro 5 se presentan los criterios para la selección de encuestadores, tal y como se describe en el manual *Training Field Staff for DHS Surveys* (Formación del personal sobre el terreno para encuestas demográficas y de salud)²⁴.

24. ICF Macro (2009). *Training Field Staff for DHS Surveys*. Calverton, Maryland, Estados Unidos de América.: ICF Macro.



Cuadro 5: Criterios de selección de los encuestadores

Género	Consideración de la equidad de género durante el proceso de contratación, con la posibilidad de que, cuando sea factible o necesario, los que responden a la evaluación sean entrevistados por alguien del mismo sexo
Idioma	Comprobación de que los candidatos dominen los idiomas utilizados durante la formación, así como al menos uno de los del cuestionario
Nivel educativo	Por ejemplo, educación secundaria
Experiencia previa en evaluaciones	En la medida de lo posible. Las partes interesadas pueden recomendar personal de investigación o encuestadores independientes que ya hayan trabajado en otros estudios
Disponibilidad	Disponibilidad a lo largo de toda la evaluación. Eventualmente, será necesario que trabajen por las noches y los fines de semana, y es posible que no regresen a casa durante su actividad
Atributos personales	Madurez, integridad, accesibilidad, actitud respetuosa, atención a los detalles, compromiso con los resultados de la evaluación y capacidad para alcanzar los objetivos dentro del plazo establecido.
Condición física	Es posible que los encuestadores deban recorrer largas distancias en condiciones variables

Al seleccionar al personal sobre el terreno del equipo de evaluación de la campaña se ha de aplicar un proceso de contratación estándar que garantice, mediante un examen cuidadoso, que no haya conflictos de intereses, reales, potenciales o percibidos, en lo que se refiere a cualquier interés en el resultado de la campaña, ya sea de orden personal, familiar o profesional.

Guías locales. En algunos casos, cuando los encuestadores cualificados están menos familiarizados con la zona geográfica, se puede contratar a guías locales para ayudar a los

encuestadores. En las zonas inseguras, los guías locales pueden ayudar a facilitar el acceso de los equipos de evaluación, así como a informarles de cualquier cambio en la situación de la seguridad que pueda repercutir en su propia protección y su capacidad de circulación. Los guías locales también serían importantes en zonas en que el contexto cultural pueda ser un obstáculo para que los encuestadores procedentes de otras zonas se ganen la confianza de los miembros de los hogares y puedan entrar en sus casas y conseguir que respondan con sinceridad las preguntas de la encuesta.

6.2. Determinar la cantidad de encuestadores y de días necesarios para realizar las evaluaciones

El número de encuestadores necesarios depende de la extensión geográfica de las divisiones administrativas, la longitud del cuestionario, las condiciones sobre el terreno y la disponibilidad de un vehículo para facilitar los desplazamientos. Como se indica en la sección 4.4, normalmente la recopilación de datos de evaluación de 6 a 10 conglomerados se puede

completar en tan solo 2 días con entre 3 y 5 equipos de 1 a 2 encuestadores con vehículo. Siempre que sea posible, es práctico contratar un número de encuestadores que supere la cantidad requerida en un 10 % a 15 %, para cubrir necesidades en caso de enfermedad o desgaste.

6.3. Establecer procesos de contratación

En apoyo de un proceso de selección imparcial de candidatos para cumplir funciones sobre el terreno con las mejores cualificaciones, es importante establecer un proceso documentado y uniforme, que permita examinar todas las solicitudes y elegir a los candidatos finalistas para la evaluación. Como se describe en el mencionado manual²⁵, este proceso puede contemplar los elementos descritos a continuación.

- La **contratación a nivel subnacional**, de manera que los encuestados entiendan claramente el idioma en que se les habla y perciban a los encuestadores como “uno de los suyos”. Los encuestadores familiarizados con el entorno local pueden también ser útiles en la planificación y la logística de la evaluación, y brindar asesoramiento sobre costumbres o prácticas específicas, con la consiguiente ayuda al buen funcionamiento de la operación. Como desventaja, la contratación a nivel subnacional puede conllevar costes más elevados para la formación, cuando esta está centralizada.
- La **contratación equitativa**, con inclusión en el espectro a los grupos vulnerables y las poblaciones de difícil acceso, reforzará la visión de la campaña de llegar a todo aquel que necesite mosquiteros, y permitirá cierta flexibilidad en el despliegue del personal de evaluación para la realización de las entrevistas de acuerdo con las necesidades que surjan en función del género, la cultura o el contexto, a fin de ayudar a los participantes en la evaluación a entrar en confianza.
- La **adopción de criterios de selección objetivos**, tal y como están recogidos en los formularios de solicitud normalizados y en las pruebas para los candidatos, como el nivel educativo, la duración de la experiencia previa, las aptitudes lingüísticas, el conocimiento del contexto local en las zonas de evaluación, la atención al detalle, la legibilidad de la escritura, la capacidad de emprender la marcha necesaria para el trabajo sobre el terreno, así como la disponibilidad.
- El **talento** necesario para hacer adecuadamente las entrevistas, como el buen juicio y la capacidad para resolver problemas, la madurez para hacer frente a las dificultades que surjan sobre el terreno, la accesibilidad y la capacidad de expresarse con claridad y respeto hacia los encuestados de diversos hogares y comunidades, así como la integridad y el compromiso con la calidad y la viabilidad de los resultados de la evaluación.
- Una **entrevista personal con el candidato** para confirmar los datos introducidos por escrito en la solicitud, las aptitudes lingüísticas, la disponibilidad y otros factores. Es preciso elaborar un conjunto uniforme de preguntas para las entrevistas y conservar las notas tomadas durante cada una de ellas.
- La **documentación del proceso**, con inclusión de las notas tomadas por los responsables de la contratación, los expedientes de los candidatos y cualquier puntuación asignada a los CV, junto con los criterios utilizados para esa puntuación.

25. ICF Macro (2009). *Training Field Staff for DHS Surveys*. Calverton, Maryland, U.S.A.: ICF Macro.