



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES “ECP0994_3: Organizar la actividad de los encuestadores/entrevistadores”

LEA ATENTAMENTE LAS INSTRUCCIONES

Conteste a este cuestionario de **FORMA SINCERA**. La información recogida en él tiene CARÁCTER RESERVADO, al estar protegida por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Su resultado servirá solamente para ayudarle, **ORIENTÁNDOLE** en qué medida posee la competencia profesional del "ECP0994_3: Organizar la actividad de los encuestadores/entrevistadores".

No se preocupe, con independencia del resultado de esta autoevaluación, Ud. TIENE DERECHO A PARTICIPAR EN EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN, siempre que cumpla los requisitos de la convocatoria.

Nombre y apellidos del trabajador/a:	Firma:
NIF:	
Nombre y apellidos del asesor/a:	Firma:
NIF:	

INSTRUCCIONES CUMPLIMENTACIÓN DEL CUESTIONARIO:

Las actividades profesionales aparecen ordenadas en bloques desde el número 1 en adelante. Cada uno de los bloques agrupa una serie de actividades más simples (subactividades) numeradas con 1.1., 1.2.,..., en adelante.

Lea atentamente la actividad profesional con que comienza cada bloque y a continuación las subactividades que agrupa. Marque con una cruz, en los cuadrados disponibles, el indicador de autoevaluación que considere más ajustado a su grado de dominio de cada una de ellas. Dichos indicadores son los siguientes:

1. No sé hacerlo.
2. Lo puedo hacer con ayuda.
3. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda.
4. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda, e incluso podría formar a otro trabajador o trabajadora.

1: Realizar operaciones de selección de personal de trabajo de campo (encuestadores/entrevistadores), colaborando con la persona responsable en la elección de los perfiles más idóneos para el estudio, en función de las capacidades personales, formativas y profesionales de los candidatos.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
1.1: Definir las características y criterios de selección del personal de campo (como hablar un idioma, tener conocimientos de una materia concreta u otros), por la persona responsable del trabajo de campo, de acuerdo a los objetivos y requisitos del plan de investigación y/o trabajo de campo.	☐	☐	☐	☐
1.2: Determinar el número de encuestadores/entrevistadores, necesarios para los puestos de trabajo del personal de campo, definiendo las tareas y funciones que tienen que desarrollar.	☐	☐	☐	☐
1.3: Preseleccionar el personal de campo, valorando el perfil de los posibles candidatos, la capacidad de adaptación, la motivación para desarrollar las tareas asignadas dentro del equipo y habilidad específica en el que se desenvuelve su trabajo entre otras.	☐	☐	☐	☐
1.4: Archivar la información sobre las características, cualidades de los candidatos, utilizando una aplicación informática específica, asegurando la confidencialidad y disposición de la información para otras investigaciones.	☐	☐	☐	☐
1.5: Mantener actualizada la base de datos de los encuestadores constituyendo una bolsa de suplentes para atender las bajas que se produzcan durante el proceso, reforzando el equipo, en caso necesario, o para otras investigaciones.	☐	☐	☐	☐

1: Realizar operaciones de selección de personal de trabajo de campo (encuestadores/entrevistadores), colaborando con la persona responsable en la elección de los perfiles más idóneos para el estudio, en función de las capacidades personales, formativas y profesionales de los candidatos.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
1.6: Enviar el informe que resulta del proceso de selección de los encuestadores/entrevistadores, previa elaboración, a la persona responsable correspondiente, en el tiempo y la forma establecidos por la organización, proponiendo la contratación de las personas y valorando la adecuación de cada uno de los seleccionados.	☐	☐	☐	☐
1.7: Detectar las carencias, necesidades formativas del grupo de trabajo de campo y las recomendaciones individuales para la realización del mismo en una reunión, donde se tiene en cuenta las dudas surgidas durante el desarrollo del trabajo, analizando las sugerencias y aportaciones de los miembros del equipo para hacer más efectiva su labor y corregir las desviaciones producidas al detectar fallos en los cuestionarios.	☐	☐	☐	☐

2: Organizar el plan de trabajo de los encuestadores/entrevistadores, estableciendo pautas y medios necesarios para su realización, según la metodología y forma de recogida de la información.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
2.1: Interpretar el informe de valoración del perfil de los encuestadores/entrevistadores, realizado por la persona responsable de trabajo de campo, considerando las cualidades y perfil que cada encuestador/entrevistador debe tener antes de empezar su trabajo, para ajustarse al plan de la investigación.	☐	☐	☐	☐
2.2: Registrar los miembros del equipo de trabajo, en hoja de cálculo o similar, incluyendo: su perfil, referencia del estudio, número de entrevistas, fecha, duración, cuotas, lugar de realización, zona geográfica y objetivos individuales y colectivos del trabajo de campo, de acuerdo a la normativa aplicable en materia laboral y de prevención de riesgos laborales en el trabajo.	☐	☐	☐	☐
2.3: Organizar el trabajo de campo en el plazo previsto para cumplir los objetivos establecidos en el plan de investigación, utilizando cronogramas o aplicaciones de gestión de tareas.	☐	☐	☐	☐

2: Organizar el plan de trabajo de los encuestadores/entrevistadores, estableciendo pautas y medios necesarios para su realización, según la metodología y forma de recogida de la información.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
2.4: Ejecutar la hoja de ruta o zonas de trabajo, organizada por la persona responsable del trabajo de campo, por el equipo de encuestadores/entrevistadores, fijando: número de entrevistas a realizar, lugar, tiempo disponible, los criterios de captación y/o reclutamiento, cuotas, duración de la misma y perfil del entrevistado para la selección de la persona encuestada/entrevistada.	☐	☐	☐	☐
2.5: Establecer los recursos y materiales necesarios para la realización del trabajo de campo según la metodología y forma de realización de la encuesta/entrevista: en papel o en soporte informático (a través del ordenador, teléfono, Tablet u otros dispositivos fijos y móviles), de forma presencial, telefónica, por correo u online, siendo aplicada por el encuestador/entrevistador o autocumplimentada por el encuestado/entrevistado, con especial atención a la documentación e indicaciones específicas necesarias de la persona responsable del trabajo de campo, instrucciones a campo/petición de reclutamiento, (especificando los antecedentes y objetivos de la investigación, targets y cuotas), cuestionario de reclutamiento, guía de discusión, entre otros.	☐	☐	☐	☐
2.6: Establecer los descansos, dietas y/o sistemas de transporte necesarios para el cumplimiento del plan de trabajo y hojas de ruta asignados, de acuerdo con las necesidades del plan de investigación y las normas de la empresa, aplicando técnicas de organización del trabajo, cronogramas o aplicaciones de gestión de tareas, entre otros.	☐	☐	☐	☐
2.7: Establecer el sistema retributivo al equipo de trabajo por la persona responsable del trabajo de campo, atendiendo a las características del plan de investigación, formas de retribución, competencias y perfil de los encuestadores/entrevistadores.	☐	☐	☐	☐
2.8: Definir los incentivos para el equipo de encuestadores a su cargo, de manera objetiva en función de parámetros de rendimiento prefijados, conocidos y evaluables.	☐	☐	☐	☐

	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN
--	-------------------------------

3: Aplicar los planes de formación y perfeccionamiento del equipo de encuestadores/entrevistadores, de acuerdo con las necesidades planteadas en el estudio y las especificaciones recibidas por la persona responsable, para mejorar su capacitación, eficacia y eficiencia.	1	2	3	4
3.1: Detectar las necesidades de formación, del equipo de encuestadores/entrevistadores, de forma individual o en su conjunto, consultando y analizando las sugerencias y aportaciones de los miembros del equipo, realizando reuniones personales y en grupo, así como del seguimiento en su desempeño.	☐	☐	☐	☐
3.2: Aplicar los objetivos del plan de formación del equipo de encuestadores/entrevistadores a su cargo determinados por la persona responsable del trabajo de campo, teniendo en cuenta los objetivos previstos en el briefing (instrucciones sobre la investigación a realizar), los recursos y elementos necesarios en la formación y analizando las necesidades de formación detectadas.	☐	☐	☐	☐
3.3: Aplicar el plan de formación inicial para los encuestadores/entrevistadores establecido por la persona responsable del trabajo de campo, según las indicaciones de la persona responsable técnica del estudio, teniendo en cuenta, los objetivos del plan de investigación, las características del cuestionario, otros métodos de recogida de la información, las particularidades y requerimientos del trabajo a realizar, el plan de prevención de riesgos laborales y el presupuesto disponible.	☐	☐	☐	☐
3.4: Aplicar el plan de formación continua para el perfeccionamiento del equipo de encuestadores/entrevistadores establecido por la persona responsable de la formación, completando la formación inicial, perfeccionando y actualizando la formación del equipo de encuestadores/entrevistadores y adecuándolo a los objetivos y necesidades de la misma en cada momento y nuevo proyecto de investigación.	☐	☐	☐	☐
3.5: Organizar la formación teórica y práctica, tanto simulada como de campo, de acuerdo a las actividades previstas en el plan de formación y aplicando técnicas de organización del trabajo y programación de tareas.	☐	☐	☐	☐
3.6: Adecuar el método de enseñanza-aprendizaje establecido por los responsables de la formación, a las características del equipo de encuestadores/entrevistadores, teniendo en cuenta las necesidades detectadas por el mismo y los objetivos establecidos en la programación de la formación.	☐	☐	☐	☐
3.7: Adecuar el método de enseñanza-aprendizaje establecido por los responsables de la formación, a las características del equipo de encuestadores/entrevistadores, teniendo en cuenta las necesidades	☐	☐	☐	☐

3: <i>Aplicar los planes de formación y perfeccionamiento del equipo de encuestadores/entrevistadores, de acuerdo con las necesidades planteadas en el estudio y las especificaciones recibidas por la persona responsable, para mejorar su capacitación, eficacia y eficiencia.</i>	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
detectadas por el mismo y los objetivos establecidos en la programación de la formación.				

4: <i>Liderar el equipo de encuestadores/entrevistadores, facilitando su implicación y motivación para favorecer el cumplimiento del plan de investigación e instrucciones de trabajo.</i>	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
4.1: Identificar los valores que la organización quiere transmitir y los objetivos del plan de investigación, adecuando las estrategias, tácticas y comportamientos con los mismos.	☐	☐	☐	☐
4.2: Adoptar el estilo de liderazgo y dirección de equipos de encuestadores/entrevistadores, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y características del equipo de trabajo, asegurando la obtención del máximo rendimiento de los miembros del equipo, su mejor desarrollo profesional y personal y la generación de la eficacia necesaria para la rentabilidad del proceso.	☐	☐	☐	☐
4.3: Presentar la documentación e instrucciones del trabajo de campo/petición de reclutamiento a los encuestadores/entrevistadores, especificando los antecedentes y objetivos de la investigación, targets y cuotas, cuestionario de reclutamiento, cuestionario/guía de discusión, materiales a testar, entre otros, aplicando técnicas de comunicación y presentación de apoyo, que garanticen la comprensión del trabajo, su motivación, los criterios de captación y/o reclutamiento, el desarrollo de la encuesta/entrevista y otras actividades a realizar en su caso.	☐	☐	☐	☐
4.4: Identificar los factores que influyen en la motivación del equipo mediante el análisis de las sugerencias y aportaciones de sus miembros, la realización de reuniones personales o grupales del equipo y aplicando procesos de intercomunicación.	☐	☐	☐	☐
4.5: Aplicar las técnicas de motivación a los miembros del equipo, reconociéndoles sus éxitos en el trabajo, dotándoles de incentivo, asignándoles responsabilidades, fomentando la participación de los encuestadores/entrevistadores, proporcionándoles valor añadido a través de la formación, impulsando sentimiento de equipo y retroalimentación con los miembros del mismo, entre otros.	☐	☐	☐	☐

4: Liderar el equipo de encuestadores/entrevistadores, facilitando su implicación y motivación para favorecer el cumplimiento del plan de investigación e instrucciones de trabajo.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
4.6: Resolver las dudas y cuestiones de difícil comprensión para el personal de campo, facilitando la información imprescindible (antecedentes, objetivos y especificaciones del estudio, entre otros) y acudiendo, en caso necesario, a la persona responsable técnico y equipo responsable de la investigación o estudio de mercado.	☐	☐	☐	☐
4.7: Transmitir los resultados de la presentación del trabajo de campo al equipo de encuestadores/entrevistadores al equipo responsable de la dirección de la investigación, incluyendo las observaciones aportadas para el plan de investigación, la revisión del cuestionario y el guion de la encuesta/entrevista, detección de necesidades formativas del equipo de trabajo u otras.	☐	☐	☐	☐
4.8: Proporcionar la documentación y medios necesarios al equipo de trabajo de campo, asegurando la interpretación de los conocimientos y pautas de cumplimentación del cuestionario e indicando la metodología de recogida de datos aplicado (presencial, por teléfono, dispositivos móviles, web, entre otros).	☐	☐	☐	☐

5: Controlar la recogida de datos, revisando el cumplimiento de cuotas, y el contenido de los cuestionarios para asegurar la calidad del proceso.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
5.1: Simular la realización de la encuesta, respetando el orden de las preguntas, el ritmo y el tiempo estimado y evitando las valoraciones interpretativas que pudieran sesgar la información aportada por el encuestado.	☐	☐	☐	☐
5.2: Canalizar los cuestionarios y las cuotas que se van cumplimentando diariamente a través de una entrada única, en una hoja de cálculo o similar, que les asigna un número de identificación para su ordenamiento posterior.	☐	☐	☐	☐
5.3: Comprobar la cumplimentación completa de los cuestionarios, identificando los aspectos que no se han cumplimentado y proponiendo medidas para su corrección y validación.	☐	☐	☐	☐

5: Controlar la recogida de datos, revisando el cumplimiento de cuotas, y el contenido de los cuestionarios para asegurar la calidad del proceso.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
5.4: Realizar el control de la obtención y recogida de datos de acuerdo al procedimiento establecido por la empresa u organización, a una muestra de los encuestados/entrevistados por ruta, día, encuestador/entrevistador, comprobando la veracidad de los datos obtenidos en la encuesta.	☐	☐	☐	☐
5.5: Controlar los criterios de captación y/o reclutamiento y las cuotas de la muestra permanentemente de manera que se garantice que los individuos que contestan y/o participan son los que se ajustan al perfil que demanda el estudio, siendo necesario el uso de una aplicación informática específica, para la recogida de las variables del estudio que permitirá el manejo de los mismos, minimizando errores.	☐	☐	☐	☐
5.6: Comparar los datos obtenidos de cada miembro del equipo de campo con los del promedio de la organización y con la media del equipo, detectando las desviaciones y reconduciéndolas hacia la consecución de los objetivos previstos en el plan de investigación	☐	☐	☐	☐
5.7: Establecer el plan de acción para cada miembro del equipo de campo, en función de sus resultados, y recoge, al menos, los siguientes datos: definición de problemas, enumeración de las causas, listado y cuantificación de propuestas de mejora.	☐	☐	☐	☐
5.8: Recoger los resultados diarios de control en un informe o evaluación de los objetivos previstos, identificando los errores observados en la obtención de datos.	☐	☐	☐	☐

6: Resolver los imprevistos y situaciones que surjan durante el trabajo de campo, supervisando y controlando la actividad de los encuestadores/entrevistadores y aplicando técnicas de resolución de conflictos, cuando se generen.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
6.1: Aplicar los métodos de control y seguimiento de la actividad de los encuestadores/entrevistadores y del trabajo diario, utilizando sistemas de comunicación con el personal de campo que permitan detectar cualquier anomalía que pudiera producirse para resolverla en tiempo y forma.	☐	☐	☐	☐
6.2: Valorar el esfuerzo realizado por el encuestador/entrevistador, estimulándoles personal y profesionalmente, para cumplir los objetivos del	☐	☐	☐	☐

6: Resolver los imprevistos y situaciones que surjan durante el trabajo de campo, supervisando y controlando la actividad de los encuestadores/entrevistadores y aplicando técnicas de resolución de conflictos, cuando se generen.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
plan de investigación.				
6.3: Organizar el seguimiento de la actividad de los encuestadores/entrevistadores, estableciendo los mecanismos de asistencia compatibles con el tipo de investigación a realizar.	☐	☐	☐	☐
6.4: Resolver los problemas que aparecen durante el trabajo de campo de forma efectiva y rápida, de acuerdo a los procedimientos establecidos en el plan de investigación o transmitiendo a los superiores las incidencias que no se pueden resolver en el ámbito de su responsabilidad.	☐	☐	☐	☐
6.5: Identificar el método a utilizar en la gestión del conflicto, considerando las posibles técnicas de resolución: negociación y procedimientos de toma de decisiones en grupo por consenso, por mayoría o por delegación a representantes, entre otros.	☐	☐	☐	☐
6.6: Alcanzar la elección final en la toma de decisiones, buscando el mayor grado de aceptación posible entre los miembros del equipo y los objetivos de la organización y una vez evaluadas las posibles consecuencias adversas, su probabilidad, gravedad y riesgos asociados.	☐	☐	☐	☐
6.7: Fijar los objetivos a negociar, ante la situación de conflicto, de forma realista, determinando hasta dónde se puede ceder y qué alternativas compensatorias pueden pedirse a cambio, así como el margen mínimo al cual no se debe renunciar.	☐	☐	☐	☐
6.8: Tomar la postura adoptada ante el conflicto de forma flexible, segura y siempre con predisposición positiva a los acuerdos, respetuosa con el otro y en línea con los propósitos generales de la organización.	☐	☐	☐	☐

7: Elaborar informes, por zona o grupo, del trabajo de campo realizado, contrastando la información proporcionada por los encuestadores/entrevistadores para su posterior análisis y evaluar el desempeño de los miembros del equipo.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
7.1: Obtener la información para la evaluación del desempeño de trabajo de	☐	☐	☐	☐

7: Elaborar informes, por zona o grupo, del trabajo de campo realizado, contrastando la información proporcionada por los encuestadores/entrevistadores para su posterior análisis y evaluar el desempeño de los miembros del equipo.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
los miembros del equipo, analizando los parámetros directamente relacionados con el puesto y el equipo.				
7.2: Sintetizar la información procedente del trabajo de campo, por zonas, grupos de encuestadores/entrevistadores, comprobando el grado de cumplimiento de los objetivos previamente expuestos en el plan de investigación.	☐	☐	☐	☐
7.3: Redactar el informe sobre el seguimiento, coordinación y control del trabajo de campo de acuerdo con las especificaciones de la organización, incluyendo gráficos y tablas que faciliten la interpretación de la información, utilizando, en su caso, aplicaciones informáticas de presentación de informes.	☐	☐	☐	☐
7.4: Definir las propuestas, recomendaciones y/o sugerencias derivadas de la ejecución del trabajo de campo, en el informe de manera ordenada, clara, concisa y de fácil interpretación.	☐	☐	☐	☐
7.5: Comparar los datos obtenidos por cada miembro del equipo con la media del equipo y con los promedios establecidos en investigaciones similares anteriores, proponiendo medidas correctoras para reconducir las desviaciones detectadas hacia la consecución de los objetivos previstos.	☐	☐	☐	☐
7.6: Evaluar el desarrollo del trabajo de campo, proponiendo primas o retribuciones a los miembros participantes en el trabajo de campo en función de sus resultados.	☐	☐	☐	☐
7.7: Transmitir el informe que recoge los resultados de la evaluación del desempeño de los miembros del trabajo de campo a la persona responsable, proponiendo correcciones relativas a la organización y gestión del trabajo además de la promoción de los integrantes del equipo dentro de la organización, cuando proceda.	☐	☐	☐	☐