

**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas**



**“ANÁLISIS DEL PROCESO DE INDUCCIÓN DE ENCUESTADORES Y  
SUPERVISORES DE CAMPO DEL INEC”**

**TESIS DE POSTGRADO**

Previa la obtención del Título de:

**MÁSTER EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

Presentada por:

**SISSY KARINA PACHECO MAZZINI**

Guayaquil - Ecuador

2014

# AGRADECIMIENTO

A quienes ayudaron directa o indirectamente a la culminación de este trabajo, en especial a mi familia por su infinito apoyo.

# DEDICATORIA

Para mi MAMI

Mi Esposo y

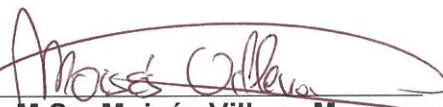
Mis Hijas.

# TRIBUNAL DE GRADUACIÓN



Ph.D. Kathia Rodriguez M.

PRESIDENTA



M.Sc. Moisés Villena M.

DIRECTOR



Ph.D. Fabricio Zanzzi D.

VOCAL



M.Sc. Martha Aguilar G.

VOCAL

# DECLARACIÓN EXPRESA

La responsabilidad del contenido de este Trabajo de Titulación, corresponde exclusivamente al autor, y el patrimonio intelectual de la misma a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL.



**Sissy Karina Pacheco Mazzini**

# RESUMEN

La incursión de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la sociedad ha significado un cambio de paradigma en el quehacer cotidiano. La utilización de estas herramientas en el campo docente no se ha hecho esperar aunque exige un mayor dominio de técnicas pedagógicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero el fin es conseguir un aprendizaje significativo. Ahora el docente debe asumir su rol enmarcado en calidad de tutor, el centro de atención lo comprende el estudiante, de quien se requiere no solo una participación más activa en el proceso sino que desarrolle habilidades y destrezas.

El presente trabajo propone el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC en la formación y capacitación del talento humano de una institución del sector público frente a la problemática existente en torno al reclutamiento y selección de personal idóneo para el proceso de producción de información estadística.

En el afán de solucionar esta problemática, se ha planteado una revisión integral del proceso de selección de personal, prestando especial interés en el perfil del personal a seleccionar, la dinámica del proceso como tal y los materiales utilizados en las capacitaciones que realiza la institución pública objeto de estudio. Mediante el uso de diferentes técnicas, métodos cualitativos y cuantitativos, se propone una solución viable a la problemática descrita.

La solución propuesta consiste en el diseño de un curso que utiliza las TIC para mejorar las destrezas tanto del personal que se pretende contratar como del personal que ya forma parte de la institución, enfocada a la innovación del quehacer estadístico nacional, acorde a las exigencias de la sociedad de la información y el conocimiento.

# ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
TRIBUNAL DE GRADUACIÓN .....	iv
DECLARACIÓN EXPRESA .....	v
RESUMEN.....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
ÍNDICE DE CUADROS.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES .....	1
1.1    Antecedentes.....	1
1.2    Planteamiento del Problema.....	4
1.3    Definición del Problema.....	7
1.4    Justificación Institucional .....	7
1.5    Objetivos .....	9
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1    Definiciones .....	11
2.2    Marco Teórico Conceptual.....	12
2.3    Marco Contextual.....	19
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA .....	25
3.1    Contexto de la Investigación.....	25
3.2    Variables de estudio .....	27
3.3    Diseño de investigación.....	28
3.4    Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	37
4.1    Presentación de los resultados obtenidos.....	37
4.1.1    PERFIL SOLICITADO DEL CANDIDATO .....	37
4.1.2    Análisis del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	45
4.1.3    Análisis del Manual del Encuestador.....	51

4.2	Propuesta Planteada .....	57
4.2.1	Perfil de los Candidatos .....	57
4.2.2	Proceso de Selección de Personal.....	59
4.2.3	Curso de Capacitación .....	64
4.3	Plan de acción de propuesta .....	69
CONCLUSIONES .....		71
RECOMENDACIONES.....		73
ANEXOS.....		75
REFERENCIAS .....		98



# ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1: Perfiles Docentes en Educación a Distancia .....	16
Gráfico No. 2: Porcentaje del Tipo de Investigación Realizada .....	38
Gráfico No. 3: Perfil solicitado por Nivel de Instrucción .....	40
Gráfico No. 4: Perfil solicitado por Competencia Conductual .....	42
Gráfico No. 5: Perfil solicitado por Competencia Técnica.....	44
Gráfico No. 6: Proceso de Selección de Personal- Et. Preselección .....	47
Gráfico No. 7: Valoración de Contenidos por Expertos .....	56
Gráfico No. 8: Propuesta: Etapa Preselección .....	59
Gráfico No. 9: Bienvenida de Formulario Electrónico .....	61
Gráfico No. 10: Formulario Sección 1- Información Personal.....	62
Gráfico No. 11: Formulario Sección 2- Información Académica .....	62
Gráfico No. 12: Formulario Sección 3 - Experiencia Laboral .....	63
Gráfico No. 13: Formulario Sección 4- Capacitación Específica .....	63
Gráfico No. 14: Propuesta: Plan de Acción .....	69

# ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1: Tipo de Investigaciones Realizadas .....	38
Cuadro No. 2: Requerimiento de Personal por Investigación .....	39
Cuadro No. 3: Perfil solicitado por Nivel de Instrucción .....	41
Cuadro No. 4: Perfil solicitado por Competencia Conductual .....	42
Cuadro No. 5: Perfil solicitado por Competencia Conductual .....	44
Cuadro No. 6: Valoración de Opciones para mejorar Actividad Crítica .....	50
Cuadro No. 7: Investigación Estadística por Materiales para Selección .....	51
Cuadro No. 8: Nombre Proyecto por Contenido de Manual .....	53
Cuadro No. 9: Escala de Valoración .....	55
Cuadro No. 10: Resultado de Valoración .....	55
Cuadro No. 11: Puntuación Obtenida de Contenidos.....	56
Cuadro No. 12: Propuesta- Perfil del Puesto.....	58
Cuadro No. 13: Cuadro Comparativo.....	65

# INTRODUCCIÓN

El presente trabajo analiza la posibilidad de utilizar las nuevas Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TIC) en los programas de capacitación que realiza la Oficina Nacional de Estadística del país, es decir, el Instituto Nacional de Estadística y Censos, a fin de mejorar el perfil de la persona a contratar para el desarrollo de sus investigaciones estadísticas.

La incursión de las TIC en la sociedad ha generado que este siglo se considere como la era del conocimiento, por los serios cambios que ha ocasionado tanto en la parte académica como en la laboral, ámbitos muy relacionados entre sí.

Cambios que se reflejan en la parte académica, por el cambio de roles en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje (Ros, 2004), que busca el desarrollo de habilidades y destrezas en los alumnos para desenvolverse en el campo laboral que exige un conjunto de características para desempeñar bien un cargo/rol determinado en una institución (De La Rosa, 2010).

Para el desarrollo de esta propuesta se ha analizado el proceso de reclutamiento y selección de personal en su etapa de Pre-Selección para establecer cuáles son las características que debería poseer este candidato, determinar si este proceso se adapta a la dinámica requerida de la Institución y además se ha analizado los recursos utilizados en la selección de personal.

La propuesta presentada contempla una sinergia en su estrategia para mejorar la destreza en el manejo y uso de tecnologías del personal que pertenece al INEC y

también mejorar el sistema de selección de personal para reclutar al candidato más idóneo bajo principios de igualdad.

# CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES

## 1.1 Antecedentes

En los actuales momentos las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) permiten que se difundan conocimientos en días a todo el mundo, situación que anteriormente tomaba años; esto ha significado la inclusión de estas herramientas en la mayoría de las ciencias. Su aplicación en el campo educativo hace posible llegar a casi todos los rincones, combatiendo barreras que impedían transmitir conocimientos a la sociedad. Esta situación implica un cambio en la conceptualización de los principales indicadores educacionales. Antes se pretendía eliminar principalmente el analfabetismo; con las actuales condiciones ya no solo se trata de saber leer y escribir, sino también saber usar y manejar las TIC, lo cual abre una brecha generacional entre los que utilizan y manejan estas tecnologías versus aquellos que no poseen dominio de estos conocimientos. Además esto hace que las personas que poseen estas destrezas puedan acceder a mejores oportunidades laborales.

Los cambios tecnológicos presentados en la sociedad han hecho que las demandas laborales modifiquen las competencias solicitadas a los aspirantes para ocupar una vacante disponible de una institución.

Para el caso del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) se requiere que el nuevo personal posea destrezas y habilidades que aporten directamente en la generación de información estadística oportuna y de calidad. Esta búsqueda de personal, en el caso de las instituciones del Sector Público, está afectado por diferentes reglamentaciones; por ejemplo en el tema de contratación de personal, se elimina la tercerización y obliga a afiliar al IESS a todos los trabajadores, sin que esto elimine o disminuya los trámites burocráticos que generan estos procesos administrativos; los cuales, entre otros efectos, retrasan los procesos de capacitación, sin que ello afecte el cronograma de ejecución de los proyectos, disminuyendo el tiempo asignado para esta actividad (Capacitación), que es de vital importancia para el éxito de un proyecto de investigación estadística. La responsabilidad de ejecutar la actividad de levantamiento de información en campo depende exclusivamente de las Coordinaciones Zonales y son quienes deben cumplir con los tiempos planificados mediante ajustes en la cantidad de personal asignado, cargas de trabajo, horarios de trabajo, etc., en función de no afectar con las medidas tomadas, los presupuestos y fechas de entrega de información a la Administración Central, pudiendo ocasionar una disminución en la calidad de la información generada, lo cual podría afectar gravemente la imagen institucional.

Este proyecto de tesis basado en la información del año 2013, pretende diseñar un programa de capacitación para personas interesadas en mejorar su calidad de vida prestando sus servicios en el INEC, que al ser una institución referente en el quehacer estadístico nacional ejecuta investigaciones con este fin de manera periódica, por tanto se requiere de la contratación de Encuestadores o Supervisores de Campo que deben contar con la formación técnica y metodológica adecuada para este fin. Este trabajo de tesis brindaría una propuesta para dotarlos de los conocimientos básicos utilizados en actividades que realiza el INEC, brindarles una inducción de las tareas y responsabilidades que estarían a su cargo, en caso de ser

seleccionado para participar en algún proyecto que pueda desarrollar la Institución. Esto permitiría a la institución contar con personal altamente calificado.

Con el desarrollo de un programa de inducción para el personal externo que no labora en la institución, se contribuiría a solucionar el problema de reclutamiento de personal, el cual ya contaría con conocimientos a priori de la importancia y carácter técnico del trabajo que debe realizar; esto disminuiría tiempo en las capacitaciones presenciales del personal a seleccionar, dedicándolo exclusivamente a las particularidades de la investigación; adicionalmente se contribuiría, en otros aspectos, al beneficio institucional al difundir de manera general la actividad de investigación de campo que realiza el INEC, lo que está relacionado con la visión institucional.

La importancia de este proyecto radica principalmente en la contribución directa para el fortalecimiento del Centro de Formación y Capacitación Estadística- Nacional e Internacional del INEC, el cual además de las capacitaciones tradicionales que brinda, podrá ofertar un programa de capacitación a beneficio de ambas partes (INEC y Público en General) con lo cual se pretende cubrir la demanda de oportunidades de trabajo en la institución; también se generará una sana competencia, igualdad de condiciones, al transparentar este proceso y mantener una base de datos de postulantes a estos cargos vacantes (Encuestador y/o Supervisor de Campo en el INEC), con la garantía que el preseleccionado cuente con conocimientos básicos. También permitirá disminuir los tiempos de capacitación en temas generales y centrar el contenido de los cursos presenciales en el tema específico de la investigación a desarrollar.

En las actuales condiciones en las que se realiza la selección e inducción del nuevo personal, se observa varias dificultades como, falta de flexibilidad en los procesos de selección, pocos recursos para la selección de postulantes, falta de postulantes

calificados, alta tasa de deserción de los participantes en las capacitaciones, entre otros que se explican en la siguiente sección.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

Conforme se estipula en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, las Unidades de Talento Humano tienen a su cargo el Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal, así como el de Formación y Capacitación, unidades que han establecido mecanismos para agilizar esta tarea en cumplimiento a las regulaciones impuestas por el Ministerio de Relaciones Laborales - MRL conforme la legislación vigente. Sin embargo estos procesos estipulados no se adaptan a la realidad de las actividades del Instituto Nacional de Estadística y Censos, institución de índole técnica que tiene a su cargo la ejecución de operaciones estadísticas sea de carácter social o económico, que involucren a toda la población, o solo a una pequeña parte de ésta.

Estas operaciones estadísticas surgen como requerimientos de instituciones del Estado conforme se expresa en el Plan Nacional del Buen Vivir, así como de la demanda por parte de usuarios externos de información relevante, de manera que contribuyan a la generación y evaluación de políticas de estado y planes de desarrollo basados en esta información que provee la propia ciudadanía y es recolectada por el personal de la Oficina Nacional de Estadística, en la etapa de “Levantamiento de la Información”, lo anterior es una de las etapas de un proyecto de investigación estadística, conforme los lineamientos vigentes de parte de la Dirección de Planificación del INEC, en la cual se estipulan los instrumentos a utilizarse para este fin, así como el debido proceso para la selección y capacitación del personal a contratar para ejecutar esa etapa del proyecto de investigación estadística.



De acuerdo a los requerimientos estipulados en estos documentos se dispone de fechas y cantidades del personal a seleccionar, donde el primer paso es realizar la convocatoria para la selección del personal y posterior inducción, donde se observa lo siguiente:

- Poca flexibilidad en los procesos de selección: Por ser institución pública se debe cumplir con las políticas, normas e instrumentos que señala el Ministerio de Relaciones Laborales, donde se estipula la ejecución de diferentes etapas para este proceso el cual debe contar con los verificables del caso, para validar el proceso.
- Escasos recursos para la selección de postulantes: Una vez que se cuenta con las autorizaciones del caso se debe convocar para la entrevista a todos los postulantes interesados, estos postulantes muchas veces se sienten maltratados ya que no se dispone de una infraestructura adecuada para garantizar una espera organizada, también, debido a los procesos de optimización del personal, no se cuenta con un equipo funcional que se dedique a esta actividad; improvisando en ciertas ocasiones el personal técnico.
- Falta de postulantes calificados: Por temas de financiamiento, se paralizan o aprueban ciertas investigaciones. Estas investigaciones en ocasiones se inician de manera simultánea causando un congestionamiento en las actividades de reclutamiento donde se requiere suficiente personal capacitado con la finalidad de cumplir los cronogramas aprobados.
- Tiempo desperdiciado en la revisión de requisitos: El escaso personal en el área de Talento Humano obliga a delegar tareas como la revisión de carpetas a personal de otras áreas, pero al finalizar esta tarea y cuando la unidad de Talento Humano debe consolidar la información, ocurre que en muchas ocasiones vuelven

a revisar todas las carpetas de los postulantes para confirmar si en verdad cumplen o no los requisitos estipulados, generando duplicidad en el tiempo para el desarrollo de esta tarea.

- Alta tasa de deserción de los participantes en las capacitaciones: Al no contar con los filtros adecuados en este reclutamiento de personal se convoca a una gran cantidad de personas que al dar inicio el curso de capacitación, simplemente no se presentan o asisten los primeros días ocasionando que al culminar el curso no se cuente con la cantidad de talento humano requerido para la ejecución de la encuesta en los tiempos estipulados.
- Reiterados procesos de capacitación improvisados: Estas altas tasas de deserciones no solo se presentan en las capacitaciones antes de la selección definitiva del personal, sino también en el inicio de actividades donde en ciertas ocasiones se comienza una investigación sin contar con todos los materiales, suministros, equipos, etc., requeridos para este fin, ocasionando malestar en el personal seleccionado que incluso suele llegar a la renuncia voluntaria de los mismos, situación que se vuelve más compleja cuando ha culminado la selección de personal con la cantidad exacta sin dejar posibles candidatos capacitados en calidad de reserva para reemplazo del personal saliente, obligando a organizar nuevos cursos de capacitación en menos tiempo del requerido para garantizar un dominio del tema a fin de cubrir las vacantes y poner al día el trabajo conforme los tiempos programados.
- Duplicidad de contenidos en los cursos de capacitación: El material de los cursos de capacitación de las investigaciones estadísticas contienen temas que deben ser de dominio general del personal que labora en la etapa de “Levantamiento de Información”, pudiéndose resumir en un manual genérico útil a todas las investigaciones del INEC.

### 1.3 Definición del Problema

De lo expuesto anteriormente, surge la interrogante:

***¿Es posible, con la utilización de las TIC's en la educación, mejorar el proceso de Inducción del personal de Operativos de Campo del INEC?***

Se planteará dentro de esta investigación educativa una solución a la situación problemática que enfrenta esta institución.

### 1.4 Justificación Institucional

El Instituto Nacional de Estadística y Censos define su misión institucional de la siguiente manera: *“Producir, analizar y difundir la información estadística oficial con fines estadísticos de manera oportuna, confiable y de calidad para la toma de decisiones pública y privada, (...)”*.

En cumplimiento de su misión y visión de transformarse en el líder del Sistema Estadístico Nacional, ha fijado dentro de sus ejes estratégicos la creación del Centro de Formación y Capacitación Estadística – Nacional e Internacional (CFCE), que será la parte responsable de difundir en forma directa la cultura estadística en el país, aumentando las capacidades y formación técnica de la población en general, para este caso sería un nuevo personal del INEC que debe enfocarse en el desarrollo de proyectos en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

El Centro de Formación y Capacitación Estadística – Nacional e Internacional es una nueva unidad que debe posicionarse en el mercado así como contribuir a conseguir la misión, visión y objetivos estratégicos trazados por el INEC, para lo cual atendería a usuarios externos del INEC que en algún momento podrían pertenecer a la Institución profundizando de esta manera su conocimiento en materia estadística.

El INEC al ser una institución de carácter técnico es fundamental que cuente con talento humano preparado y debidamente capacitado en el quehacer estadístico institucional, que garantice profesionales de calidad en la participación de las actividades estadísticas, haciendo uso para ello del Centro de Formación y Capacitación Estadística, donde además de difundir la cultura estadística a la comunidad en general, se obtenga un beneficio social al incrementar las potencialidades de los interesados en adquirir un trabajo con las garantías del caso que contribuye a mejorar la calidad de vida.

Además, por la naturaleza técnica del Instituto Nacional de Estadística y Censos, se cuenta con profesionales de experiencia formados por esta entidad muy respetados y valorados tanto a nivel nacional como internacional, sin embargo, esta formación se pierde con la salida de este talento humano; por tanto sería importante tratar de establecer un programa de capacitación que se pueda retroalimentar con la experiencia de estos profesionales, donde se mantendría el conocimiento para transmitirlo a nuevas generaciones, ocasionando que este permanezca no solo en la institución sino en el país.

Implementar este proyecto implica incursionar las TIC en la educación de la fuerza laboral de una institución del sector público, esta opción no ha sido considerada dentro del sistema de Capacitación de personal. Se tendrían muchos beneficios, entre los cuales podemos citar:

- Reducción de tiempos en el reclutamiento de personal

- Disponer de una base de datos con información actualizada de postulantes interesados
- Optimización de los recursos del estado, al elaborar manuales genéricos de información que se utiliza en todas las encuestas.
- Difusión de las actividades que realiza el INEC
- Posicionamiento del Centro de Formación y Capacitación Estadística del INEC
- Mejoramiento de la atención a los usuarios externos interesados en una plaza laboral
- Focalización de los cursos de capacitación en los temas propios de la encuesta.

## 1.5 Objetivos

### ***General:***

Diseñar un programa de capacitación aplicando las nuevas tecnologías de la información en la educación, para reclutar aspirantes a Encuestadores o Supervisores de Campo que cumplan con el perfil adecuado para las diferentes investigaciones estadísticas que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

### ***Específicos:***

- Determinar si existe alguna relación entre los perfiles de los candidatos a encuestadores y supervisores de campo requeridos en las diferentes investigaciones que realizó el INEC durante el año 2013.

- Evaluar si el actual proceso de reclutamiento de personal utilizado por la institución, se ajusta a la dinámica operativa requerida.
- Aplicar las Tecnologías de Información y Comunicación en el proceso de Selección e Inducción del Personal del INEC.
- Analizar si existe diferencia o no entre los contenidos utilizados en los cursos de capacitación que ejecutó el INEC durante el año 2013.
- Determinar los contenidos relevantes utilizados en los diferentes cursos de capacitación impartidos por el INEC durante el año 2013, para conformar una base de conocimientos institucional.

# CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

## 2.1 Definiciones

Moodle: Es un sistema informático para administración educativa, utilizado para comunidades educativas en línea, por su versatilidad y facilidad de uso ha significado que sea muy utilizado en el campo educativo.

E-Learning: Se refiere a un sistema de aprendizaje a través del manejo de medios electrónicos, basándose en la utilización de computadoras, dispositivos electrónicos, entre otros; donde a través de estos, se le proporciona material educativo al alumno para su aprendizaje.

Limesurvey: Software libre diseñado para la creación de encuestas en línea, que brinda muchas ventajas en el diseño de las mismas.

Cartografía: Es la ciencia que se encarga del estudio y de la elaboración de mapas y planos geográficos.

Diagrama de Proceso: Es una representación gráfica de una secuencia lógica de pasos a seguir para realizar algún proceso-procedimiento.

## 2.2 Marco Teórico Conceptual

Esta investigación toma como sustento el uso de las Tecnologías de la Información en el campo de la Educación, con las cuales surge la necesidad de innovar el proceso de enseñanza-aprendizaje (Sánchez, 2012), partiendo de un ambiente tradicional donde comúnmente se contaba con un aula en la que todos los involucrados se encontraban presentes en el mismo tiempo y espacio permitiendo una comunicación directa, lo cual, en una aula virtual se transforma por no contar con esa particularidad y los canales de comunicación se vuelven sincrónicos y asincrónicos.

Se considera utilizar Educación Virtual porque con ella se puede ayudar a cualquier persona con su formación, puesto que le permite seguir aprendiendo a lo largo de su vida sea por reconocimiento o por adquirir nuevos conocimientos ante alguna necesidad (Marauri, 2014), lo que en este trabajo sería el segundo motivo, ya que la necesidad se materializa en conseguir una vacante ofrecida por esta institución gubernamental a fin de mantener o mejorar su bienestar familiar.

Además, considerando la Educación a Distancia como origen de la Educación Virtual, en sus inicios surge como respuesta a la necesidad de educar en situaciones donde no es posible disponer en horario regular al alumno y al profesor (Silva, 2011), por diferentes motivos principalmente asociados al ámbito geográfico, los costos y tiempos. Costos, debido a que la educación presencial puede significar costos elevados por temas de traslado de los estudiantes, infraestructura y mantenimiento de centros de educación, además no se considera rentable asignar un profesor por cada alumno; esta relación mejora considerablemente aplicando la Educación Virtual, sin embargo no hay que olvidar que existe la limitación que conlleva el precio de la conexión que los interesados deberán cubrir considerando que en las áreas rurales en ciertos casos no existe disponibilidad. (García, Ruiz, Quintanal, García, & García,



2009), pero esta limitante igual se presenta en los cursos de capacitación presenciales impartidos por el INEC, ya que solo se dictan cursos en las ciudades donde existe una Coordinación Zonal en el caso de Litoral es la ciudad de Guayaquil.

En cuanto al *tiempo*, principalmente de los alumnos adultos que requieren de cierta flexibilidad de horario por motivo que estos ya tienen responsabilidades adquiridas y que además poseen ciertos valores y disciplinas así como destrezas desarrolladas a lo largo de su vida, estas últimas primordiales para que este modelo educacional funcione, y en el presente trabajo, considerando, que con la inclusión de estrategias adecuadas se conseguiría una característica muy apreciada en el entorno laboral, la cual es, "Trabajar en Equipo". (Marín, 2011); característica que se adapta a los requerimientos institucionales del INEC, por motivo que para el levantamiento de la información en campo normalmente se conforman equipos de 1 Supervisor que cumple el rol de líder junto a 2 o más Encuestadores.

Estas premisas modifican el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual se entiende como "*una enseñanza interactiva, abierta, flexible basada en la utilización de las tecnologías telemáticas (particularmente aquellas relacionadas con Internet).*" (Azcorra, Bernardos, Gallego, & Soto, 2001); definición que se adapta al presente trabajo para mejorar el desempeño de los cursos de capacitación tradicionales que realiza esta oficina nacional de estadística, donde no se cuenta con docentes calificados sino con técnicos que dominan los contenidos, situación que no implica que por ello el alumno adquiera esta destreza, en especial cuando está estructurado de forma que el protagonista sea el Instructor.

Al utilizar la Educación Virtual dentro de este trabajo se pretende aprovechar sus principales ventajas dentro del contexto en el que se aplicaría, el cual está conformado por los Instructores y los estudiantes, donde en el primer caso se refiere al personal del INEC involucrado directamente con la investigación, sin que

necesariamente posea una formación docente, mientras que los estudiantes son adultos en su mayoría que han culminado sus estudios o han realizado una pausa por diferentes motivos. Entre sus principales ventajas se puede resumir las siguientes:

- Fácil acceso para la población que cuente con herramientas tecnológicas, independiente del lugar de residencia
- El rol activo que se da al alumno ya que es él quien organiza su horario, regula su aprendizaje exigiendo un autocontrol y motivación para culminar. (Baelo Álvarez, 2009)
- Disminuye costos de traslados tanto del docente como del alumno; e inclusive de residencia para ciertos casos.
- Agrega dentro de las competencias de los profesionales el manejo de tecnologías de información y comunicación, muy necesarias actualmente.

Sin embargo, la Educación Virtual presenta dificultades, como (Monge & Méndez, 2007):

- Exigencias para el alumno, el cual ha de aprender a usar las tecnologías tanto para búsqueda de información como para comunicarse, así como una autodisciplina para organizar su tiempo de estudio con sus responsabilidades ya adquiridas.
- Exigencia para el maestro el cual debe dedicar más tiempo a fin de monitorear el desarrollo del alumno para que no se desmotive y culmine satisfactoriamente. Y de igual manera el dominio de estas herramientas.

Pese a lo anterior es una opción viable considerando que con el aporte de personas de otras unidades se conformaría un grupo multidisciplinario, se podría mejorar los

mecanismos para hacer un seguimiento a los participantes del curso y evitar el abandono del mismo, a fin de disponer de candidatos con manejo de conocimientos básicos al momento de organizar el curso presencial.

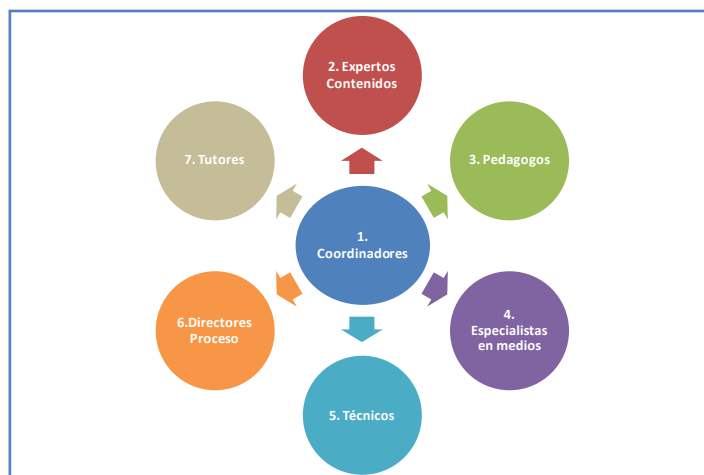
Para la puesta en marcha de este proyecto, diseño del curso, se ha considerado lo siguiente:

- Elaborar una ficha que muestra información básica del curso, esta información es de mucha ayuda para el interesado, ya que le permite desde el inicio saber que se espera. (Lizcano & Cubides, 2008)
- Selección adecuada de los contenidos a desarrollarse en el curso, conforme el requerimiento institucional pero adaptado al entorno virtual, donde no se planifiquen las unidades de manera lineal sino que permita una interacción y retroalimentación a fin de garantizar el fortalecimiento cognitivo del estudiante. (Cuartas, 2011)
- Listado de los materiales didácticos necesarios para la realización del curso, que promuevan un aprendizaje significativo, es decir las ayudas que se puedan proporcionar al alumno con la finalidad de apoyarlo en la apropiación de los contenidos y destreza de habilidades. (García L. , Medios y Recursos de la EaD, 2014).
- Actividades grupales para fomentar la integración y el trabajo en equipo así como la perenne búsqueda de canales de comunicación y finalmente la evaluación con la cual medir y retroalimentar a fin de mejorar.

Al aplicar este enfoque está claro que los roles tradicionales de los involucrados dentro del proceso de enseñanza aprendizaje cambian (Ros, 2004), lo que obliga a redefinirlos. Ya no solo se puede hablar del Profesor y del Alumno, sino de un equipo

de trabajo donde cada integrante cumpla un papel conforme se sugiere en el siguiente gráfico (García L. , El nuevo docente en la Educación a Distancia, 2014):

Gráfico No.1: Perfiles Docentes en Educación a Distancia



Fuente: Bases, mediaciones y futuro de la Educación a Distancia en la sociedad digital  
Autor: García Aretio, L.

De acuerdo a García Aretio (2014), el proceso de Enseñanza Aprendizaje en Educación a Distancia, requiere un grupo multidisciplinario, donde se puede apreciar que el profesor deja su rol protagónico y asume un papel de tutor, el cuál además de monitorear y planificar las estrategias, contenidos, y actividades se encarga de incentivar en el estudiante la búsqueda del conocimiento aprovechando los materiales elaborados para este efecto. En este trabajo la propuesta toma en consideración la conformación de este grupo considerando este equipo de 4 personas donde serían: Experto en Contenidos, Especialista en Medios, Técnico y el Tutor quien sería la persona que absorba las demás responsabilidades, con la finalidad de garantizar la construcción y presentación del curso, en donde los contenidos educativos deben estar orientados a la participación del alumno proporcionando insumos que deberán ser procesados por ellos (Chan, 2004).

Por otro lado el estudiante, tiene un papel más activo y participador ya que requiere estar motivado y además ser autodidacta, en la búsqueda y construcción de su conocimiento (Díaz & Hernandez, 2010), guiado por la estrategia del docente con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en el curso fomentando la interactividad (Claros & Cobos, 2013).

El ambiente bajo el cual estaría la propuesta sería propicio para levantarla en un entorno virtual de aprendizaje que sea fácil de usar, minimizando los costos. Se ha considerado la plataforma MOODLE, por los temas descritos anteriormente y principalmente porque el INEC en su Centro de Formación y Capacitación ha trabajado con esta plataforma y dispone de técnicos con conocimientos de la misma. En un proyecto desarrollado en el año 2011, después de un análisis de las unidades competentes, el INEC contrató una asesoría para capacitación e implementación de esta plataforma por poseer entre sus características: descarga gratuita, mantenimiento relativamente fácil y acceso todo el tiempo; en caso de requerirse soporte web, existe varios oferentes que cuentan con precios accesibles. (Perkins & Pfaffman, 2006) .

En este contexto, la propuesta a desarrollar iniciará con la definición de los perfiles a utilizar en las convocatorias, posteriormente se realizara un análisis de los contenidos que deberá incluir este “Curso de Inducción”, los cuales deberán adaptarse a los intereses institucionales sin dejar de lado la parte pedagógica, que es la que requiere mayor esfuerzo de parte de esta Institución. Se dejará un Plan de Acción que permita viabilizar y aplicar este diseño. Se ha considerado el syllabus para la Inducción y una guía para su construcción, también se han considerado los diferentes ámbitos para que no se trate del mismo curso solo con un medio distinto de distribución. (McAnally Salas, 2004).

En primer lugar se debe identificar los involucrados para asumir los nuevos roles en este proceso de enseñanza aprendizaje a fin de planificar las actividades y realizar un monitoreo constante de las actividades a cumplir por el alumno para que no sea un aprendizaje de tipo reproductivo, por ello se recomienda realizar de manera personalizada actividades como:

- Atención Personalizada al Alumno: Considerando que los involucrados están en diferentes sitios, a fin de fomentar ese ambiente que se crea en las aulas de clases presenciales, incluir saludos personalizados, fotos de los participantes, pronta respuesta a los correos y preguntas en foros, etc.
- Instrucciones generales (Guías): Elaborar documentos que sirvan de guía a cada uno de los estudiantes explicando los objetivos de cada unidad, el material a revisar, el trabajo de evaluación, cronogramas de actividades, etc. La información debe incluir actividades que permitan monitorear la participación de los alumnos así como de afianzar sus conocimientos.
- Relaciones personales del Grupo: Fomentar las relaciones sociales con el fin de conseguir la interacción entre alumnos, a través de Foros, Chats, Videoconferencias, y en especial actividades tareas grupales.
- Trabajos prácticos: Implementar tareas que impliquen poner en práctica los conocimientos tratados, a fin de garantizar un aprendizaje significativo. Es esta parte la que necesita una especial atención por cuanto se pretende mejorar la experiencia educativa de los participantes a los cursos de capacitación.

En conclusión el diseño de un curso virtual conlleva una planificación de actividades y tareas que deben desarrollar en conjunto un equipo multidisciplinario y que aporten a generar el ansiado aprendizaje en el alumno manteniendo una motivación constante a

fin de que culmine satisfactoriamente el curso desarrollado, aportando a la mejora del quehacer estadístico nacional al momento de recolectar información de hogares o establecimientos económicos.

### 2.3 Marco Contextual

Partiendo de la definición “La educación Virtual enmarca la utilización de las nuevas tecnologías, hacia el desarrollo de metodologías alternativas para el aprendizaje de alumnos de poblaciones especiales que están limitadas por su ubicación geográfica, calidad de docencia y tiempo disponible” (Carmona & Rodríguez, 2009), esta realidad se aplica en el contexto nacional no solo a estudiantes de pregrado, sino también a aquellos profesionales, que habiendo culminado sus estudios formales de manera tradicional no consiguen una fuente de trabajo estable, obligándolos a buscar de manera periódica mejores oportunidades laborales, aun cuando estas no les ofrezcan la continuidad y permanencia en esa plaza laboral, pero les permite subsistir en el tiempo.

En este contexto se debe recordar que el Instituto Nacional de Estadística y Censos reportó la Tasa de Desempleo del mes de marzo de este año para la ciudad de Guayaquil en 6,13%; y definió como Desempleados (INEC, 2014):

*“Personas de 10 años y más; que, en el periodo de referencia, presentan simultáneamente las siguientes características:*

- *Sin empleo, que no estuvo ocupado la semana pasada y están disponibles para trabajar.*
- *Buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores”*

Condiciones que cumplen la mayoría de personas que participan en las convocatorias para realizar proyectos de investigación estadística, específicamente en las actividades de levantamiento de Información, esto ocasiona una gran concurrencia de personas, provocando largas jornadas de entrevistas y atención a postulantes los cuales en ciertas ocasiones pueden perder la calma y la motivación para participar del proceso de selección.

Conforme señala las atribuciones y responsabilidades de las Unidades Administrativas de Talento Humano en la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) en su "Art. 52.- (...) i) *Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genéricos e Institucional*", este proceso debe ser riguroso y apegado a lo señalado en la norma, lo que implica una serie de pasos a cumplir, así como contar con los debidos verificables exigidos en la norma, generando en ocasiones malestar tanto para el personal del INEC como para los aspirantes a una vacante. Para el personal que es parte de la Institución, por lo riguroso de la norma, significa duplicidad de esfuerzos al generar capacitaciones improvisadas, atrasos en la planificación operativa del proyecto por falta de personal que sea elegible, recarga de trabajo para el personal de Talento Humano al realizar hasta en más de una ocasión todo el proceso para cubrir la misma vacante; y para los interesados, en ciertos casos, ocasiona desmotivación, deserción en los cursos de capacitación y además existe un desgaste en la imagen institucional.

Sin embargo, el Reglamento Orgánico de la Ley del Servicio Público (2011), estipula que la administración del talento humano responde a un sistema integrado donde el reclutamiento y selección de personal se encuentra definido a nivel de subsistema, como señala en el "Art. 176.- *Del subsistema de selección de personal.- El*



*subsistema de reclutamiento y selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio público a través del concurso de méritos y oposición correspondiente.*”, es decir, aquella persona que se ajuste de mejor manera a lo establecido en la institución conforme competencias, por lo cual, en la valoración del puesto recibe la mayor puntuación.

Las Competencias definidas como “*Conjunto de características presentes en cada persona que relacionadas en el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular.*” (De La Rosa, 2010), donde, las características se refieren a los conocimientos, técnicas y actitudes que se solicita a los trabajadores, lo que desde el punto de vista educativo implica no solo la búsqueda de conocimientos teóricos sino también el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes, las cuales deben ir de la mano de la dinámica laboral según lo expresado por este autor.

Esta dinámica del mercado laboral, obliga a la búsqueda de postulantes que respondan a competencias como, aprendizaje a lo largo de la vida, trabajar en equipo, entre otras. Aquellos postulantes que hayan desarrollado en el transcurso de su formación académica estas competencias son quienes tienen mayores oportunidades de acceder a mejores plazas laborales en relación a aquellos que no cuentan con ellas. En este sentido “*un mejor acceso a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la educación brinda a las personas una mejor oportunidad de competir en la economía global, promoviendo el desarrollo de una fuerza de trabajo calificada y facilitando la movilidad social*” (UNESCO, 2013) . Por eso de cierta forma al realizar una inducción de tipo virtual se genera un beneficio mutuo considerando a la educación como la clave para conseguir el desarrollo de competencias que facilite el desarrollo profesional así como el desarrollo económico,

muy ligado al desarrollo económico nacional (Rose, y otros, 2014); en tanto que, a nivel institucional se contaría con personal que maneje tecnologías permitiendo la incursión de estos recursos de manera formal en el quehacer institucional.

La incursión de las nuevas tecnologías en el campo de la Educación como consecuencia de la era del conocimiento, hace necesario aplicar estas herramientas en la formación y capacitación del personal de esta Institución Públicas a fin de generar o validar las competencias que requiere, además se pretende por un lado reducir la deserción de parte de personal interesado, así como la disminución de cursos de capacitación improvisados que afectan directamente la calidad del trabajo institucional, reduciendo tiempos en los cursos de capacitación presenciales así como los costos de materiales utilizados en la reproducción de manuales, formularios, libros de códigos, entre otros, lo cual brindaría un beneficio adicional al optimizar los recursos del Estado creando valor público (Medina & Seguí, 2013), y por otro lado se podría optimizar el Proceso de Selección al contar una base de datos de candidatos validada, donde se conoce si el interesado dispone de las competencias requeridas optimizando de igual manera los tiempos en los procesos de preselección.

*“¿Cómo querer lograr algo nuevo si se siguen haciendo las cosas de la misma manera”* (Medina & Seguí, 2013), este cuestionamiento realizado a las Oficinas Nacionales de Estadística impulsa el proyecto de diseñar una propuesta viable para solucionar el problema que genera contar con talento humano que posee un bajo nivel de conocimiento básico de las actividades que realiza el INEC como institución técnica, que aporte a mejorar considerablemente la calidad y eficiencia de estos procesos; proyecto que además pretende hacer uso de las nuevas tecnologías en la educación, que permita difundir el conocimiento técnico del quehacer estadístico nacional, donde hay que recalcar que se dispone de profesionales nacionales que

cuentan con excelente dominio de esta capacidad técnica, no solo en aulas sino también con la experiencia que han ido adquiriendo en su jornada diaria de trabajo en calidad de encuestadores, supervisores, actualizadores cartográficos, asistentes técnicos, responsables o coordinadores de proyectos estadísticos, sin mencionar afrontar las dificultades técnicas que conlleva la responsabilidad de un proyecto estadístico, también han debido solventar las dificultades administrativas que acarrea el pertenecer al sector público, sumado al hecho que la institución ya dispone de ciertas herramientas para hacer viable esta propuesta.

A continuación se mencionan las diferentes herramientas con las que cuenta la institución objeto de estudio:

- Entorno virtual de aprendizaje para poder ejecutar la propuesta, sin embargo habría que habilitarla.
- Personal que brinda soporte técnico requerido en temas de multimedia, para aportar en la construcción de los materiales de apoyo
- Personal con dominio de los conocimientos técnicos, los cuales no siempre cuentan con la destreza pedagógica.
- Personal que ha participado en desarrollo de cursos virtuales en calidad de tutores, quienes podrían aportar con su experiencia y recomendaciones.
- Infraestructura de comunicaciones para los usuarios, en caso de que estos no contaran con acceso a una computadora con internet, a través, de los Centros de Atención al Ciudadano de la Coordinación Zonal- 3 Litoral. Se dispone de ellos en las ciudades de: Guayaquil, Manta, Quevedo, Portoviejo, Babahoyo y Santo Domingo de los Tsáchilas.

Sin embargo, si se debería mejorar el ancho de banda asignado para navegación de estos CAC, para brindar un mejor servicio.

En términos generales, esta propuesta pretende utilizar las TIC en el campo de la formación profesional, a fin de mejorar el desempeño de una institución pública forzándola a escalar en la calidad del personal que labora en ella generando competencias acordes con la sociedad de la información y el conocimiento.

# CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

## 3.1 Contexto de la Investigación

La presente investigación se realizó en la Coordinación Zonal del Litoral-3 del Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC, ubicado en la ciudad de Guayaquil, con domicilio en Hurtado 1001 y Tungurahua; esta es una institución de tipo pública. Su finalidad es *“Producir, analizar y difundir la información estadística oficial y cartográfica con fines estadísticos de manera oportuna, confiable y de calidad para la toma de decisiones pública y privada, que permita validar el desarrollo integral de la sociedad y de la economía, así como articular el Sistema Estadístico Nacional para que norme, avale, integre, sistematice y evalúe la estadística generada en el Ecuador”*.

Para dar cumplimiento a su misión realiza de manera periódica investigaciones de campo a fin de mantener actualizada la información estadística oficial nacional. Para desarrollar estas investigaciones de campo, la institución requiere de la contratación de personal que será responsable del levantamiento de la información de campo, situación que se torna crítica y crucial, ya que el retraso en el reclutamiento de personal afecta directamente el correcto desarrollo de la investigación estadística.

Toda investigación que realiza el INEC conlleva 4 grandes etapas:

Planificación: Es la etapa fundamental donde se diseña la investigación. Se define la metodología y los instrumentos a utilizar, se realizan las estimaciones de los presupuestos, plan de compras, cargas de trabajo, matriz de contrataciones de personal; se diseñan los cuadros y tablas de salida de información, planes de validación, desarrollo del sistema informático, etc.

Levantamiento de Información de Campo: En esta etapa se procede a aplicar lo planificado. Se socializa la metodología a todo el personal involucrado, así como los instrumentos diseñados para este fin, con ello se pretende aplicar la metodología preparada para la investigación de manera adecuada a fin de garantizar la calidad de la información.

Procesamiento de Información: Es la etapa donde se verifica la consistencia de la información que se recopiló en el Operativo de Campo, se realiza la codificación de las respuestas de preguntas abiertas para posteriormente ingresar esta información en el sistema de captura de información a fin de disponer de una base de datos para poder validar y depurar la información, garantizando un producto de calidad que luego se utilizará para producir los análisis correspondientes.

Análisis y Difusión de Resultados: Con los resultados de la información se procederá a elaborar los análisis estadísticos que servirán de plantillas para las publicaciones que posteriormente serán difundidas de manera masiva al público en general.

En la etapa del Levantamiento de Información de Campo se presentan inconvenientes, ya que se requiere, dependiendo de la investigación a ejecutarse, de personal altamente capacitado, el cual debe ser formado por la institución. Debido a que los instrumentos a aplicarse fueron desarrollados por el INEC, es su responsabilidad preparar al personal en este tema y adaptarlos a lo que se requiere.

En el año 2013, se realizaron 9 procesos de selección de personal para aspirar a una vacante en el INEC en calidad de Supervisor de Campo o de Encuestador, se contó con una total aproximado de 700 participantes, de los cuales solo se ha requerido 427 personas.

Por norma de la Institución se convoca a estos cursos al 50% más del total requerido a fin de disponer de personal de reserva en caso de cualquier eventualidad, sin embargo, en la mayoría de los casos no se consigue disponer de toda esa holgura de personal, por lo que se termina realizando otro curso de capacitación a fin de contar con el personal completo para la investigación. Como esto no consta en lo planificado, afecta directamente a la ejecución de las investigaciones y en especial a la calidad de la información recolectada ya que no siempre se cuenta con los mejores participantes, sino con los que hay al momento.

### **3.2 Variables de estudio**

Se ha considerado como variables de estudio para el desarrollo de esta investigación las siguientes:

Perfil solicitado para “Encuestadores/Supervisores”: Son las competencias técnicas específicas mínimas que se requieren, como punto de partida, que posea el personal que participa en calidad de aspirante a alguna de estas vacantes.

Proceso de Pre-Selección de Personal: Esta variable hace referencia a las tareas y actividades para convocar y reclutar al personal necesario, debidamente capacitado para desempeñarse en las actividades de encuestador y/o supervisor.

Contenido de los cursos de capacitación para selección de personal: Es el material a tratar en el curso a desarrollarse para seleccionar al personal, como son: la agenda del curso, los contenidos, materiales, pruebas, formularios, formularios auxiliares.

### 3.3 Diseño de investigación

Consideradas las variables de estudio, se procedió a realizar el esquema general que permitió organizar las actividades requeridas para el desarrollo del presente trabajo. Se establecieron los siguientes pasos:

1. Se describió el **perfil que se solicitaba que tengan los Encuestadores / Supervisores** requeridos para el levantamiento de información de las diferentes investigaciones que ha realizado el INEC en el año 2013.

Este paso inicia con la revisión documental de todos los Proyectos / Encuestas realizados por el INEC en este último año, para lo cual se recurrió a los Lineamientos Aprobados del año 2013.

Con este formato, se procedió a elaborar un formulario para levantamiento de la información, recopilando las variables de interés, y poder establecer el perfil requerido de acuerdo a las particularidades de la investigación. Se ingresó los datos con la ayuda de un utilitario conformando una base de datos que permita un análisis fácil.

Las variables recopiladas para realizar este análisis fueron:

- Proyecto: Describe el nombre de la investigación estadística para la cual se solicitó el perfil analizado.
- Periodicidad del proyecto: Señala el tiempo bajo el cual se realiza esta investigación en la Institución.



- Denominación del Puesto: El nombre propio con el cual se detalló en el Lineamiento del Proyecto, el cargo de Supervisor de Campo y Encuestador.
- Instrucción Formal: Hace referencia al nivel de instrucción formal aprobado que debe poseer el postulante para aplicar al cargo vacante.
- Capacitaciones: Recopila los requisitos solicitados en el Lineamiento del Proyecto relacionados a conocimientos adicionales que debe poseer el interesado.
- Experiencia: Es el tiempo mínimo esperado de labores en cargos similares de parte de los postulantes.
- Competencias Conductuales: Son las habilidades y conductas sociales que definen el estilo de actuación requerido dentro de la institución para un desempeño destacado.
- Competencias Técnicas: Habilidades específicas requeridas para el correcto cumplimiento de sus actividades.
- Cantidad Requerida: Recopila el total de personas requeridas para ocupar el cargo dentro de una investigación específica.
- Duración: Recopila la cantidad de meses que se requiere ese personal en calidad de Supervisor de Campo y Encuestador de cada proyecto realizado.

Con este formulario se procedió a registrar la información contenida en los documentos, para posterior conformar una base de datos que permita analizar la información recopilada y emitir conclusiones.

2. Se hizo el **análisis del Proceso de Pre-Selección de Personal**. La idea era diagramar la situación actual para identificar los diferentes problemas.

Para la realización de este análisis se procedió a:

- Consultar el Estatuto Orgánico por Procesos de la Institución el cual detalla las funciones de cada uno de los elementos del personal, entre ellos el de Talento Humano. Además, allí se menciona sus responsabilidades, encontrándose entre ellas la de la Selección del Personal
- Consultar la Ley Orgánica del Servicio Público vigente desde el miércoles 6 de octubre del 2010 y su Reglamento publicado el viernes 1 de abril del 2011, ya que esto rige a todas las unidades de Administración de Talento Humano de las Instituciones Públicas.
- Consultar a expertos, en este caso a los Analistas de Talento Humano de la Institución, responsables de diseñar los procesos de Pre-Selección de Personal para los distintos proyectos / encuestas que realiza el INEC. Se realizó una entrevista a profundidad para establecer el mecanismo utilizado actualmente para llevar a cabo este proceso.
- Participar en calidad de observador en un proceso de selección realizado por la institución. Se tomaron notas y se realizaron apuntes que permitan ampliar el desarrollo actual del proceso.
- Finalmente, con la información recopilada se procedió a diagramar el proceso tal como funciona actualmente, utilizando para ello un software libre para diagrama de procesos que permita verificar tareas críticas posibles de mejora.

3. Se realizó el **Diseño y la elaboración de la propuesta** de mejora del proceso de Preselección. La idea era automatizar ciertas tareas, como la de optimizar el proceso de la entrevista a los postulantes, para seleccionar los mejores y disponer de los candidatos más idóneos, haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación.

Para la realización de este paso, se ha considerado el uso de las herramientas informáticas, así como redistribuir funciones tal que se pueda optimizar las funciones de los analistas de Talento Humano y centrarlos más como analistas que como digitadores, permitiendo que los postulantes sean parte activa del proceso y no pasiva como actualmente ocurre, para lo cual se ha verificado aplicar Cuestionarios en Línea o Envío de Formularios Electrónicos a los interesados.

Estas opciones fueron consultadas con el grupo experto. Se verificó que para los fines requeridos sería más conveniente disponer de un archivo que contenga la información de los interesados, por lo cual la opción de Formularios Electrónico quedaría descartada ya que esto implicaría realizar nuevamente la tarea de digitar la información de los Formularios recibidos.

Con esta valoración a las opciones planteadas y tratando de establecer una sola, se procedió a levantar la información en el software de procesos a fin de expresar este concepto de mejor manera y que se documente para aplicación de los servidores de la Unidad de Talento Humano.

Con el nuevo proceso diseñado y descartada la opción de los Formularios Electrónicos, se concentraron los esfuerzos en desarrollar un Formulario en Línea que permita al final de la convocatoria contar con un archivo de datos de la información de los postulantes; para lo cual se consideró utilizar un software libre

que tenga características de ser amigable y gratuito, contenga plantillas para levantamiento de diferentes tipos de preguntas, opción a repositorio de la Información, opción a descargar la información recopilada en algún formato de conocimiento de los analistas de Talento Humano.

También se definió las preguntas que contendría el cuestionario, que vaya acorde a la Matriz requerida por los Analistas de Talento Humano y permita realizar una mejor valoración de los postulantes al momento de elaborar el listado de Pre-Seleccionados. Este cuestionario se desarrolló tomando como punto de partida el formulario utilizado actualmente, sin embargo, se incluyeron otras variables requeridas para realizar un análisis minucioso de los postulantes, en pro de dar cumplimiento tanto a la Ley Orgánica del Servicio Público como a los Resoluciones Internas de la Institución.

4. Se procedió al **Análisis de los materiales de los cursos de capacitación** realizados con el personal Pre-Seleccionado, para lo cual se hicieron las siguientes actividades:
  - a. Comparación del contenido de los cursos. Para esta actividad se realizó una revisión documental de las agendas utilizadas en los cursos de capacitación que realiza la institución para la selección de candidatos. Con las agendas disponibles se procedió a diseñar un formulario que permita recabar información para realizar el análisis de las semejanzas de estos cursos. El formulario consideraba lo siguiente:
    - Nombre Proyecto: Esta variable permite anotar el nombre de la investigación

- Duración del curso: Indica el tiempo total que tomó desarrollar el curso, esta variable se mide en días a fin de poder comparar con las diferentes investigaciones.
  - Total de temas a tratar: Es una variable de tipo numérico que indica la cantidad de unidades a desarrollarse en el curso.
  - Temas: Esta variable se trabajó agrupándola en tres categorías para tener una mejor comparación. Las categorías fueron: Conocimientos Generales, Conocimientos Básicos y Conocimientos Especializados
- b. Elaboración de una encuesta a Responsables de Proyectos. Con la categorización obtenida del ejercicio anterior se quería que los Responsables de Proyectos valoren los temas, detallen las características del personal que buscan, tabulen esta información y verifiquen si existe diferencia o no entre lo solicitado, desde un punto de vista práctico, ya que son quienes trabajan directamente con este personal.
5. Se realizó el **Diseño y la elaboración** de la propuesta del contenido del curso virtual que sirva como prerrequisito para el personal a postular al cargo de Encuestador/Supervisor, y que permita oxigenar la base de datos de candidatos. Así disponer de un histórico de notas obtenidas en el dominio de los contenidos básicos que debe poseer este tipo de personal requerido por el INEC.

Para este efecto se ha promocionado un ambiente de aprendizaje significativo y no una simple reproducción de contenidos, tal como se realiza actualmente en las salas de capacitación del INEC.

En este sentido se desarrolló la planificación del curso que es un documento donde constará la importancia y justificación del mismo, lo que se requiere del participante al culminar el curso, el instructivo del manejo y cronograma de trabajo que permita informar al participante de las fechas de actividades consideradas como auto-alimentación de su progreso en la participación de esta capacitación, los requisitos mínimos indispensables para que el participante pueda desarrollar este curso, las guías metodológicas de cada una de las sesiones o capítulos a tratar y bibliografía de consulta para profundizar los contenidos mostrados.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Consideradas las variables de estudio y los pasos se procedió a seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de información. Se estableció el uso de técnicas de investigación documental e investigación de campo. Cabe recalcar que solo en tres pasos se requirió especificar estas técnicas e instrumentos, ya que en los siguientes se procedió a analizar esta información para realizar el respectivo diseño de la propuesta al proceso de Pre-selección así como del Curso Virtual.

#### **PASO 1: Comparación del Perfil solicitado**

Para la realización de este paso se consideró utilizar la “investigación documental” y la “Entrevista”. Se revisó archivos históricos de los diferentes proyectos y encuestas ejecutados por el INEC relacionados con el reclutamiento de personal para ocupar vacantes de Supervisores y Encuestadores de Campo. Esta información fue recopilada de los Lineamientos Institucionales aprobados, mediante un formulario diseñado para este fin, el cual tomó las variables definidas en el punto anterior y fue

ingresado a una matriz que permitió tabular los resultados obtenidos para presentar de mejor manera la información, además se incluyó la variable “capacitación” la cual hace referencia si el participante debió asistir y aprobar un curso de capacitación, para ser seleccionado y contratado por la institución.

El formulario desarrollado para la recolección de información para este fin es el que se presenta en el Anexo No. 1.

### PASO 2: Análisis del Proceso de Pre-selección de Personal

Para la realización de este paso se consideró utilizar las técnicas de “Observación Directa” y “Entrevista”. Se registró, a manera de diagrama, las tareas y actividades utilizando para ello la información obtenida de la revisión de documentos legales y las entrevistas a delegados de la unidad de Talento Humano que haya participado activamente en estos procesos. Luego se procedió a levantar esta información mediante la utilización de un software de modelación de procesos para la presentación del actual proceso de reclutamiento y selección que realiza la Unidad de Talento Humano de acuerdo al requerimiento de las diferentes unidades conforme se solicita en los Lineamientos Institucionales debidamente aprobados. Con este diagrama se pueden detallar las actividades que conlleva un proceso de reclutamiento de personal y definen los pasos que permita analizar otras posibilidades y poder diseñar un nuevo esquema que presente una mejora al actual, a fin de optimizar sus recursos y garantizar que se cumplan con los requerimientos solicitados.

### PASO 3: Analizar los manuales de los cursos de capacitación

En este paso se consideró utilizar las técnicas de la “Investigación Documental” y la “Entrevista”.

Se revisó aquellos proyectos o encuestas realizados por el INEC , en lo que respecta a “Cursos de Capacitación”, para definir al personal que será contratado y participar en calidad de Supervisor o Encuestador de Campo, ya que, esto implica que se elaboró de parte de la Institución un Manual para el personal de Campo, a fin de desarrollar este curso. El objetivo era registrar los temas que se desarrollan y luego tabularlos con el fin de buscar algún patrón que permita establecer un contenido genérico para aplicarlo en la propuesta a desarrollar. (Ver Anexo No. 1 y Anexo No. 2)

Luego, mediante entrevista con un grupo de expertos en Operaciones de Campo se validaron los contenidos considerados para un primer curso de inducción a todo este personal y poder desarrollar la propuesta con lo que verdaderamente se necesita conozca este personal nuevo. Con los contenidos obtenidos de esta validación se elaboró el Manual Genérico de temas comunes utilizados en todas las investigaciones del INEC.

El grupo de expertos seleccionado para este fin tenían las siguientes características:

- Experiencia en Operaciones de Campo Sociales o Económicas
- Servidores Públicos del INEC
- Instructores de Cursos de Capacitación



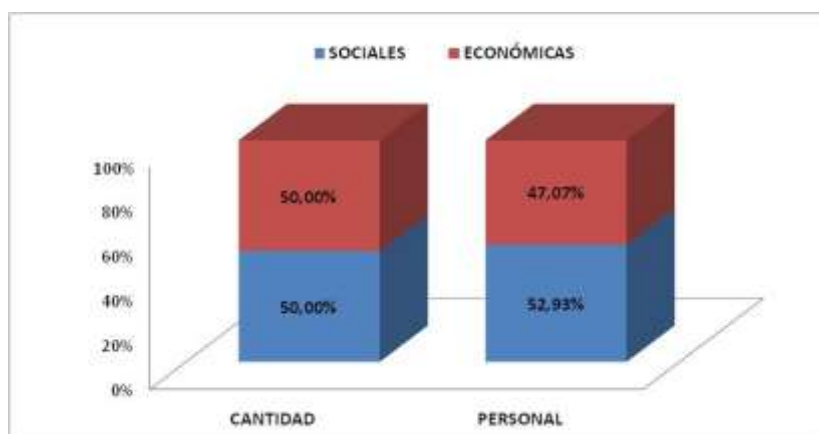
# **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

## **4.1 Presentación de los resultados obtenidos**

De la metodología estipulada para esta investigación, una vez aplicados los instrumentos diseñados, se procedió a realizar su aplicación. Se obtuvieron los siguientes resultados:

### **4.1.1 PERFIL SOLICITADO DEL CANDIDATO**

Dentro de la revisión documental se revisó los Lineamientos correspondientes al año 2013, de lo cual se concluye que en ese año se realizaron diez grandes procesos de Reclutamiento y Selección de Personal de lo cual el 50,00% fue para investigaciones de carácter tanto Económico como Social, sin embargo en las del último tipo es donde se ha requerido contratar ligeramente más personal, ya que del total requerido el 52,93% fue para estas investigaciones, tal como se aprecia en el Gráfico No. 2.

**Gráfico No. 2: Porcentaje del Tipo de Investigación Realizada**

Fuente: INEC-2013  
Autor: Propio

**Cuadro No. 1: Tipo de Investigaciones Realizadas**

TIPO DE INVESTIGACIÓN	CANTIDAD	PERSONAL
SOCIALES	5	226
ECONÓMICAS	5	201
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>427</b>

Fuente: INEC-2013  
Autor: Propio

Es importante recalcar que adicional a estas diez investigaciones se realizaron cinco procesos que no se incluyeron en este estudio, por motivo, que su organización no se ejecuta bajo el esquema de Proyecto Institucional, sino de Investigaciones Tradicionales, donde no se contempla grandes recursos para los temas de Selección y capacitación del Personal a Contratar, que si se lo incluye en las investigaciones tipo Proyecto.

De estos diez procesos el 80,00% definió perfiles para la contratación de “Supervisores de Campo” y el 100,00% para “Encuestadores”, es

importante mencionar que el 20% de los Proyectos definieron dos tipos de “Encuestadores”, de acuerdo al siguiente detalle:

**Cuadro No. 2: Requerimiento de Personal por Investigación**

TIPO DE INV.	NOMBRE	SUPERVISOR	ENCUESTADOR
ECONOMICAS	ACTI	1	1
	ENALQUI	1	1
	ESPAC	1	2
	INDUSTRIALES		1
	SIP-C		1
	<b>SUBTOTAL</b>		<b>3</b>
SOCIALES	ECV	1	2
	ENEMDU ANUAL	1	1
	ENEMDU MARZO PRUEBA	1	1
	ENEMDU MENSUAL	1	1
	ENEMDU TRIMESTRAL	1	1
	<b>SUBTOTAL</b>		<b>5</b>
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>12</b>

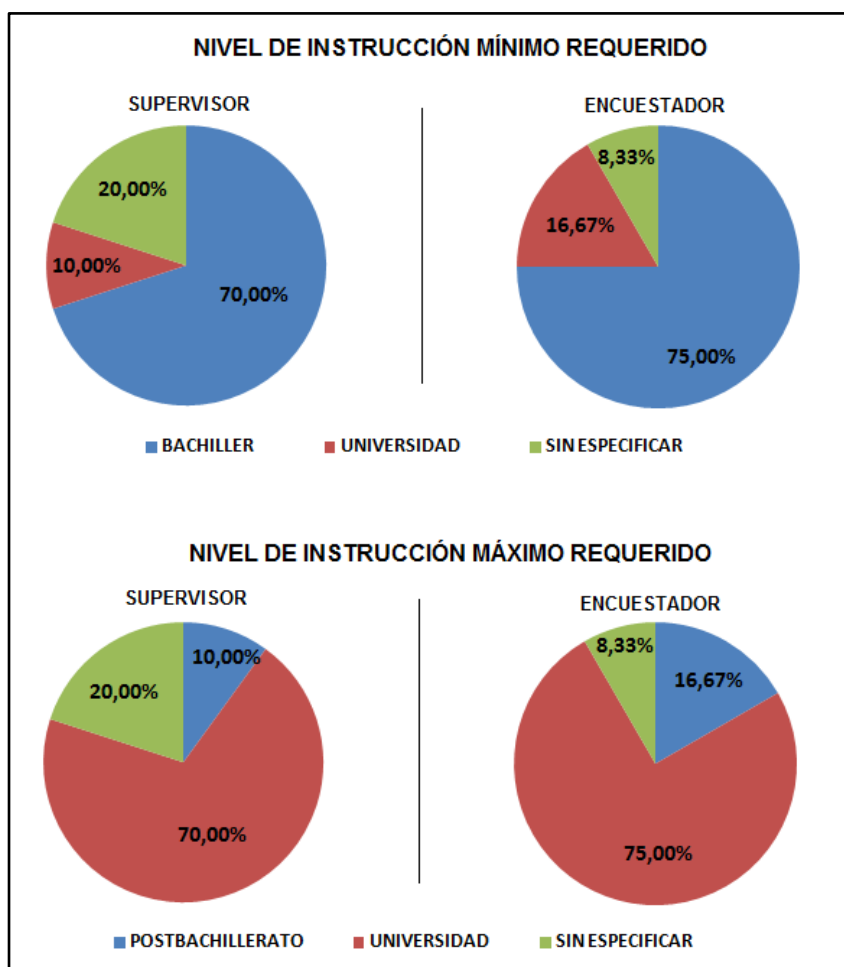
Fuente: INEC-2013  
Autor: Propio

De estos perfiles definidos en el 100% de los casos se detallaron cuatro tipos de variables, las cuales son: Nivel de Instrucción, Competencias Conductuales, Competencias Técnicas y Experiencia, siendo esta última similar para todos los casos, motivo por el cual no se analizó.

Para la variable Nivel de Instrucción, se ha detallado su requerimiento por cargo solicitado de acuerdo al mínimo y máximo especificado, donde se puede apreciar para ambos casos mayor exigencia para los encuestadores que los Supervisores, esto se debe a las Políticas de Selección

establecidas en la LOSEP basadas en la meritocracia, puesto que por puntajes se verifica que las personas que obtuvieron mejores calificaciones sean quienes ingresen a una institución del Sector Público, y como Política interna sean estas personas las que ocupen el cargo de Supervisores de Campo; en el siguiente gráfico se verifica esta ligera diferencia:

**Gráfico No. 3: Perfil solicitado por Nivel de Instrucción**



Fuente: INEC-2013  
Autor: Propio

Cabe mencionar que aquellos Proyectos que no definieron perfiles corresponden al Tipo Económico, para el caso de Supervisores: Encuestas Industriales y Sistema de Indicadores de Precios al Consumidor SIP-C, y para el caso del Nivel de Instrucción de Encuestadores corresponde a la Encuesta Nacional de Alquileres –ENALQUI.

**Cuadro No. 3: Perfil solicitado por Nivel de Instrucción**

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	SUPERVISOR		ENCUESTADOR		TOTAL
	TOTAL	%	TOTAL	%	
<b>MÍNIMO</b>					
BACHILLER	7	70,00%	9	75,00%	16
UNIVERSIDAD	1	10,00%	2	16,67%	3
SIN ESPECIFICAR	2	20,00%	1	8,33%	3
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>22</b>
<b>MÁXIMO</b>					
POSTBACHILLERATO	1	10,00%	2	16,67%	3
UNIVERSIDAD	7	70,00%	9	75,00%	16
SIN ESPECIFICAR	2	20,00%	1	8,33%	3
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>22</b>

Fuente: INEC-2013

Autor: Propio

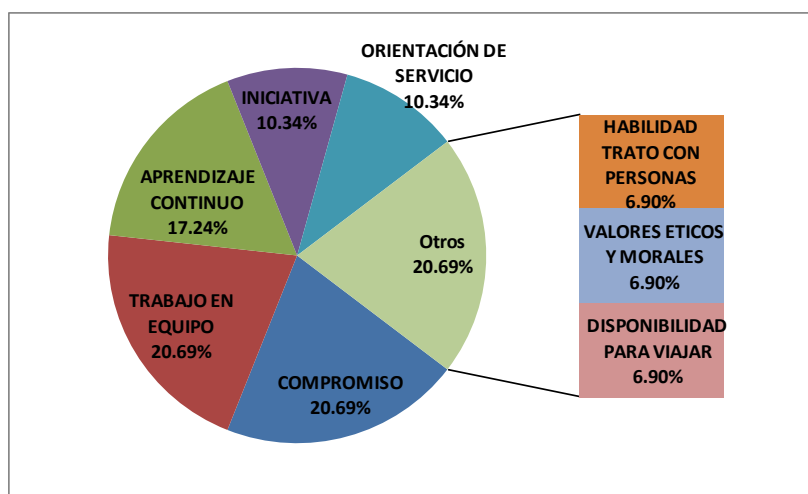
En la variable Competencia Conductual, se centra el pedido principalmente en dos características, que son: Compromiso y Trabajo en Equipo, ambas destacadas por las condiciones del trabajo. Estas características se explican a continuación:

- **Compromiso:** Se refiere al compromiso con la institución, puesto que se requiere de disponibilidad de tiempo completo, trabajo en horarios extendidos, etc. Esta variable es más solicitada en los Supervisores (25%), ya que estas personas serán los líderes de equipos que respondan a lo solicitado por los Responsables de Proyectos/Encuestas.
- **Trabajo en Equipo:** Las cargas de trabajo se asignan a nivel individual pero para su ejecución se dividen en grupos de trabajo los cuales por lo general se conforma por 1 Supervisor, 2 o más Encuestadores y 1 Vehículo. Esta competencia conductual es más requerida para los Encuestadores

(23,53%), en vista que constituyen la mayoría del Equipo de Trabajo y se debe propender a un buen clima laboral.

A continuación se presenta el detalle de las características solicitadas en relación a la variable Competencia Conductual:

**Gráfico No. 4: Perfil solicitado por Competencia Conductual**



Fuente: INEC-2013  
Autor: Propio

**Cuadro No. 4: Perfil solicitado por Competencia Conductual**

COMPETENCIA CONDUCTUAL	SUPERVISOR		ENCUESTADOR		TOTAL	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
COMPROMISO	3	25.00%	3	17.65%	6	20.69%
TRABAJO EN EQUIPO	2	16.67%	4	23.53%	6	20.69%
APRENDIZAJE CONTINUO	2	16.67%	3	17.65%	5	17.24%
INICIATIVA	1	8.33%	2	11.76%	3	10.34%
ORIENTACIÓN DE SERVICIO	1	8.33%	2	11.76%	3	10.34%
HABILIDAD TRATO CON PERSONAS	1	8.33%	1	5.88%	2	6.90%
VALORES ETICOS Y MORALES	1	8.33%	1	5.88%	2	6.90%
DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR	1	8.33%	1	5.88%	2	6.90%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00%</b>	<b>17</b>	<b>100.00%</b>	<b>29</b>	<b>100.00%</b>

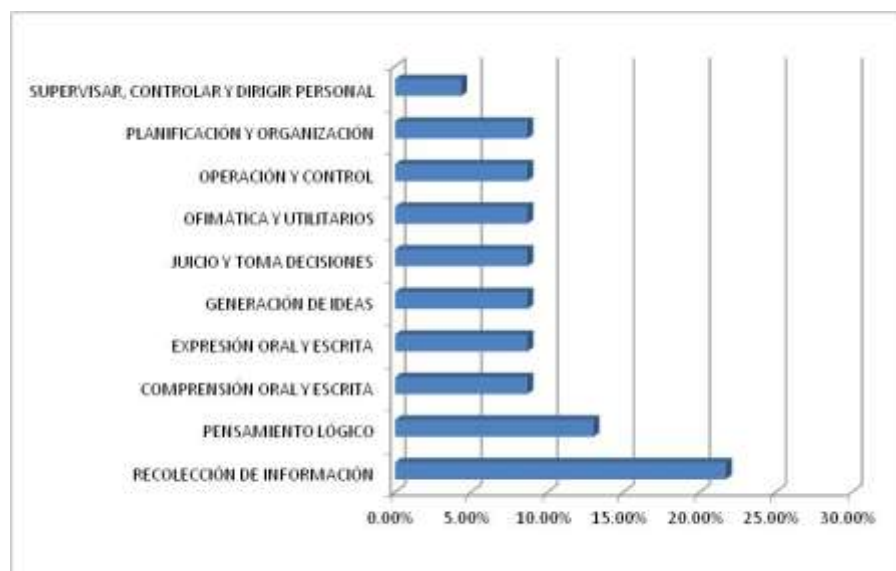
Fuente: INEC-2013  
Autor: Propio

Al realizar el análisis de las Competencias Técnicas descritas para los Supervisores y Encuestadores respectivamente, se pudo apreciar que no existe relación en cuanto a lo solicitado en los diferentes proyectos, e incluso en ciertos casos se solicita lo mismo para ambos cargos. Considerando que el primer filtro para la contratación de los Supervisores son los Encuestadores, se observa que para estos últimos se especifican más cualidades dentro del perfil solicitado en relación a lo requerido para los Supervisores, debiéndose valorar las cualidades técnicas requeridas en un los perfiles conforme el rol a desempeñar, por ejemplo para el rol de Supervisor se ha especificado “Supervisar, Controlar y Dirigir Personal” y “Recolección de Información” donde en términos de requerimiento la primera cualidad representa el 12,50%, en tanto que “Recolección de Información” representa el 25,00%, cuando debería ser lo contrario ya que no es función del líder del equipo realizar el levantamiento de información, mientras que la “Planificación y Organización” es una característica deseable en las personas que ocupen estas vacantes, por motivo que son quienes deben garantizar cumplir con las cargas de trabajo asignadas en los tiempos programados, hecho que en campo pone a prueba la destreza de estos líderes para solucionar situaciones imprevistas, lo cual no se refleja en las cualidades detalladas en el perfil elaborado.

Los resultados obtenidos de la revisión realizada a esta variable en términos de frecuencias conforme fueron realizados los requirieron en los perfiles, siendo el más frecuente la “Recolección de Información” con apenas el 21,74% sin estar considerado en todos los Proyectos. Un dato curioso es el hecho que la cualidad de Juicio y Toma de decisiones no fue especificada dentro de las Competencias Técnicas del perfil del Supervisor al igual que la Generación de Ideas.

Lo anterior se presenta en el siguiente Gráfico:

**Gráfico No. 5: Perfil solicitado por Competencia Técnica**



Fuente: INEC-2013

Autor: Propio

**Cuadro No. 5: Perfil solicitado por Competencia Técnica**

COMPETENCIA TÉCNICA	SUPERVISOR		ENCUESTADOR		TOTAL	%
	TOTAL	%	TOTAL	%		
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	2	25.00%	3	20.00%	5	21.74%
PENSAMIENTO LÓGICO	1	12.50%	2	13.33%	3	13.04%
COMPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	1	12.50%	1	6.67%	2	8.70%
EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	1	12.50%	1	6.67%	2	8.70%
GENERACIÓN DE IDEAS	0	0.00%	2	13.33%	2	8.70%
JUICIO Y TOMA DECISIONES	0	0.00%	2	13.33%	2	8.70%
OFIMÁTICA Y UTILITARIOS	1	12.50%	1	6.67%	2	8.70%
OPERACIÓN Y CONTROL	0	0.00%	2	13.33%	2	8.70%
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	1	12.50%	1	6.67%	2	8.70%
SUPERVISAR, CONTROLAR Y DIRIGIR PERSONAL	1	12.50%	0	0.00%	1	4.35%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00%</b>	<b>15</b>	<b>100.00%</b>	<b>23</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: INEC-2013

Autor: Propio



Como se aprecia en el cuadro anterior no existe un perfil definido en relación a los Componentes Técnicos que debe poseer un Supervisor, mientras que para los Encuestadores, si se tiene un perfil mejor definido.

Del análisis realizado a estas variables, se puede concluir que se requiere especificar el perfil para los Supervisores de Campo, con el objetivo de identificar desde el inicio los posibles candidatos que cumplirían las expectativas establecidas por los Responsables de Proyectos, mientras que para el perfil de Encuestador se debería depurar ciertos detalles a fin de estandarizarlo a la mayoría de investigaciones estadísticas que realiza esta Institución.

#### **4.1.2 Análisis del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal**

El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal es parte fundamental dentro de las tareas que realiza la Unidad de Talento Humano, por ser donde se recluta el personal que llenará los puestos vacantes, estipulados para conseguir que se cumpla con las metas trazadas. Cabe indicar que este proceso se encuentra estipulado dentro de la LOSEP y su Reglamento, de forma que debe cumplir ciertas condiciones a fin de garantizar que se cumpla con lo dispuesto en la Ley.

Dentro de esta investigación se plantea resolver un problema que está directamente relacionado a este proceso por ello se realizó la consulta al personal de la Unidad Administrativa de Talento Humano, donde se listó los pasos requeridos para publicar el Listado de Preseleccionados (Ver Anexo No. 3), diagrama a utilizar para la presentación y análisis del proceso.

Este proceso inicia con la necesidad de contratar personal para ejecutar alguna investigación estadística, lo cual debe estar debidamente justificado en los Lineamientos de la Encuesta- Proyecto. En la fase de la planificación, se debe detallar lo relacionado a la clasificación y valoración de puestos, con lo cual se tiene: la denominación del puesto, funciones, responsabilidades, remuneración, etc.; y la cantidad de vacantes. Posteriormente socializado este documento, el Responsable de la ejecución del Proyecto realiza el requerimiento a la máxima autoridad para que esta autorice a la Unidad de Talento Humano a realizar las gestiones pertinentes para la convocatoria de personal, conforme el perfil requerido, cronograma previsto y de acuerdo a lo que estipula la Ley.

Al momento en que la máxima autoridad de las Direcciones Zonales disponga a Talento Humano que realice esta actividad, el primer paso es socializar la necesidad de contratación de personal, mediante convocatoria pública en portal web, prensa, publicaciones a Universidades, etc. En esta convocatoria, se indica el cargo, la remuneración, el perfil que debe cumplir, lugar y fecha donde se receptorá las Hojas de Vida de los interesados, así como los documentos que deben presentar.

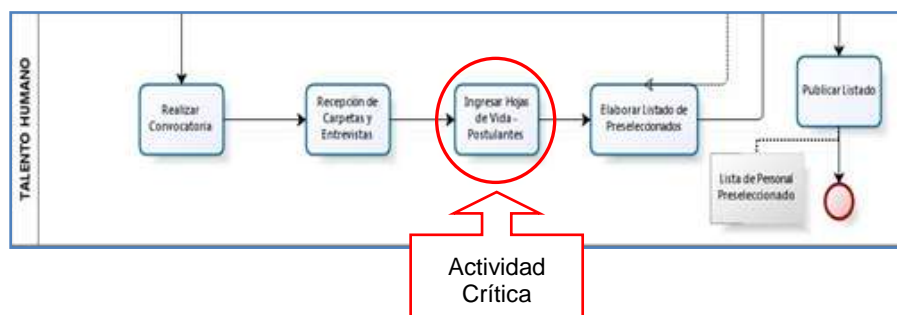
Al momento de recibir las Hojas de Vida de los postulantes, se realiza una explicación de parte del Equipo Técnico del Proyecto para informar el alcance de las tareas y hasta cierto punto la manera de trabajar y el proceso de selección, luego de esta intervención se resuelven dudas a los postulantes. Se van descalificando a aquellos que no cumplen el perfil o que no están acorde a las condiciones y/o exigencias requeridas para llenar la(s) vacante(s); posteriormente se depura a los candidatos al momento de la recepción de documentos en función de criterios como:

Información completa, perfil acorde a lo solicitado y otros requisitos conforme el cargo y la metodología de la investigación estadística. Adicional lleven llenar el formulario Hoja de Vida –INEC. (Anexo No. 4).

La documentación receptada es ingresada a una matriz para disponer de una base de datos en formato digital con la información de los postulantes, poder evaluarlos y considerar para el resto del proceso a los mejores, luego se realiza la publicación de un listado de Pre-Seleccionados que son quienes van a participar en el curso de Capacitación para seleccionar a los mejores exponentes, previo el conocimiento y autorización de la máxima autoridad de la Coordinación Zonal.

Lo detallado anteriormente se diagramó utilizando una aplicación para procesos (BIZAGI) y se presenta detalladamente en el Anexo No. 3; en el Gráfico No. 6 se presenta la Actividad Crítica establecida:

Gráfico No. 6: Proceso de Selección de Personal- Et. Preselección  
Actividad Crítica



Fuente: UATH – INEC, 2013  
Autor: Propio

Dentro de las tareas realizadas por la Unidad de Talento Humano, se puede verificar que se podrían mejorar ciertas actividades a fin de gestionar una mejor selección de personal:

CONVOCATORIA: Actualmente solo se lo realiza mediante publicación en cartelera institucional y portal web institucional, a pocos días de la recepción de carpeta. Esto como doble estrategia, tratar de que no se presente tanto personal, pero a su vez afecta que no se oxigenen las bases de datos ya que aquellos que pasan pendientes de estas convocatorias son los que difunden a sus conocidos las vacantes disponibles.

RECEPCIÓN DE CARPETAS Y ENTREVISTAS: Considerando la investigación y la difusión de la convocatoria, el personal que pueda presentarse se forma en orden de llegada y debe esperar hasta que se le atienda. Cuando es una convocatoria masiva se realiza en Establecimientos Educativos para atender a la mayor cantidad de personas en el menor tiempo posible, sin embargo no siempre se dispone de postulantes educados que respeten y puedan esperar pacientemente su turno, además se dificulta la entrevista a cada interesado.

INGRESO DE HOJAS DE VIDA: Esta actividad dentro del proceso de Reclutamiento de Personal es crítica, ya que requiere de tiempo adicional y exclusivo para realizarla, puesto que a las convocatorias se presenta más del doble del personal requerido para las vacantes, por ejemplo en el Proceso de Selección de personal de Campo para la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo- Ronda de Septiembre 2013 donde se requería contratar 15 personas para el mes de Septiembre se presentaron en el mes de agosto un total de 47 personas a las cuales se debió entrevistar, verificar documentación de carpeta, ingresar en matriz y calificar entrevista para seleccionar 30 personas que participen en el curso de capacitación; sin embargo, esta situación se torna grave cuando se

requiere contratar un alto número de personal para proyectos grandes donde se ha estipulado para la capacitación presencial convocar a por lo menos el 50% más del total del personal requerido; por citar otro ejemplo, la convocatoria para la investigación de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida donde se requería reclutar a 120 candidatos para participar en el curso de capacitación, de los cuales seleccionar a los 54 mejores candidatos para un contrato de 12 meses; en esta convocatoria se presentaron cerca de 450 postulantes a entregar su documentación, es decir el personal de Talento Humano debía organizar una base de datos de 450 registros con más de 50 campos para cada uno; base de datos que considerando que no se dispone de personal dedicado exclusivamente a estos procesos, retrasa las fechas programadas de “Publicación de Listado de Pre-Seleccionados” y con ello garantizar la asistencia del personal pre-seleccionado al curso, en este último caso, se publicó un listado de 312 personas de las cuales el primer día asistieron cerca de 150 personas lo que en la segunda semana de capacitación se redujo a 91 participantes. Y además se presentó el malestar de varias personas que indicaron que no fueron informados por parte de la Unidad de Talento Humano del INEC que debían presentarse al curso de capacitación, dejándolos fuera del proceso de selección por una mala comunicación.

**LISTADO DE PRESELECCIONADOS:** En vista de la gran acogida que suelen tener las convocatorias del INEC para reclutamiento de personal, este listado toma su tiempo elaborarlo ya que es un segundo filtro a fin de precautelar que el personal cumpla con los puntajes mínimos al pasar por una revisión y verificación de documentación como: Documentos del SRI, Comprobación de Títulos, etc. Al realizar esta verificación se toma mucho tiempo en función de la cantidad de personas que obtuvieron los más altos

puntajes por Entrevista y Documentación, esto afecta directamente la ejecución de la capacitación a ese personal pre-seleccionado, ya que no queda tiempo para comunicarles que han sido seleccionados.

Los expertos -que fueron un Directivo Administrativo, un Responsable de TTHH en Reclutamiento de Personal con experiencia y una Persona de TTHH- calificaron de forma unánime la actividad del “Ingreso de Hojas de Vida” como crítica y sugirieron que requiere mejoras dentro del proceso.

Se analizaron dos posibles opciones: a. Formulario en archivo para llenar y enviar por email y b. Formulario tipo encuesta electrónica. Estas opciones fueron valoradas, obteniendo la mayor calificación la opción “b”, tal como se muestra a continuación:

**Cuadro No. 6: Valoración de Opciones para mejorar Actividad Crítica**

No.	CARACTERÍSTICA	OPCIÓN	
		a	B
1	Permite disponer de información en medio digital	6	9
2	Recepción de información por diferentes medios	9	7
3	Permite contar con una base de datos digital	3	9
4	Fácil implementación (Tiempo y Costos)	9	9
5	Vincula documentos personales escaneados	0	8
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>	<b>42</b>

Fuente: INEC-2013  
Autor: Propio

La opción b. **Formulario tipo encuesta electrónica**, plantea utilizar un software libre para crear el formulario “Hoja de Vida – INEC” a manera de encuesta electrónica tal que la información que se ingrese la almacena en una sola base de datos administrable. Talento Humano sería custodio para verificar, validar y analizar la información contenida.

#### 4.1.3 Análisis del Manual del Encuestador

De la investigación realizada se comprueba que el 100% de los procesos de selección de personal que definieron en su requerimiento los cargos de Supervisor y Encuestador de Campo, en su desarrollo contemplan la realización de un Curso de Capacitación con aquellos postulantes que más se ajusten a los perfiles solicitados y los que obtienen los mejores puntajes son quienes serán contratados.

**Cuadro No. 7: Investigación Estadística por Materiales para Selección**

PROYECTO	CURSO	MANUAL	FORMULARIO
INDUSTRIALES	1	1	1
ESPAC	1	1	1
ECV	1	1	1
SIP-C	1	1	1
ENEMDU	1	1	1
ENALQUI	1	1	1
ACTI	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Fuente: INEC-2013

Autor: Propio

En la revisión de los manuales utilizados en estas capacitaciones se observa que se ha establecido una estructura que presenta las siguientes categorías:

- **Presentación:** Esta sección se refiere a los antecedentes, introducción, objetivos de la investigación, así como a la parte de la presentación de la Ley Estadística dentro de su justificación, a manera de realizar el levantamiento de información con fines estadísticos.
- **Funciones y Deberes del Encuestador:** Esta sección detalla de manera clara, las actividades que debe desarrollar el encuestador; también

presenta los deberes y prohibiciones que conlleva el realizar este trabajo, a fin de garantizar un actuar adecuado y evitar malos entendidos tanto con el informante como con la institución. Adicional se incluye un ejemplo de la presentación que debe realizar el encuestador al momento de encontrarse con un informante.

- **Conceptos y Definiciones:** En esta sección se detallan los principales conceptos y definiciones utilizadas en la investigación que se va a desarrollar, sin embargo, estos términos están unificados a nivel institucional, para que se puedan comparar las diferentes investigaciones estadísticas que realiza el INEC. Existe una gran cantidad de términos; los cuales, dependiendo del tipo de investigación a realizar, se los incluye o no en los Manuales de los cursos de capacitación.
- **Manejo y Llenado del Formulario:** Esta sección va en función de la investigación estadística a realizar, debido a que se desarrolla de acuerdo al instrumento diseñado para el levantamiento de información en el Operativo de Campo, cabe recalcar que para cada investigación estadística se diseña un cuestionario. En los casos analizados se presenta una introducción que ayuda al entendimiento y manejo del formulario. Esto es igual en todas las investigaciones estadísticas.
- **Cartografía:** Esta sección, si bien no se repitió en todos los manuales, es requerida en el 100% de las investigaciones del tipo Sociodemográficas y apenas un 50% en aquellas de tipo Económico. Es un tema muy sensible y requerido por los Coordinadores o Responsables del Proyectos.



En el siguiente cuadro, se detalla lo explicado anteriormente:

**Cuadro No. 8: Nombre Proyecto por Contenido de Manual**

CONTENIDOS DE MANUALES								
NOMBRE DEL PROYECTO	PRESENTACIÓN	HISTORIA	METODOLOGÍA	FUNCIONES Y DEBERES	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	LLENADO DEL FORMULARIO	CARTOGRAFÍA	TOTAL
INDUSTRIALES	1				1	1		3
ESPAC	1		1		1	1	1	5
ECV	1	1	1	1	1	1	1	7
SIP-C	1		1		1	1		4
ENEMDU	1	1	1	1	1	1	1	7
ENALQUI	1		1		1	1	1	5
ACTI	1					1		2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>33</b>

Fuente: INEC-2013

Autor: Propio

Con los resultados preliminares se procedió a realizar una entrevista con un grupo de expertos a fin de verificar cuales consideran los temas básicos que debe dominar un postulante. En primer lugar se realizó la selección de los expertos. Se focalizó en un panel multidisciplinario que estuvo conformado por:

- Experto en Operaciones de Campo. Persona con los siguientes requisitos:
  - Buena trayectoria en el campo laboral dentro de la institución en la realización de trabajo de campo, tanto como personal de apoyo o como de responsable del mismo.
  - Participación en calidad de instructor en más de una ocasión en los cursos de capacitación realizados por el INEC para

la selección de Encuestadores y Supervisores de Campo para alguna investigación estadística.

- Directivo. Experto con aporte administrativo gerencial del INEC debido al dominio integral del proceso, ya que actúa como veedor de la parte técnica, así como de la parte administrativa. Con participación en varios proyectos del INEC y actualmente labora en la institución.
- Experto en Selección de Personal. Delegado perteneciente a la unidad de Talento Humano, con amplia experiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal, que ha participado en investigaciones estadísticas o ha impartido capacitaciones conforme lo requerido por los proyectos.

Definido el grupo de expertos se procedió a realizar la entrevista a profundidad para definir los contenidos generales que requieren conozcan los postulantes a participar en cursos de capacitación para selección de encuestadores y supervisores, con la finalidad de reducir la cantidad de convocatorias y recursos que conlleva su ejecución al invitar a estos cursos a más del 50% del personal requerido. Dentro de la entrevista se ha incluido la pregunta ¿Cuál considera usted es la importancia de estos contenidos en un curso de capacitación de Inducción a Encuestadores y Supervisores de Campo?, con esta interrogante se procedió a explicar la escala con la cual se medirá; finalmente se solicitó alguna sugerencia a los contenidos propuestos y su justificación. Ver Anexo No. 2.

En relación a la escala de valoración utilizada, esta es de tipo cualitativo con valores de cero a cuatro, conforme el siguiente detalle:

**Cuadro No. 9: Escala de Valoración**

VALOR	DESCRIPCIÓN
0	Nada Importante
1	Poco Importante
2	Importante
3	Muy Importante

Autor: Propio

Se definió qué los temas que serán considerados dentro de los contenidos de un Curso de Capacitación son los que obtengan un puntaje igual o superior de 8 puntos, de acuerdo al siguiente detalle:

**Cuadro No. 10: Resultado de Valoración**

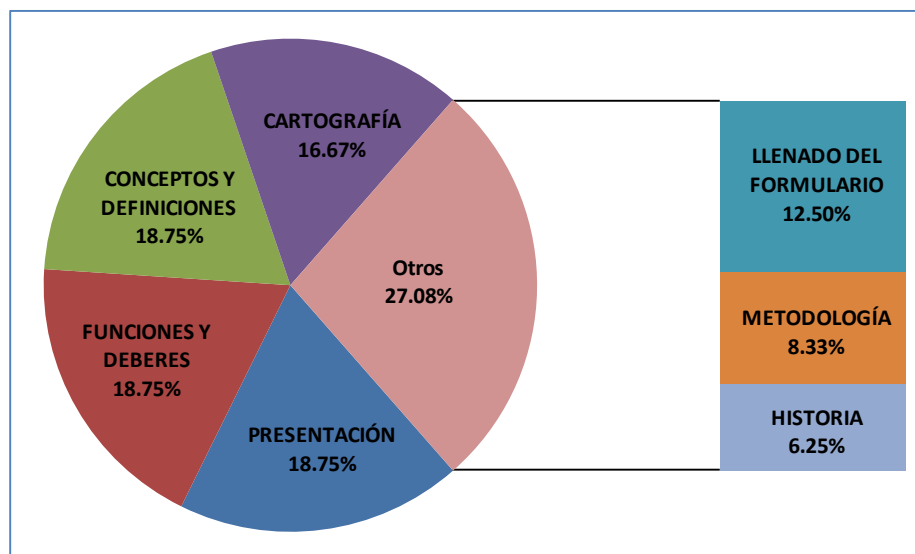
VALOR	DESCRIPCIÓN
0 – 2	No se debe incluir en un curso de inducción
3 – 5	Es un contenido poco importante, no se debería incluir
6 – 7	Se considera un contenido importante, se podría incluir
8 – 9	Contenido considerado muy importante, debe incluirse

Autor: Propio

Una vez definidos todos los criterios y realizadas las entrevistas con los expertos, se procedió a tabular las valoraciones de cada uno de ellos en relación a los contenidos señalados, obteniéndose como resultado que el 57.14% de los temas utilizados en los Manuales de Capacitaciones se consideran muy importantes, 14.29% son considerados importantes, 28.57% se considera poco importantes y ninguno (0%) nada importante.

Los temas considerados “Muy Importantes” son: con el 18.75% de puntuación obtenida, Presentación, Funciones y Deberes del encuestador, Conceptos y Definiciones; y con el 16.67% de puntuación obtenida el tema de Cartografía. Esto se presenta en el siguiente gráfico:

Gráfico No. 7: Valoración de Contenidos por Expertos



Autor: Propio

Cuadro No. 11: Puntuación Obtenida de Contenidos

No.	TEMA	PUNTAJE	%
1	PRESENTACIÓN	9	18.75%
2	FUNCIONES Y DEBERES	9	18.75%
3	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	9	18.75%
4	CARTOGRAFÍA	8	16.67%
5	MANEJO Y LLENADO DEL FORMULARIO	6	12.50%
6	METODOLOGÍA	4	8.33%
7	HISTORIA	3	6.25%
TOTAL		48	100.00%

Autor: Propio

El cuadro anterior resume información muy importante, ya que fue la base para organizar la estructura de los contenidos a incluir en la inducción, es decir, es la base para el esquema general para un Curso de Inducción General al personal de proyectos en especial para el Levantamiento de Información en Operaciones de Campo.

## **4.2 Propuesta Planteada**

En esta sección se presenta la propuesta a fin de solucionar el problema planteado en esta investigación, que se estableció en el Capítulo 1, ¿Qué se puede hacer para reclutar persona idóneo acorde a las necesidades del INEC y mejorar su dinámica operativa institucional?

Analizada la información disponible se define de manera clara el perfil del candidato a Encuestador o Supervisor, con la finalidad de seleccionar los mejores candidatos que participen en el curso de capacitación, los cuales hasta el momento demandan gran cantidad de tiempo y recursos.

Además con la descripción del actual proceso de selección, consultando las necesidades del personal de la Unidad responsable de realizar estas tareas, se ha puesto en consideración nuevos enfoques con la finalidad de optimizar este proceso y se permita que los involucrados en el desarrollo del reclutamiento y selección, puedan realizar actividades más analíticas que operativas.

Finalmente, al contar con un listado de contenidos generales, considerados de mucha importancia para los participantes, se ha desarrollado el esquema general del curso de inducción en modalidad virtual.

### **4.2.1 Perfil de los Candidatos**

Del análisis realizado en el punto 4.1.1 junto con la entrevista al grupo de expertos, se han definido las características primordiales que deberían cumplir los interesados en participar en estos procesos de selección.

Se ha desarrollado un perfil básico del cargo de Supervisor y Encuestador de Campo, responsables de Proyectos – Encuestas, parten al momento de elaborar los Lineamientos. Esta información será utilizada por la Unidad

de Talento Humano al momento de realizar la convocatoria dentro del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.

Esta propuesta presenta las principales variables consideradas en los formularios utilizados para la socialización de vacantes en las convocatorias, estas son: Denominación del Puesto, Grupo Ocupacional, Lugar de Trabajo, Rol, Instrucción Formal, Experiencia, Capacitación y Competencias del Puesto. Observe el Cuadro N°12.

**Cuadro No. 12: Propuesta- Perfil del Puesto**

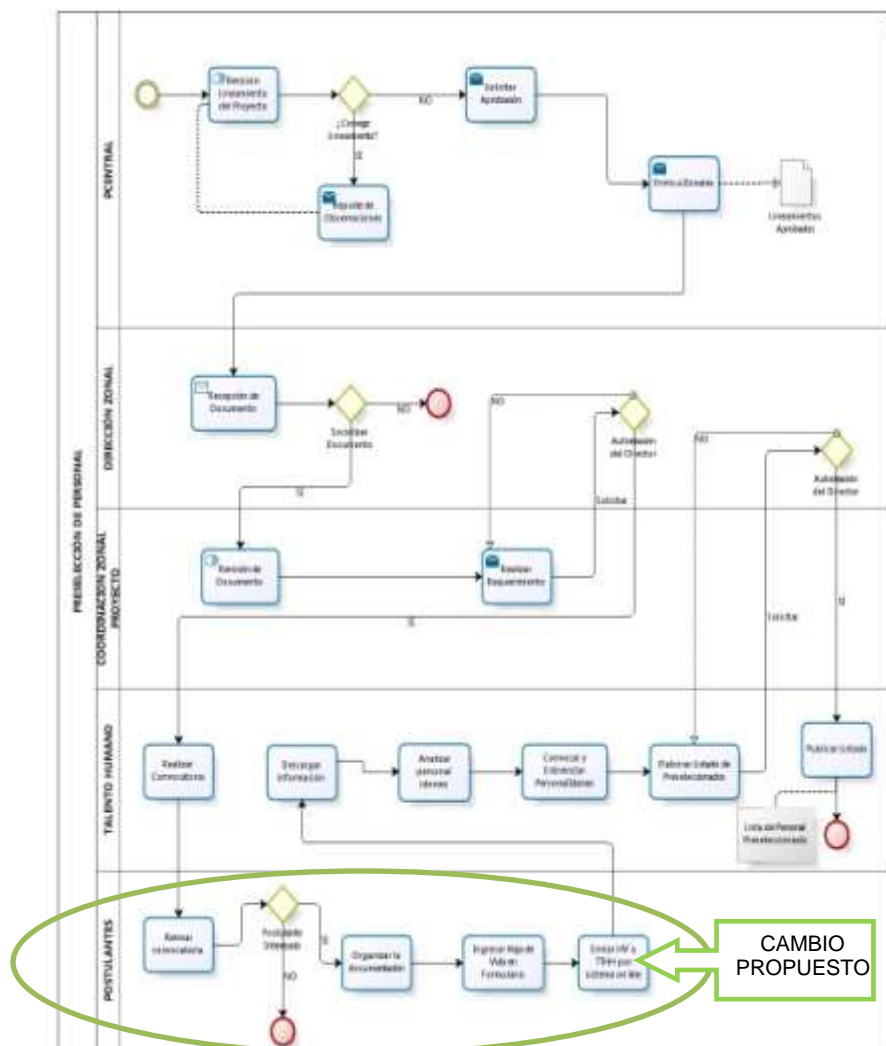
VARIABLE	SUPERVISOR DE CAMPO	ENCUESTADOR
<b>MISIÓN DEL PUESTO</b>	Supervisar el levantamiento de información en campo de parte de los encuestadores	Recolectar información en campo utilizando los formularios de investigación diseñados para la ocasión
<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	Servidor Público de Apoyo 4	Servidor Público de Apoyo 3
<b>LUGAR DE TRABAJO</b>	Coordinación Zonal 3 Litoral	Coordinación Zonal 3 Litoral
<b>ROL</b>	Líder de equipo de trabajo	Miembro de equipo de trabajo
<b>INSTRUCCIÓN FORMAL</b>	2do. Año de Universidad Nivel Técnico Superior Bachiller	2do. Año de Universidad Nivel Técnico Superior Bachiller
<b>EXPERIENCIA</b>	1 Año en ejecución o apoyo de labores de encuestas de investigación estadística	
<b>CAPACITACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartografía Censal</li> <li>• Inducción Investigadores</li> <li>• Utilitarios Informáticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción Investigadores</li> <li>• Utilitarios Informáticos</li> </ul>
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación y organización del trabajo</li> <li>• Identificación y solución de problemas</li> <li>• Expresión oral y escrita</li> <li>• Supervisar, controlar y dirigir</li> <li>• Recolectar información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recolectar información</li> <li>• Identificación y solución de problemas</li> <li>• Expresión oral y escrita</li> <li>• Comprensión oral y escrita</li> </ul>
<b>COMPETENCIAS CONDUCTUALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con la Institución</li> <li>• Manejo de grupos de trabajo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Aprendizaje continuo</li> <li>• Iniciativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con la institución</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Aprendizaje continuo</li> </ul>

Autor: Propio

4.2.2 Proceso de Selección de Personal

En vista que el INEC es una institución atípica dentro del Sector Público, se ha estipulado dentro del proceso de Selección de Personal la fase de “Preselección” tal que de acuerdo al análisis realizado se sugiere mejoras que permita optimizar las funciones que desempeñan los Analistas de Talento Humano del INEC, para lo cual se propone integrar de manera activa a los interesados en el proceso de reclutamiento tal como se detalla en el siguiente esquema:

Gráfico No. 8: Propuesta: Proceso de Preselección de Personal-Etapa Preselección



Fuente: INEC  
 Autor: Propio

Con esta nueva propuesta, se pretende que cada interesado sea parte activa del proceso y cada uno de ellos, conozca el cargo para el que aplica, que esté consciente si cumple o no los requisitos e ingrese su información en un formulario en línea que permita disponer de una base de datos, de forma que cuando se requiera preseleccionar personal se pueda hacer validaciones por muestreo a fin de optimizar tiempos y mejorar el proceso.

Desde la convocatoria se recomienda dar estricto cumplimiento de la norma, y no solo utilizar el portal web y la cartelera institucional sino también mediante prensa escrita, donde se incluya la información que los interesados deben ingresar en línea y se especifique la dirección donde realizarlo.

Este formulario en línea fue desarrollado tomando como punto de partida el formulario que actualmente utiliza la unidad de Talento Humano (Anexo No. 4) para recabar la información primordial que luego será ingresada en la base de datos. En primer lugar se rediseñó este formulario y se agregaron preguntas que son clave para este tipo de personal, posteriormente se realizó una reunión con personal Directivo y de la Unidad de Talento Humano para, mediante la utilización de un software libre, diseñar encuestas electrónicas (LimeSurvey). Este nuevo formulario (Anexo No. 5) puede visualizar en un enlace de prueba en el sitio: [www.limeservice.com](http://www.limeservice.com).

La finalidad consiste en habilitar este enlace desde el portal institucional, conforme la convocatoria publicada, para que los interesados puedan ingresar su información y luego entregar su carpeta con la documentación de respaldo en las instalaciones del INEC, automatizando esta parte del



proceso, la cual de acuerdo al análisis detallado en la sección anterior se estableció como crítica.

Al ingresar a este enlace se presenta un encabezado con un mensaje de bienvenida y las indicaciones generales del llenado:

### Gráfico No. 9: Bienvenida de Formulario Electrónico

**REGISTRO HV**  
**FORMULARIO PARA REGISTRO DE HOJAS DE VIDA**

**INEC**  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS

La **Coordinación Zonal 3 Litoral**, les da la más cordal bienvenida a este proceso de pre-selección y les agradece su interés por desear formar parte de esta Institución; por favor lea las "Instrucciones Generales del Llenado del Formulario" con la finalidad que su postulación culmine satisfactoriamente.

**INSTRUCCIONES GENERALES PARA EL LLENADO DEL FORMULARIO**

1. Disponer de un archivo con su foto actualizada y otro de su Cédula de Ciudadanía y Certificado de Votación a color en formato imagen (bmp, jpg, etc.), que su tamaño no exceda de 1 Mb.
2. Debe señalar el cargo al que aplica, de acuerdo a lo especificado en la "Convocatoria"
3. Toda la información se ingresa en LETRA MAYÚSCULA, con los debidos acentos.

Hay 31 preguntas en esta encuesta.

Fuente: INEC

Autor: Propio

Posteriormente el interesado deberá ingresar la información solicitada que se clasifica en cuatro secciones:

1. Información Personal: Deberá anexar un archivo con la foto actualizada, indicar el cargo al que postula, nombres completos, sexo, fecha de nacimiento, lugar de residencia, dirección domiciliar, estado civil, cédula de ciudadanía, con quien vive, información de cuenta bancaria, si dispone de RUC, disponibilidad para viajar, etc. En el siguiente gráfico se visualiza parte de la información solicitada, cabe recalcar que son quince preguntas las que se deben completar.

Gráfico No. 10: Formulario Sección 1- Información Personal

**1. INFORMACIÓN PERSONAL**  
 Ingrese sus datos personales conforme lo solicitado.  
 Recuerde ingresar la información con **LETRA MAYÚSCULA**.

**AGREGAR UN ARCHIVO CON SU FOTO ACTUALIZADA**  
 Por favor cargue como máximo un archivo

[Subir archivos](#)

• **1.1 Seleccione el Proyecto al que desea aplicar**  
 Seleccione una de las siguientes opciones

Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Urbano  
 Encuesta de Condiciones Vida  
 Encuesta INDUSTRIALES  
 Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua

• **1.2 Indique el cargo al que aplica**  
 Seleccione una de las siguientes opciones

1. Encuestador / Supervisor de Campo  
 2. Crítico / Digitador  
 3. Validador de información  
 4. Asistente Administrativo Financiero  
 5. Analista / Asistente de Proyecto

• **1.3 Ingrese sus Nombres Completos**

Fuente: INEC

Autor: Propio

2. INFORMACIÓN DE INSTRUCCIÓN: En esta parte del formulario, se solicita información relacionada a la formación académica del postulante, así como algunas destrezas, relacionada al cargo, que se requiera.

Gráfico No. 11: Formulario Sección 2- Información Académica

**2. INFORMACIÓN ACADÉMICA**  
 Responda únicamente lo que corresponde a su último nivel de instrucción formal alcanzado.

• **2.1 Seleccione su nivel de instrucción**  
 Seleccione una de las siguientes opciones

1. Bachillerato  
 2. Nivel Técnico/ Tecnológico  
 3. Profesional (Tercer Nivel)  
 4. Post-Grado

• **2.2 ¿Tiene Título por sus estudios?**

Sí  No

**2.3 Indique que software conoce**

	Nombre	Nivel de conocimientos (Bajo, Medio, Alto)
1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5.	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Fuente: INEC

Autor: Propio

3. EXPERIENCIA LABORAL: Esta sección permite ingresar hasta un máximo de 3 referencias de trabajos anteriores, que sean relacionadas al cargo al que postula. Información como: Nombre de la empresa donde trabajó, tiempo de trabajo, puesto que ocupaba, razón de salida, entre otras.

Gráfico No. 12: Formulario Sección 3 - Experiencia Laboral

Desde (dd-mm-aaaa)	Hasta (dd-mm-aaaa)	Nombre de la Empresa	Designación del Puesto	Principales Actividades	Motivo de Salida
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

Fuente: INEC

Autor: Propio

4. CAPACITACIÓN ESPECÍFICA: Relacionada al puesto.

Gráfico No. 13: Formulario Sección 4- Capacitación Específica

Nombre del Evento	Año en que se realizó	Duración (Horas)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Fuente: INEC

Autor: Propio

### 4.2.3 Curso de Capacitación

La propuesta busca mejorar el nivel técnico del personal interesado en ingresar a esta Institución Pública. Disponer de postulantes con mayores destrezas en el manejo de TIC, motivados a participar en las investigaciones del INEC, con habilidades de trabajo en equipo, con conciencia de la importancia de realizar bien su labor, preocupados y familiarizados con los objetivos Institucionales y de la investigación.

También plantea actualizar en esta Institución del Estado, los medios utilizados al momento de desarrollar el curso, ampliando las opciones que actualmente son: manuales y diapositivas. Además permitirá contar con una base de conocimiento práctica para complementar la teórica, ejemplificando situaciones concretas requeridas para el entendimiento del estudiante, por esto, se analizan dos alternativas:

- Presencial: Realizar el curso de manera tradicional, y
- Mixta: Implementar el uso de TIC's aplicando la inducción de los temas comunes en las investigaciones estadísticas de forma virtual y tratar los temas específicos de cada investigación de forma presencial con aquellos postulantes que presenten mejores destrezas.

Para este fin se realiza el Análisis Comparativo, donde se visualiza que la segunda opción presenta mejores ventajas, conforme seis criterios utilizados para la valoración (Cuadro No. 13), cabe indicar que esta Institución ya dispone de un Entorno Virtual de Aprendizaje, por lo cual la inversión no es significativa:

**Cuadro No. 13: Cuadro Comparativo**

No.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	% NOTA	ALTERNATIVAS			
			PRESENCIAL		MIXTO	
			Detalle	Puntaje	Detalle	Puntaje
1	Lugar del Evento	20%	Guayaquil y San Cristóbal	10.00	Jurisdicción Zonal Litoral	16.00
2	% Servidores a movilizar (Instructor)	15%	100.0%	5.00	30.0%	15.00
3	Tipo de evento	15%	Presencial	15.00	Mixto	15.00
4	Duración evento presencial (días)	20%	6.00	10.00	3.00	20.00
5	Costos del Evento	20%	1,500.00	20.00	1,486.00	20.00
6	% Uso de TIC's de los participantes	10%	25%	2.50	70%	7.00
<b>RESULTADOS</b>		<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>62.50</b>	<b>TOTAL</b>	<b>93.00</b>

Autor: Propio

De acuerdo al Cuadro anterior, se puede visualizar que existen mayores ventajas al utilizar un método mixto, que si solo se realiza este análisis basado exclusivamente en costos.

A continuación se presenta el esquema del curso a crearse (Anexo No. 6, 7 y 8), el cual además deberá contener las guías para cada tema.

a. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Este curso tiene el propósito de familiarizar al aspirante con los términos y definiciones básicas, así como de actualizar conocimientos de los futuros encuestadores del INEC al momento de participar en un Operativo de Campo de alguna investigación estadística, las cuales al ser de índole social y repercutir a nivel nacional, se debe contar con un dominio de conocimientos del quehacer estadístico institucional.

Se busca así disponer de postulantes que estén motivados a participar en las investigaciones del INEC, no solo por el hecho de contar con un trabajo en un momento determinado, sino preocupados y familiarizados con los objetivos Institucionales y de la investigación.

b. PREREQUISITOS Y CORREQUISITOS

- Habilidad para el manejo de Internet, correo electrónico
- Tener un nivel satisfactorio en el entorno Windows

c. TEXTO GUÍA Y OTRAS REFERENCIAS REQUERIDAS PARA EL DICTADO DEL CURSO

Texto Guía:

- Centro de Formación y Capacitación Estadística, INEC. Manual básico del Encuestador, Primera Edición, 2013.
- Dirección de Cartografía Estadística, INEC. Manual de Actualización Cartografía y Listado de Viviendas, Sexta Edición, 2014.

Referencias:

- Instituto Nacional de Estadística y Censos  
<http://www.ecuadorencifras.com>

d. RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CURSO

El participante al finalizar el curso estará en capacidad de:

1. Identificar los principales conceptos y términos utilizados por el INEC dentro de su cultura organizacional.
2. Desarrollar la habilidad para operar los instrumentos diseñados por el INEC para el levantamiento de información en hogares urbanos y rurales.

3. Comprender la importancia del manejo de cartografía censal para el desarrollo de sus actividades y tareas en calidad de encuestador/Supervisor.
4. Aplicar en los cursos presenciales de capacitación de capacitación del INEC los conocimientos aprendidos al momento de participar en la selección de personal para Operaciones de Campo.

e. PROGRAMA DEL CURSO:

Tema 1

**1. EL ENCUESTADOR DEL INEC**

- 1.1 El INEC: Misión, Visión, Valores Institucionales, Normativa
- 1.2 El Encuestador: Funciones, Obligaciones y Prohibiciones
- 1.3 Proceso de recepción y entrega de materiales: Formulario MyC, Uso de adhesivos, otrosl.
- 1.4 Presentación del Encuestador con el informante

TEMA 2

**2. NOCIONES BÁSICAS DEL ENCUESTADOR**

- 2.1 Tipos de investigaciones estadísticas
- 2.2 Conceptos y definiciones básicas
- 2.3 Tipos de pregunta y Flujos
- 2.4 Instrucciones generales para llenar un formulario

TEMA 3**3. CARTOGRAFÍA CENSAL (Parte 1)**

3.1 Conceptos cartográficos: Cartografía, Cartografía Censal, Mapa Censal, Signos convencionales, Sector Censal, manzana

3.2 Formularios y Anexos de áreas amezanadas: CA-04

3.3 Interpretación de planos (Áreas amezanadas): Observación, orientación, ubicación, plan de recorrido

TEMA 4**4. CARTOGRAFÍA CENSAL (Parte 2)**

4.1 Conceptos cartografía: Mapa Disperso, Sector Censal Disperso

4.2 Formulario y Anexos de área amezanadas: CA-06

4.3 Interpretación de mapas (Área Dispersa): Observación, reconocimiento, orientación, plan de recorrido.

**f. CARGA HORARIA:**

Número de semanas: 4 semanas. (40 Horas)

**g. EVALUACIÓN DEL CURSO:**

De acuerdo a políticas Institucionales aprobadas por el Centro de Formación y Capacitación Estadística del INEC

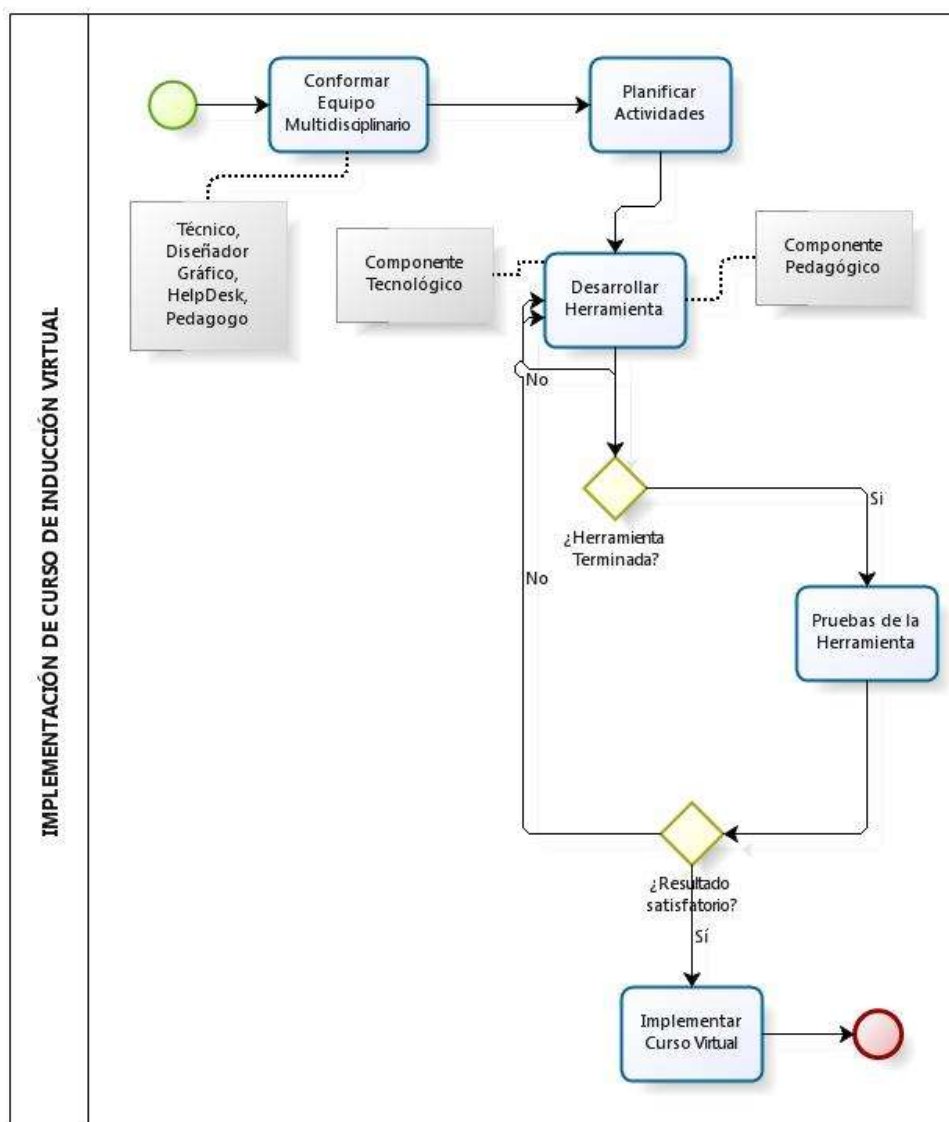
Lecciones	20%
Tareas y ejercicios	55%
Foros	25%



### 4.3 Plan de acción de propuesta

En este punto se ha desarrollado el mecanismo operacional con el cual implementar esta propuesta. Se ha considerado las actividades necesarias que permitan cumplir esta finalidad.

Gráfico No. 14: Propuesta: Plan de Acción



Autor: Propio

En su ejecución se considera la conformación del grupo de trabajo el cual deberá ser constituido por:

- Un Técnico con dominio de los contenidos.
- Un Diseñador Gráfico quien será responsable de la elaboración de los recursos a utilizar, considerando que no se dispone de material de calidad mucho menos con interfaz multimedia.
- Un HelpDesk quien será el responsable del soporte técnico para el adecuado funcionamiento del curso virtual en lo relacionado a redes y comunicaciones, con la finalidad de evitar fallas como saturación del sistema, optimizar aplicaciones, etc. Y,
- Un experto en Pedagogía que sea la persona responsable de transformar la información y experticia disponible de esa institución a un contexto que propicie un aprendizaje donde el estudiante sea el protagonista.

Al contar con este equipo se realizarán las debidas reuniones para desarrollar la planificación de actividades a fin de organizar el correcto desarrollo y monitoreo del trabajo conforme se requiera para cumplir con los indicadores de desempeño de los involucrados.

Definidas las actividades, se iniciará la etapa de desarrollo de la herramienta tomando en cuenta todos los detalles a fin de generar un producto de calidad donde incluso el Técnico se vaya capacitando en la utilización de estas nuevas tecnologías y vaya apropiando estas destrezas dentro de su perfil profesional.

Una vez que el grupo de trabajo acuerde que la herramienta está terminada, se deberán realizar las pruebas del caso, con la finalidad de comprobar si la herramienta está diseñada adecuadamente y retroalimentarla; para generar un reporte con toda la documentación de respaldo de la herramienta y proceder a su implementación.

# CONCLUSIONES

1. A pesar que dentro de esta institución se cuenta con un formato para la Descripción de Puestos conforme norma del MRL, donde señala los campos a especificar para un cargo, estos no son completados adecuadamente al momento de la elaboración de los Lineamientos para la investigación de campo, dificultando el proceso de Selección de Personal a cargo de la UATH, ya que no dispone de los parámetros necesarios para realizar una adecuada convocatoria.
2. La poca definición de los perfiles requeridos ocasiona confusión al momento de asignar los roles a los involucrados en el proceso de Selección de personal. Para asignar estos roles, los expertos señalaron como competencias de rigor para los Supervisores de Campo: Trabajo en Equipo por la cualidad de líder que asigna este rol; así como la de Supervisar: Controlar y Dirigir.
3. Es imprescindible considerar una mejora en el desarrollo de las actividades del Proceso de Selección de personal para un proyecto/investigación estadística, en especial cuando no se cuenta con la cantidad requerida del Talento Humano dedicado a realizar estos procesos, puesto que en las actuales condiciones no aporta significativamente a la selección de los candidatos más idóneos.
4. Es imprescindible poner a consideración de las máximas autoridades de esta institución la posibilidad de innovar de manera planificada en el desarrollo de ciertas tareas que realiza en el quehacer estadístico, tal que, permita optimizar tiempo y recursos de manera sostenible.

5. Los contenidos utilizados en las diferentes capacitaciones que realiza esta institución mantienen una estructura similar, que posibilita su uso de manera indistinta de la investigación a ejecutar, es decir, con las depuraciones del caso se utilizan los mismos contenidos en la mayoría de las investigaciones; lo que permitió el desarrollo de esta propuesta.
  
6. Es necesaria una intervención de parte de expertos en pedagogía como soporte en la capacitación que se realiza para la selección de personal, dejando atrás los esquemas aburridos y monótonos (Tradicional) que son generalmente la temática desarrollada en estos cursos, contribuyendo así al verdadero desarrollo profesional de aquellas personas que desean y están aptas para participar en estos procesos de selección.

# RECOMENDACIONES

1. El perfil solicitado para este personal a contratar es muy básico, se debería considerar seriamente aumentar el nivel académico exigido; por lo menos segundo año de Universidad, donde se esperaría contar con personal más serio.
2. El proceso de Selección de Personal requiere más atención por ser un pilar fundamental en cualquier investigación estadística. El Talento Humano con que cuenta una organización proporciona las herramientas claves del éxito.
3. Utilizar las TIC en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal podría optimizar tiempos y recursos que actualmente se asigna a tareas operativas en lugar de analíticas que son las que debería realizar la UATH.
4. El equipo técnico involucrado en la planificación y desarrollo de investigaciones estadísticas, debe conocer más sobre los procesos administrativos y sus normas, ya que también son actividades a considerar dentro de la etapa de Planificación del Proyecto/Encuesta de su quehacer estadístico a fin de ajustar las actividades necesarias con los tiempos adecuados para una correcta ejecución de las mismas.
5. Es fundamental la capacitación o soporte pedagógico al personal técnico encargado de realizar capacitaciones para selección de personal con la finalidad de mejorar las competencias requeridas en los postulantes, así como las destrezas de los instructores para la ejecución de esta actividad.
6. Utilizar las Tecnologías de Información y Comunicación en las capacitaciones para reclutamiento de personal aumentaría las destrezas en manejo de estos recursos

tanto del personal que labora en la institución como de aquellos que desean formar parte de la misma. Las exigencias de la dinámica social, donde se requiere información oportuna y de calidad, obligan a modificar los mecanismos para recolección de datos con la finalidad de agilizar la entrega de sus resultados; es decir, se debe cambiar de paradigmas en la producción estadística, y para ello se requiere contar con personal educado a fin de generar esta transición en el quehacer estadístico institucional que permita a esta institución ser un verdadero referente del Sistema Estadístico Nacional.

# ANEXOS

ANEXO 1: FORMULARIO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN REVISIÓN DOCUMENTAL (Página 1)

FORMULARIO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN REVISIÓN DOCUMENTAL					
SUPERVISOR			ENCUESTADOR		
PROCESO	<input type="radio"/> 1. SOCIODEMOGRÁFICAS		<input type="radio"/> 2. ECONÓMICAS		
NOMBRE ENCUESTA			PERIODICIDAD ENCUESTA		
CARGO					
GRUPO OCUPACIONAL					
INSTRUCCIÓN FORMAL			INSTRUCCIÓN FORMAL		
CAPACITACIONES			CAPACITACIONES		
EXPERIENCIA			EXPERIENCIA		
COMPETENCIAS CONDUCTUALES			COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
COMPETENCIAS TÉCNICAS			COMPETENCIAS TÉCNICAS		
TOTAL A CONTRATAR	NACIONAL	GRUPO	TOTAL A CONTRATAR	NACIONAL	GRUPO
DURACIÓN DEL CONTRATO					
REALIZA CURSO DE CAPACITACIÓN	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO		DISPONE DE MANUALES Y FORMULARIOS	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO	
FECHA LEVANTAMIENTO	(EJEMPLO)		NOMBRE RESPONSABLE		



ANEXO 1: FORMULARIO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN REVISIÓN DOCUMENTAL (Página 2)

FORMULARIO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN REVISIÓN DE LINEAMIENTOS			
Si indica que SI realiza Curso de Capacitación			
MATERIALES UTILIZADOS EN EL CURSO DE CAPACITACIÓN	<input type="radio"/> 1. MANUAL <input type="radio"/> 2. OTROS: _____		
REGISTRE LOS TÍTULOS DE LOS CAPÍTULOS DEL MANUAL			
FECHA LEVANTAMIENTO	CEMIS/AAA/	NOMBRE RESPONSABLE	

12 de diciembre de 2013

CURSO DE CAPACITACIÓN VIRTUAL PARA PERSONAL CIVIL:  
ENCUESTADORES Y SUPERVISORES

## GUÍA PARA ENTREVISTA

### PRESENTACIÓN

Buenos días/tardes, ..... estoy realizando una investigación para "Diseñar un Programa de Inducción Virtual para nuevos aspirantes al cargo de Encuestadores o Supervisores de Campo del INEC".

La finalidad es conocer su punto de vista en relación al desarrollo de un programa básico virtual para personas interesadas en el cargo de Encuestadores y Supervisores de Campo.

Me permito recordar que la información que proporcione es confidencial y será utilizada con fines estadísticos. Su sinceridad es primordial, no existen respuestas correctas o incorrectas.

De antemano, me permito agradecer su colaboración por atendernos este tiempo.

### 1. Percepción de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación

¿Qué entiende por Tecnologías de la Información y Comunicación?, Lo primero que viene a su mente. ¿Por qué?

Consideración de las TIC: ¿En la sociedad? ¿Beneficios? ¿Problemas?, ¿En su vida personal? ¿Beneficios? ¿Problemas?, ¿En su entorno laboral? ¿Beneficios? ¿Problemas?

¿Ha utilizado las TIC? ¿Cuándo? ¿Cuál considera es su dominio? ¿Por qué? ¿Se ha capacitado en este tema? ¿Necesitó ayuda?

### 2. Uso de TIC en su entorno laboral

¿Qué herramientas propias de las TIC usted utiliza en su entorno laboral? ¿Qué herramientas de estas tecnologías se podrían usar en su ambiente laboral? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Ventajas de utilizarlas? ¿Desventajas encontradas? ¿Existe alguna herramienta que no utiliza y le gustaría utilizar? ¿Por qué? ¿Para qué tipo de actividades?

¿Considera que su institución fomenta el uso de las TIC?

En caso de obtener una respuesta afirmativa ¿Por ejemplo? ¿Estuvo usted involucrado?

En caso de tener una respuesta afirmativa ¿Cómo fue la experiencia? ¿Qué aprendió? ¿Cómo calificaría esa incursión de las TICs?

### 3. Selección de Personal

¿Ha participado en procesos de selección de personal? En caso de obtener respuesta afirmativa.

¿Podría describir cómo se desarrolla este proceso en su institución? ¿Quiénes son los involucrados? ¿Qué mejoras le realizaría al proceso? ¿Considera alguna etapa como crítica? ¿Por qué es crítica? ¿Cómo afecta su entorno laboral? ¿Cómo afecta su entorno personal?

¿Considera que se selecciona al personal conforme requerimiento estipulado? ¿Por qué? ¿Cuáles factores intervienen en el proceso de selección? ¿Esos factores están relacionados? ¿Los seleccionados cumplen con las expectativas de quienes lo solicitan? ¿Cuáles son las cualidades que busca en el personal al momento de realizar la selección? (Responsable: ¿qué cualidades busca en el persona que conforma su equipo?) ¿Estás cualidades, por qué son importantes? ¿Están descritas en algún documento? ¿Problemas en la selección de personal? ¿Sugerencias?

### 4. Inducción Virtual

¿Considera que aquellos postulantes nuevos podrían mejorar su desempeño con una capacitación que permita nivelar a los interesados antes de iniciar la capacitación presencial? En caso afirmativo ¿Qué beneficios aportaría desarrollar esta actividad? ¿Qué conflictos ocasionaría esta actividad?

¿Cuáles considera son los temas que deberían recibir a profundidad el personal nuevo? ¿Del siguiente listado ¿Cuál considera usted es la importancia de estos contenidos en un curso de capacitación de Inducción a Encuestadores y Supervisores de Campo?, (Escala Nominal: (0) Nada Importante, (1) Poco Importante, (2) Importante y (3) Muy Importante)

Si existiera un programa de inducción para nuevos postulantes a Encuestadores o Supervisores de Campo, indique que se le viene a la mente. ¿Cuáles considera las ventajas? ¿Cuáles considera las desventajas? ¿Su opinión difiere si le menciona que este programa es bajo modalidad virtual? ¿Por qué?

## ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTA A GRUPO EXPERTO (Página 3)

12 de diciembre de 2013

CURSO DE CAPACITACIÓN VIRTUAL PARA PERSONAL CIVIL:  
ENCUESTADORES Y SUPERVISORES

---

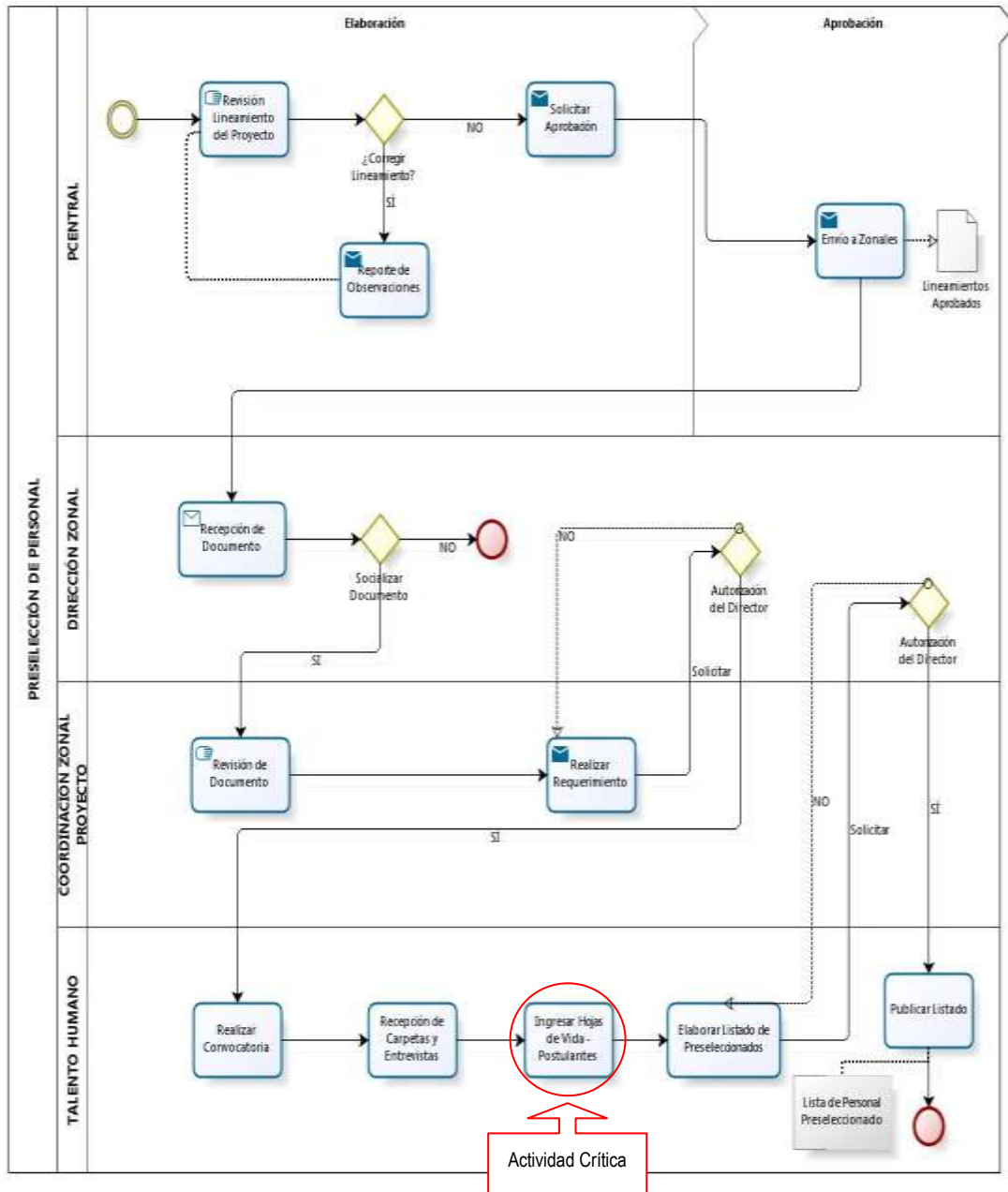
### 5. Cierre

Finalmente, ¿Cómo visualiza la institución en 5 años en relación al uso de las TIC? ¿Cómo visualiza el desarrollo de las investigaciones estadísticas en relación al uso de las TIC? ¿Cómo considera la labor de los encuestadores o supervisores en relación al uso de las TIC? ¿Cómo considera se deberá seleccionar personal idóneo?

Alguna reflexión que desee compartir. Algo adicional que acotar.

¡Muchas Gracias!

### ANEXO 3: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL – ETAPA DE PRESELECCIÓN



Fuente: INEC  
 Autor: Propio

ANEXO 4: Formulario de Registro de Hojas de Vida (Página 1)



HOJA DE VIDA

**1.- DATOS PERSONALES**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** \_\_\_\_\_

**CEDULA DE CIUDADANIA:** \_\_\_\_\_

**CIUDAD:** \_\_\_\_\_ **PROVINCIA:** \_\_\_\_\_

**DIRECCIÓN:** \_\_\_\_\_

**TELÉFONO FIJO:** \_\_\_\_\_ **CELULAR:** \_\_\_\_\_

**CORREO ELECTRÓNICO:** \_\_\_\_\_

**N° CARNE CONADIS:** \_\_\_\_\_

Su Foto Aquí

---

**N° CUENTA BANCARIA:** \_\_\_\_\_ **Obligatorio.**

**ENTIDAD FINANCIERA:** \_\_\_\_\_ Ahorros \_\_\_\_\_ Corriente \_\_\_\_\_

**2.- INSTRUCCIÓN**

Responda únicamente lo que corresponda a su último nivel de instrucción.

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución	Especialización	Título	Registro SENESCYT
Primaria				
Secundaria				
Técnico / Tecnológico				
Profesional (Tercer Nivel)				
Post-Grado				
Otros				

**3.- EXPERIENCIA LABORAL**

Incluir únicamente información laboral que tenga relación específica con el puesto de trabajo al que está postulando. Si es necesario, adicione más filas.

TIEMPO DE LABOR			Organización / Empresa	Denominación del Puesto	Responsabilidades /Actividades/Funciones	Razón de salida
Años	MESES	DIAS				

ANEXO 4: Formulario de Registro de Hojas de Vida (Página 2)



**4.- CAPACITACIÓN ESPECÍFICA:**

Incluir únicamente los eventos de capacitación relacionados con el puesto al que está postulando, de los últimos cinco años. Adicione más filas de ser necesario.

NOMBRE DEL EVENTO	AÑO	TIEMPO	
		HORAS	DIAS

**Nota:** En caso de no se indique y certifique la duración en horas de el o los eventos de capacitación asistidos, la UATH's institucional le asignará 1 hora por día cursado.

\_\_\_\_\_

**APELLIDOS Y NOMBRES**

\_\_\_\_\_

**FIRMA**

**IMPORTANTE:** Entregar este formulario así como la documentación comprobatoria ordenada de acuerdo con la secuencia de la presente Hoja de Vida.

**DECLARO QUE,** todos los datos que incluyo en este resumen son verdaderos y no he ocultado ningún acto o hecho, por lo que asumo cualquier responsabilidad. Acepto ser excluido en caso de comprobar falsedad o inexactitud en alguna de sus partes, y me sujeto a las normas establecidas por la Institución y otras disposiciones legales vigentes.

# HOJAS DE VIDA

## FORMULARIO PARA REGISTRO DE HOJAS DE VIDA



La **Coordinación Zonal 3 Litoral**, les da la más cordial bienvenida a este proceso de pre-selección y les agradece su interés por desear formar parte de esta Institución; por favor lea las "Instrucciones Generales del Llenado del Formulario" con la finalidad que su postulación culmine satisfactoriamente.

---

### INSTRUCCIONES GENERALES PARA EL LLENADO DEL FORMULARIO

1. Disponer de un archivo con su foto actualizada y otro de su Cédula de Ciudadanía y Certificado de Votación a color en formato imagen (bmb, jpg, etc.), que su tamaño no exceda de 1 Mb.
2. Debe señalar el cargo al que aplica, de acuerdo a lo especificado en la "Convocatoria"
3. Toda la información se ingresa en LETRA MAYÚSCULA, con los debidos acentos.

Hay 31 preguntas en esta encuesta

---

## 1. INFORMACIÓN PERSONAL

Ingrese sus datos personales conforme lo solicitado.  
Recuerde ingresar la información con LETRA MAYÚSCULA

### AGREGAR UN ARCHIVO CON SU FOTO ACTUALIZADA

Por favor cargue como máximo un archivo

#### 1.1 Seleccione el Proyecto al que desea aplicar \*

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Urbano
- Encuesta de Condiciones Vida
- Encuesta INDUSTRIALES
- Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua

#### 1.2 Indique el cargo al que aplica \*

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- 1. Encuestador / Supervisor de Campo
- 2. Crítico / Digitador
- 3. Validador de información
- 4. Asistente Administrativo Financiero
- 5. Analista / Asistente de Proyecto

#### 1.3 Ingrese sus Nombres Completos \*

Por favor, escriba su(s) respuesta(s) aquí:

#### 1.4 Sexo \*



Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Femenino
- Masculino

**[]1.5 Ingrese su dirección de correo electrónico \***

Por favor, escriba su respuesta aquí:

**[]1.6 Ingrese su número de Cédula de Ciudadanía \***

Sólo se pueden introducir números en este campo.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

**[]1.7 Adjunte el archivo que contiene la información de su Cédula de Ciudadanía y Certificado de Votación actualizado**

Por favor cargue como máximo 2 archivos

**[]1.8 Indique la ciudad donde reside \***

Por favor, escriba su(s) respuesta(s) aquí: Provincia-Cantón-Parroquia

**[]1.9 Ingrese su dirección domiciliaria \***

Por favor, escriba su respuesta aquí:

**[]1.10 Ingrese sus números telefónicos para contacto \***

Por favor, escriba su(s) respuesta(s) aquí: Convencional y Celular

Ejemplo: 042362697 o 099362697

**[]1.11 ¿Tiene alguna discapacidad? \***

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

**[]1.11.1 Especifique el Tipo de Discapacidad**

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '12 [Discapacidad]' (1.11 ¿Tiene alguna discapacidad?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

**[]1.11.2 En caso de contar con Carnet de CONADIS, favor ingrese su número**

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '12 [Discapacidad]' (1.11 ¿Tiene alguna discapacidad?)

Sólo se pueden introducir números en este campo.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

**[]1.12 Señale su Estado Civil \***

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- 1. Soltero(a)
- 2. Casado(a)/Unión Libre
- 3. Divorciado(a)
- 4. Viudo(a)

**[]1.12.1 Escriba el nombre completo de su cónyuge \***

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue '2. Casado(a)/Unión Libre' en la pregunta '15 [Ecivil]' (1.12 Señale su Estado Civil)

Por favor, escriba su(s) respuesta(s) aquí:

**[]1.13 Mencione con quien vive \***

Por favor, escriba su respuesta aquí:

**[]1.14 ¿Tiene cuenta bancaria? \***

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

**[]1.14.1 Ingrese el Nombre de la Entidad Financiera \***

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '18 [Tcuenta]' (1.14 ¿Tiene cuenta bancaria?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

**[]1.14.2 Seleccione el tipo de cuenta que posee \***

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '18 [Tcuenta]' (1.14 ¿Tiene cuenta bancaria?)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- 1. Ahorros
- 2. Corriente

**[]1.14.3 Ingrese el Número de su Cuenta Bancaria \***

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '18 [Tcuenta]' (1.14 ¿Tiene cuenta bancaria?)

Sólo se pueden introducir números en este campo.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

- 

**[]1.15 ¿Tiene disponibilidad para viajar? \***

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

## 2. INFORMACIÓN ACADÉMICA

Responda únicamente lo que corresponde a su **último nivel de instrucción formal alcanzado**.

**[]2.1 Seleccione su nivel de instrucción \***

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- 1. Bachillerato
- 2. Nivel Técnico/ Tecnológico
- 3. Profesional (Tercer Nivel)
- 4. Post-Grado

**[]2.2 ¿Tiene Título por sus estudios? \***

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

**[]2.2.1 Indique el Título Obtenido \***

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '24 [Titulo]' (2.2 ¿Tiene Título por sus estudios?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

**[]2.2.2 Indique el nombre de la Institución que otorgó el Título \***

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '24 [Titulo]' (2.2 ¿Tiene Título por sus estudios?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

**[]2.2.3 ¿Su Título está registrado en el SENESCYT? \***

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '24 [Titulo]' (2.2 ¿Tiene Título por sus estudios?)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

**[]2.2.4 Ingrese el código de SENESCYT \***

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '27 [TSenescyt]' (2.2.3 ¿Su Título está registrado en el SENESCYT?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

### 3. EXPERIENCIA LABORAL

Incluir información que esté relacionada al cargo al cual está postulando

	Desde (dd-mm-aaaa)	Hasta (dd-mm-aaaa)	Nombre de la Empresa	Denominación del Puesto	Principales Actividades	Motivo de Salida
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

### 4. CAPACITACIÓN ESPECÍFICA

Incluir información de eventos relacionados con el cargo al que aplica

	Nombre del Evento	Año en que se realizó	Duración (Horas)
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

### Términos y Condiciones

**DECLARO QUE, todos los datos que incluyo en este resumen son verdaderos y no he ocultado ningún acto o hecho por lo que asumo cualquier responsabilidad. Acepto ser excluido en caso de comprobarse falsedad o inexactitud en alguna de sus partes y me sujeto a las normas establecidas por la Institución y otras disposiciones legales vigentes.**

Por favor, marque las opciones que correspondan:


- Acepto

**Muchas Gracias.**

Enviar su encuesta.

Gracias por completar esta encuesta.

## ANEXO 6: PROGRAMA DEL CURSO – PROPUESTA



### Programa del Curso – Modalidad Virtual

**CURSO: Inducción para Encuestadores**

**Presentación**

El Instituto Nacional de Estadística y Censos, como ente rector del Sistema de Estadística Nacional, en su afán de mejorar la calidad de las cifras generadas en las investigaciones que realiza, debe garantizar la mejora continua del nivel técnico del personal involucrado en el levantamiento de información estadística en los hogares ecuatorianos.

El presente programa proporcionará conocimientos técnicos que permitirá entender los instrumentos diseñados por el INEC para el desarrollo de las investigaciones estadísticas a hogares de la población ecuatoriana, la importancia de obtener información veraz y oportuna y el papel que desempeñan los encuestadores en el quehacer estadístico nacional, que es donde se generan las cifras que permitirán evaluar políticas y planes de desarrollo nacional.

**Objetivo General**

Facilitar al participante los conocimientos teóricos requeridos para involucrarse en las Operaciones de Campo del INEC y poder participar en los cursos prácticos que realiza la institución en busca de personal de campo idóneo.

**Objetivos Específicos**

- Identificar los principales conceptos y definiciones utilizados por el INEC dentro de su cultura organizacional
- Operar los instrumentos diseñados por el INEC para el levantamiento de información en hogares urbanos y rurales
- Comprender la importancia del manejo de cartografía censal para el desarrollo de sus actividades y tareas en calidad de encuestador/supervisor de campo.
- Aplicar en los cursos presenciales de capacitación del INEC los conocimientos aprendidos al momento de participar en la selección de personal para Operaciones de Campo.

**Duración - Modalidad**

- El curso tiene una duración de 40 horas y es bajo modalidad virtual

1

## Programa del Curso – Modalidad Virtual

### Dirigido a

- Participantes que deseen participar en las investigaciones estadísticas que realiza el INEC en la fase de levantamiento de información.

### Pre - requisitos

- Habilidades para el manejo de Internet
- Tener un nivel satisfactorio en el entorno Windows o Linux
- Manejo de correo electrónico y anexos
- Funciones básicas del sistema operativo (descarga y recuperación de archivos, otros)

### Contenidos Prospectivos

- El participante al dominar el curso estará en capacidad de participar en cursos presenciales temáticos para investigaciones a hogares

### Recursos

- Disponer de un computador que cuente con utilitarios.
- Conexión y acceso a internet
- Navegador para internet
- Adobe Reader o similar, Winzip o Winrar instalados.

### Contenidos

#### TEMA 1: El Encuestador del INEC

- El INEC: Misión, Visión, Valores institucionales, Normativa
- El Encuestador: Funciones, Obligaciones y Prohibiciones.
- Proceso de recepción y entrega de materiales: Uso de adhesivos, Formulario MyC, otros.
- Presentación del Encuestador con el informante

#### TEMA 2: Instrumentos para el Encuestador

- Tipos de investigaciones estadísticas
- Conceptos y definiciones básicas
- Tipos de preguntas y flujos
- Instrucciones generales para llenar un formulario

## Programa del Curso – Modalidad Virtual

### TEMA 3: Cartografía Censal (Parte 1)

- Conceptos cartográficos: Cartografía, Cartografía Censal, Mapa Censal, Signos convencionales, Sector Censal, Manzana
- Formulario y Anexos de áreas amezanadas: CA-04
- Interpretación de planos (Áreas amezanadas): Observación, orientación, ubicación, plan de recorrido

### TEMA 4: Cartografía Censal (Parte 2)

- Conceptos cartográficos: Mapa Disperso, Sector Censal Disperso
- Formulario y Anexos de áreas amezanadas: CA-06
- Interpretación de mapas (Áreas Dispersas): Observación, reconocimiento, orientación, plan de recorrido

### Metodología

- Se aplica una metodología de aprendizaje dinámica activa y participativa aplicada a la tutoría en línea.
- Para generar interacción en el entorno virtual de aprendizaje se aplicarán varios recursos como: Chat, Foros, Tareas, Cuestionarios, Encuestas, Glosarios, Juegos interactivos.


### Evaluación

- Tareas
- Participación en foros
- Evaluaciones y autoevaluaciones parciales
- Para aprobar el curso el participante deberá obtener una calificación final mínima de 70/100 puntos. (Conforme política institucional del CFCE-INEC)

### Bibliografía

- Centro de Formación y Capacitación - INEC. (2014). *Manual Básico del Encuestador*. Guayaquil: INEC.
- Dirección de Cartografía Estadística-INEC. (2014). *Manual de Actualización Cartográfica y Listado de Viviendas y Jefes de Hogar*. Quito: INEC.
- INEC. (2014). Obtenido de sitio web del INEC: <http://www.ecuadorencifras.com>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2015). *Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos*. Quito: Registro Oficial
- Direcciones electrónicas de internet

## ANEXO 7: GUÍA INICIAL - INEC



**INEC**  
INSTITUTO ECUATORIANO DE ENCUESTAS Y CENCUS  
www.ecuadorencifras.gub.ec

### GUÍA DE INICIO

El aula está dividida en tres columnas, de las cuales, las dos ubicadas a los bordes o extremos, contienen datos informativos como: actividades **a realizarse**, **acceso de los participantes**, **fechas importantes**, **las calificaciones**, **compañeros de estudio**, **el tutor**, **el perfil personal**, **significado de iconos**, etc.

La parte central es la que contiene el curso de **"Inducción a Encuestadores - Supervisores de Campo"**, el material que estudiaremos, las actividades que compartiremos y el lugar donde aparecerán paulatinamente las unidades de estudio.


Cada unidad de estudio se presenta dentro de un cuadro con un título, una imagen, los recursos y/o actividades a desarrollarse en forma de listado. Cuando deseemos ingresar a **leer, consultar o investigar algún recurso o participar en alguna actividad, como foros, chats, tareas, evaluación, cuestionario, encuestas, etc.** Debes hacer clic en el enlace que lo describa para se habilite el contenido y lo puedas visualizar.

La plataforma registra el ingreso de sus participantes, los recursos, enlaces y actividades por donde ha navegado y/o ha participado y entrega un reporte diario a la base de datos para que pueda ser consultado por el participante y por el(a) tutor(a).

Si algún recurso no lo puedes visualizar, te sugiero que instales los complementos para tu navegador (generalmente aquellos que requieran flash video), que lo que colocado en la tercera columna denominada **"Área de descarga"**.

**¡Mucha suerte y éxito en esta nuestra travesía virtual! :)**

**¡Manos a la obra!**



**Inducción para Encuestadores**  
**Semana 1: EL ENCUESTADOR DEL INEC**

---

**Propósito**

Familiarizar al participante con la cultura organizacional del INEC y la importancia del Encuestador en el quehacer estadístico.

**Evidencia de logro**

Esta unidad incluye cuatro evidencias de logro, a saber:

1. Actualización de su perfil que incluya información personal, foto y usuario en servicios de mensajería.
2. Un aporte en el glosario "Términos relacionados con Operaciones Estadísticas del INEC"
3. Una entrada en su blog donde exponga su propuesta de presentación personal simulando que es encuestador y desea el acceso a un informante.
4. Una entrada en su blog donde exponga su experiencia en la primera semana del curso

**Actividades**


Para cumplir con el propósito es necesario dejar evidencia de la realización del proceso. La siguiente tabla muestra las actividades que debe realizar. Es importante que dentro de ellas preste especial atención a las que tienen un icono (✓, 🏆) ya que ellas permiten certificar los logros. Ante cualquier inquietud que se le presente vaya al espacio "Dudas sobre el tema de la unidad 1" y compártala con sus compañeros.

1





## Inducción para Encuestadores

### Semana 1: EL ENCUESTADOR DEL INEC

Actividad	¿Qué debo realizar?	Instrucciones detalladas
1	Lea el documento teórico base de la semana	Para ello, estando en la página principal del curso, identifique la unidad de estudio y en esta, ubique la sección: <b>"Mi material de estudio"</b> , estando allí, oprima el enlace <b>"CONTENIDO TEMA 1"</b> , que aparece en el espacio central. Revise el material que encuentra allí para familiarizarse con el entorno organizacional del INEC. No se olvide de consultar los otros documentos de apoyo ubicados en esta sección.
	Visite el foro de Dudas sobre el tema de la unidad 1	Si tiene alguna inquietud o algo que comentar sobre los contenidos este es el espacio para hacerlo. También para ayudar a sus compañeros a resolver las dudas que tengan sobre el desarrollo de la unidad.
2	Actualice su perfil	En el panel izquierdo en el bloque "Administración", encuentra un enlace que dice "Perfil". Haga clic sobre él para ir a una pantalla donde puede actualizar su información personal.
		<p>Oprima la pestaña <b>"Editar información"</b> para llenar sus datos personales, colocar su foto, así como los datos de contacto.</p> <p>En el espacio <b>"Descripción"</b> preséntese en primera persona, en tono amigable, compartiendo acerca de usted como persona y como miembro de este grupo sobre aspectos profesionales y personales que permitan a sus compañeros de curso y a sus tutores conocerlo.</p> <p>En el espacio <b>"Imagen"</b> haga clic en el botón <b>"Examinar"</b> para publicar una foto y dar la oportunidad que sus compañeros se formen una imagen suya. No olvide incluir sus identificadores de mensajería instantánea.</p> <p>Cuando finalice haga clic en el botón <b>"Actualizar información personal"</b></p>
3	Inicie su blog en moodle	"Un blog, o en español también una bitácora, es un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos o artículos de uno o varios autores, apareciendo primero el más reciente, donde el autor conserva siempre la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente. Se utiliza preferentemente

## Inducción para Encuestadores

### Semana 1: EL ENCUESTADOR DEL INEC

3		<p>cuando el autor escribe sobre su vida propia como si fuese un diario pero publicado en Internet en línea.</p> <p>Estando en la página de su perfil personal, (donde actualiza su información) seleccione la pestaña "<b>Blog</b>" y allí haga clic en el enlace "<b>Agregar una nueva entrada</b>" con lo cual se despliega una ventana para que edite información en ella.</p> <p>Use como título "<b>Acceso al informante</b>". En el espacio "Cuerpo de entrada del blog" comparta la forma como realizaría una presentación con un informante al momento de visitar su domicilio para iniciar una entrevista. Utilice los botones del editor de texto para dar buena forma a lo que escribe.</p> <p>Preste especial atención a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escoja "<b>Todos en este sitio</b>" en "<b>Publicar a</b>", lo cual permite que todos vean su aporte.</li> <li>• Marque "<b>Presn</b>" en "<b>Marcas oficiales</b>", para navegar por todos los aportes del tema</li> <li>• Oprima "<b>Guardar cambios</b>".</li> </ul> <p>Oprima el enlace "Presn" para conocer los aportes de todos los colegas.</p>
4		<p>En el bloque izquierdo en Administración, haga clic sobre el enlace Perfil, para ir a una pantalla donde puede actualizar su información. Haga clic en la pestaña "Blog"</p> <p>Haga un aporte llamado "Mi reflexión de la semana 1" donde comparta lo que le dejó la unidad, la utilidad de lo que hizo, las dificultades que tuvo y cómo las resolvió (o la ayuda que necesita), las expectativas que surgen sobre el desarrollo del curso que va a tomar, etc.</p> <p>Cuide que <b>Publicar a</b> tenga escogido "Todos en este sitio" y en <b>Marcas oficiales</b> escoja "Tut-sem1"</p> <p>Compruebe que la redacción sea clara, que haya doble espacio entre párrafos. Cuando esté listo haga clic en <b>Guardar cambios</b>.</p>

## ANEXO 9: TABULACIONES ADICIONALES CAPÍTULO 4

### NIVEL DE INSTRUCCIÓN PARA SUPERVISOR POR PROYECTO

NIVEL DE INSTRUCCIÓN PARA SUPERVISOR				
PROYECTO	BACHILLER	POSTBACHILLERATO	UNIVERSIDAD	TOTAL
ESPAC	1	1		2
ECV	1		1	2
ENEMDU	1		1	2
ENALQUI		1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

### NIVEL DE INSTRUCCIÓN PARA ENCUESTADOR POR PROYECTO

NIVEL DE INSTRUCCIÓN PARA SUPERVISOR				
PROYECTO	BACHILLER	POSTBACHILLERATO	UNIVERSIDAD	TOTAL
INDUSTRIALES			1	1
ESPAC	1	1		2
ECV	1		1	2
SIP-C			1	1
ENEMDU	1		1	2
ENALQUI		1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

### COMPETENCIAS CONDUCTUALES PARA SUPERVISOR POR PROYECTO

SUPERVISOR DE CAMPO					
COMPETENCIAS CONDUCTUALES	ESPAC	ECV	ENEMDU	ENALQUI	TOTAL
HABILIDAD TRATO CON PERSONAS		1			1
COMPROMISO		1	1	1	3
VALORES ETICOS Y MORALES		1			1
INICIATIVA		1			1
ORIENTACIÓN DE SERVICIO		1			1
TRABAJO EN EQUIPO		1		1	2
APRENDIZAJE CONTINUO		1	1		2
DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR			1		1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

COMPETENCIAS CONDUCTUALES PARA ENCUESTADOR POR PROYECTO

ENCUESTADOR DE CAMPO							
COMPETENCIAS CONDUCTUALES	IND.	ESPAC	ECV	SIP-C	ENEMDU	ENALQUI	TOTAL
HABILIDAD TRATO CON PERSONAS			1				1
COMPROMISO	1		1		1		3
VALORES ETICOS Y MORALES			1				1
INICIATIVA			1	1			2
ORIENTACIÓN DE SERVICIO			1	1			2
TRABAJO EN EQUIPO	1		1	1		1	4
APRENDIZAJE CONTINUO			1	1	1		3
DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR					1		1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>17</b>

COMPETENCIAS CONDUCTUALES PARA SUPERVISOR POR PROYECTO

SUPERVISOR DE CAMPO					
COMPETENCIAS TÉCNICAS	ESPAC	ECV	ENEMDU	ENALQUI	TOTAL
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	1	1			2
OFIMÁTICA Y UTILITARIOS	1				1
PENSAMIENTO LÓGICO		1			1
COMPRENSIÓN ORAL Y ESCRITA		1			1
EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA		1			1
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN		1			1
SUPERVISAR, CONTROLAR Y DIRIGIR PERSONAL				1	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

COMPETENCIAS CONDUCTUALES PARA ENCUESTADOR POR PROYECTO

ENCUESTADOR DE CAMPO							
COMPETENCIAS TÉCNICAS	IND.	ESPAC	ECV	SIP-C	ENEMDU	ENALQUI	TOTAL
GENERACIÓN DE IDEAS	1			1			2
OPERACIÓN Y CONTROL	1			1			2
JUICIO Y TOMA DECISIONES	1			1			2
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN		1	1			1	3
OFIMÁTICA Y UTILITARIOS		1					1
PENSAMIENTO LÓGICO			1	1			2
COMPRENSIÓN ORAL Y ESCRITA			1				1
EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA			1				1
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN			1				1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

VALORACIÓN DE CONTENIDOS POR GRUPO EXPERTO

VALORACIÓN DE CONTENIDOS POR GRUPO EXPERTO								
EXPERTO	PRESENTACIÓN	HISTORIA	METODOLOGÍA	FUNCIONES Y DEBERES	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	MANEJO Y LLENADO DEL FORMULARIO	CARTOGRAFÍA	TOTAL
1	3	0	0	3	3	2	3	14
2	3	2	2	3	3	1	3	17
3	3	1	2	3	3	3	2	17
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>48</b>

# REFERENCIAS

- Ally, M. (2004). *Athabasca University*. Recuperado el 18 de 02 de 2014, de Athabasca University: [http://cde.athabascau.ca/online\\_book/ch1.html](http://cde.athabascau.ca/online_book/ch1.html) ISBN 0-919737-59-5
- Azcorra, A., Bernardos, C., Gallego, Ó., & Soto, I. (Febrero de 2001). *Informe sobre el Estado de la Teleeducación en España*. Universidad Carlos III, Departamento de Tecnologías de las Comunicaciones. Madrid: AUI. Universidad Carlos III.
- Baelo Álvarez, R. (Julio de 2009). El E-Learning, una respuesta educativa a las demandas de las sociedades del Siglo XXI. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 87-96. ISSN 1133-8482
- Capdevila, R., & Aranzadi, E. (2014). Los Cursos Online Masivos y Abiertos: ¿Oportunidad o amenaza para las universidades iberoamericanas? *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 17(1), 69-82. ISSN 1138-2783
- Carmona, E., & Rodríguez, E. (2009). *Tecnologías de la información y la comunicación. Ambientes web para la calidad educativa* (Primera ed. ed.). Armenia: ELIZCOM S.A.S. ISBN 978-958-99325-0-6
- Chan, M. (2004). Tendencias en el Diseño Educativo para entornos de Aprendizaje Digitales. *Revista Digital Universitaria*, 5(10), 1-26. ISSN 1067-6079
- Claros, I., & Cobos, R. (2013). Del Vídeo Educativo a Objetos de Aprendizaje Multimedia Interactivos: Un Entorno de Aprendizaje Colaborativo Basado en Redes Sociales. *Tendencias Pedagógicas*(22), 59-72. ISSN 1989-8614
- Cuartas, M. (2011). Práctica de Formación Docente, Una Experiencia Especial y Espacial. *La Educación (Revista Digital)*, 146, 1-12. ISSN 0013-1059
- De La Rosa, R. (Junio de 2010). Las Competencias Profesionales. *Clave XXI, I(II)*, 1-10. ISSN 1989-9564
- Díaz, F., & Hernandez, G. (2010). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo* (Tercera Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

- García, L. (2014). El nuevo docente en la Educación a Distancia. En L. García Aretio, *Bases, mediaciones y futuro de la Educación a Distancia en la sociedad digital* (págs. 225-258). Madrid: Síntesis. ISBN 978-84-995881-4-8
- García, L. (2014). Medios y Recursos de la EaD. En L. García Aretio, *Bases, mediaciones y futuro de la Educación a Distancia en la sociedad digital* (págs. 139-160). Madrid: Síntesis. ISBN 978-84-995881-4-8
- García, L., Ruiz, M., Quintanal, J., García, M., & García, M. (2009). *Concepción y Tendencias de la Educación a Distancia en América Latina* (Primera ed.). Madrid: Centro de Altos Estudios Universitarios de la OEI. ISBN 978-84-7666-214-4
- INEC. (Marzo de 2014). *ENEMDU Resultados Principales*. Obtenido de [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec): [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/Empleo-mar-2014/15\\_anios/201403\\_EnemduPresentacion\\_15anios.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/Empleo-mar-2014/15_anios/201403_EnemduPresentacion_15anios.pdf)
- Lizcano, R., & Cubides, N. (2008). *Lineamientos Pedagógicos para la creación de cursos virtuales* (Primera edición ed.). Bucaramanga: GIDSAW.
- Marauri, P. (Enero de 2014). La figura de los facilitadores en los Cursos Online Masivos y Abiertos (COMA / MOOC): nuevo rol profesional para los entornos educativos en abierto. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 17(1), 35-67. ISSN 1138-2783
- Marín, A. O. (Marzo de 2011). El Entorno Virtual: Un espacio para el aprendizaje colaborativo (Artículo en línea). *Edutec-e. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*(35), 1-9. ISSN 1135-9250
- McAnally Salas, L. (2004). Diseño educativo de un curso en línea con las Dimensiones del Aprendizaje en una plataforma de código abierto. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XXXIV(3), 113-135. ISSN 0185-1284
- Medina, A., & Seguí, F. (2013). *¿Cómo mejorar el desempeño y crear valor público en las Oficinas y Sistemas Estadísticos Nacionales en América Latina y El Caribe?* (Primera Edición ed.). Charleston: CreateSpace. ISBN 978-9974-99-267-2
- Monge, J., & Méndez, V. (2007). Ventajas y desventajas de usar Laboratorios Virtuales en Educación a Distancia: La Opinión del estudiantad en un proyecto de seis años de duración. *Revista Educación*, 31(1), 91-108. ISSN 0379-7082
- Perkins, M., & Pfaffman, J. (2006). Using a Course Management System to Improve Classroom Communication. *The Science Teacher*, 73(7), 33-37.
- Ros, A. (2004). La verdadera apuesta del aprendizaje virtual: los aspectos sociales del e-learning". *RUSC. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 1(1), 4-6. ISSN 1698-580X
- Rose, P., Akyeampong, K., Antoninis, M., Barry, M., Bella, N., Chemery, E., . . . Otros. (2014). *Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo*. París: UNESCO. ISBN 978-92-33-04255-1

Sánchez, M. (Julio de 2012). Diseño de recursos digitales para entornos de e-learning en la enseñanza universitaria. *RIED. REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA*, 15(2), 53-74. ISSN 138-2783

Silva, J. (2011). De la formación virtual a la enseñanza virtual. En J. Silva, *Diseño y moderación de entornos virtuales de aprendizaje (EVA)* (págs. 19-24). UOC. ISBN 978-84-9788-963-6

UNESCO. (2013). *Uso de TIC en educación en América Latina y el Caribe: análisis regional de la integración de las TIC en la educación y de la aptitud digital (e-readiness)*. Montréal: Institute de Estadística de la UNESCO. ISBN 978-92-9189-125-2

*Ley Orgánica del Servicio Público (2010, 11 de Agosto). Registro Oficial, 294 (Segundo Suplemento), 2010, 6 de Octubre.*

*Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (710). (2011, 24 de marzo). Registro Oficial, 418 (Suplemento), 2011, 1 de Abril.*