



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA EL TRABAJO EN LOS
PROYECTOS: V CENSO ECONÓMICO NACIONAL Y EVALUACIÓN MUESTRAL
A INSTITUCIONES EDUCATIVAS, REALIZADOS POR EL INEI SEDE DE CUSCO

2022

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

Bachiller: Ascarza Guzmán, León Fidel

ASESOR:

Dra. Delgado Castillo, Gisella Yanire

Cusco, 01 diciembre 2023

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA EL TRABAJO EN LOS PROYECTOS: V CENSO ECONÓMICO NACIONAL Y EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS, REALIZADOS POR EL INEI SEDE DE CUSCO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	psicomagister.com Fuente de Internet	1%
2	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	www.inei.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC	<1%

DEDICATORIA

A mi familia, que han estado y están a mi lado apoyándome incondicionalmente



AGRADECIMIENTOS

A mi hijo

En primer lugar, agradezco a mi hijo por ser el motor y motivo para poder cumplir con mis objetivos académicos y personales.

A mi esposa

Agradezco a mi esposa, mi compañera en todos mis proyectos de vida, quien me impulsa a seguir mis objetivos y nunca abandonarlos ante la adversidad.



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La aplicación de las técnicas adecuadas para el reclutamiento y selección de personal, es la base para contar con el Talento Humano más idóneo para desempeñar una determinada labor, en el caso de los proyectos del INEI, como son: el V CENSO ECONÓMICO NACIONAL y la EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL 2022, es de suma importancia que el personal encargado de reclutar y seleccionar los recursos humanos tenga la experticia y las habilidades necesarias para reconocer al postulante más idóneo para cada una de las funciones que se requiere para el desarrollo de los proyectos antes mencionados; es así que la labor que desempeñan los coordinadores a diferentes niveles de los distintos proyectos es el de identificar las habilidades sociales e interpersonales del postulante, aplicando las diferentes técnicas y herramientas para un proceso eficiente, correcto y ético, realizando las acciones necesarias para cumplir los objetivos principales que son: la difusión de la convocatoria garantizando la llegada y sensibilización del público objetivo, evaluar a los postules según los parámetros de los proyectos, identificado el personal probable, capacitarlos en las actividades que deben de desarrollar para la selección final, capacitar y evaluar de forma permanente al talento humano al desarrollar su trabajo y evaluar al trabajador al finalizar los proyectos entre otros, dicha evaluación sirve como referencia para el postulante y la institución en el desarrollo de futuros proyectos. Debido a que en ocasiones existe un porcentaje de deserción; el reclutamiento y la selección, es permanente durante la mayor parte de los proyectos.

Palabras clave: Selección, Reclutamiento, INEI, censo, evaluación.

RECRUITMENT AND SELECTION OF STAFF FOR WORK ON PROJECTS: V
NATIONAL ECONOMIC CENSUS AND SAMPLE EVALUATION OF
EDUCATIONAL INSTITUTIONS, CARRIED OUT BY INEI CUSCO
HEADQUARTERS 2022

ABSTRACT AND KEYWORDS

The application of appropriate techniques for the recruitment and selection of personnel is the basis for having the most suitable Human Talent to perform a certain task, regarding the INEI projects, for example: the V NATIONAL ECONOMIC CENSUS and the SAMPLE EVALUATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN 2022, it is of utmost importance that the personnel in charge of recruiting and selecting human resources have the expertise and skills necessary to recognize the most suitable applicant for each of the functions required for the development of the aforementioned projects; Thus, The tasks performed by the coordinators at different levels of the different projects is to identify the social and interpersonal skills of the applicant, applying the different techniques and tools for an efficient, correct and ethical process, performing the required actions to meet the main objectives which are: the dissemination of the call guaranteeing the arrival and awareness of the target audience, evaluating the applicants in accordance with the parameters of the projects, identifying the probable personnel, training them in the activities they must carry out for the final selection, training and permanently evaluate the staff In the execution of their responsibilities and evaluate the worker at the end of the projects, among others, said evaluation serves as a reference for the applicant and the institution in the development of future projects. Because sometimes there is a dropout rate; Recruitment and selection is permanent during most of the projects.

Keywords: Recruitment, selection, INEI, census, evaluation.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	2
agradecimientos.....	3
Resumen y Palabras Clave.....	4
Abstract and Keywords	5
Índice	6
Índice de ilustraciones	9
Índice de tablas	10
Introducción.....	11
Capítulo I: Aspectos Generales.....	13
1.1 Descripción General del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).....	13
1.1.1 Historia	13
1.1.2 Ubicación Geográfica Y Contexto General.....	14
1.1.3 Actividad General.....	15
1.1.4 Misión Y Visión (INEI 2023).....	16
1.1.5 Principios	16
1.1.6 Organigrama Estructural General.....	17
1.2 “V CENSO ECONÓMICO NACIONAL 2022” (Plan directriz CENEC 2022) 21	
1.2.1 Organigrama Estructural del V CENSO NACIONAL ECONÓMICO 2022 22	
1.3 EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS 2022 (INEI 2022).....	24
1.3.1 Organigrama Estructural de la “EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS 2022”.....	24
Capitulo II: Descripción General De La Experiencia	27
2.1 Marco Teórico de la Psicología.....	27

2.1.1	<i>Teorías</i>	28
2.1.2	<i>Áreas de intervención en general</i>	31
2.1.3	<i>Área de intervención del ejercicio profesional</i>	33
2.1.4	<i>Función General:</i>	33
2.1.5	<i>Funciones Específicas</i>	34
2.2	Marco Teórico de Variables	35
2.2.1	<i>Variable 1: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL</i>	35
2.2.2	<i>Variable 2: SELECCIÓN DE PERSONAL</i>	36
Capítulo: III Fundamentación Del Tema Elegido		38
3.1.	Teoría y la Practica en el Desempeño Profesional	39
3.2.	Antecedentes Internacionales	40
3.3.	Antecedentes Nacionales	44
3.4.	Acciones, Metodologías y Procedimientos	46
3.5.	Programas y/o Planes Desarrollados En El Ejercicio Profesional	52
3.5.1.	<i>Nombre del Programa</i>	52
3.5.2.	<i>Justificación</i>	53
3.5.3.	<i>Objetivos Del Programa de reclutamiento y selección de personal.</i>	54
3.5.4.	<i>Población</i>	55
3.5.5.	<i>Tiempo De Desarrollo Del Programa</i>	55
3.5.6.	<i>Teoría /Escuela</i>	56
3.5.7.	<i>Técnica e Instrumentos Utilizados</i>	56
3.5.8.	<i>Recursos</i>	64
3.5.9.	<i>Actividades Desarrolladas</i>	65
Capítulo IV		75
4.1.	Logros obtenidos	75
4.1.1.	<i>Logros obtenidos en el CENEC 2022.</i>	75
4.1.2.	<i>Logros obtenidos en la EM 2023</i>	76

2.3 Conclusiones.....	77
4.2. Recomendaciones	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS.....	83



ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Mapa de localización de la ODEI-Cusco	15
Ilustración 2: Organigrama estructural del INEI.....	18
Ilustración 3: Organigrama funcional del V CENSO NACIONAL ECONÓMICO 2022	22
Ilustración 4: Organigrama Evaluación Muestral a Instituciones Educativas (EM) 2022	25
Ilustración 5: flujo del proceso de reclutamiento y selección del personal VCENEC y EM 2022.....	58
Ilustración 6: spot publicitario para el reclutamiento de personal CENEC 2022	59
Ilustración 7: spot publicitario para el reclutamiento Evaluación Muestral 2022	60
Ilustración 8: portal del candidato del INEI- página web de convocatorias.....	61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Recursos Humanos requeridos inicialmente para el V CENEC 2022.....	66
Tabla 2: Cronograma inicial para el reclutamiento de personal V CENEC 2022	67
Tabla 3: Personal inicial requerido para la EM 2022.....	68
Tabla 4: cronograma inicial de reclutamiento y selección de personal de la Evaluación Muestral 2022	69
Tabla 5: tabla de resumen para el V CENEC 2022 y la EM 2022.....	70



INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), es la entidad del estado peruano encargado de desarrollar proyectos cuyo fin es el de recopilar información estadística a nivel cuantitativo y cualitativo en el ámbito geográfico del Perú, para poder alcanzar al interesado información actualizada y acorde a la realidad para la toma de decisiones de las diferentes entidades del estado, dicha información también está disponible para todo usuario al ser de dominio público. La información que es recopilada por el INEI es en el ámbito social, económico, educativo, cultural entre otros.

El INEI ha visto por conveniente que para poder recabar la información estadística puntual para medir factores específicos de la población; por lo general no se requiere personal de forma permanente por lo que ha establecido un sistema de proyectos estacionales según la necesidad y el grado de complejidad, pueden durar desde un mes a ser permanentes, así mismo llevar a cabo la cantidad de proyectos que se establecen de forma anual sería una labor excesiva para el trabajadores permanente del INEI y las diferentes oficinas descentralizadas, por lo que se contrata personal externo para el desarrollo de los proyectos.

Es así que cada año se realizan el **CENSO ECONÓMICO NACIONAL Y La EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS**.

En el 2022 se ha desarrollado el **V CENSO ECONÓMICO NACIONAL y la EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS 2022** entre otros, para lo cual, según la organización interna de los dos proyectos mencionados, las coordinaciones y/o jefaturas departamentales y provinciales son cubiertos por diferentes profesionales entre ellos psicólogos, que por la naturaleza de su profesión tienen la habilidad de identificar de forma más eficiente al personal requerido según los diferentes perfiles, lo cual es un punto clave para el debido desarrollo de dichos proyectos, ya que por desarrollarse en periodos cortos de tiempo, y, la que se requiere por lo general contar con gran cantidad de personal, es un factor determinante.

Las actividades generales que se desarrollan en la etapa de reclutamiento y selección de personal, que por ser permanente en lo que dura cada proyecto, consisten en: la convocatoria propiamente dicha donde se establecen los perfiles, lineamientos y remuneraciones del personal a contratar, con actividades tales como la promoción del

proceso de reclutamiento de personal, entrevistas con las autoridades correspondientes, evaluación del público objetivo de la zona geográfica, entre otros, posterior a esta actividad se encuentra el reclutamiento virtual mediante el cual se filtra de forma automatizada según criterios establecidos al personal y la evaluación psicométrica virtual, seguidamente corresponde la etapa de evaluación curricular y verificación de la hoja de vida que el postulante a registrado en la página web, en esta etapa se empieza a estudiar al postulando, señalando algunas particularidades que podrían ser beneficiosos para el proyecto como conocimiento de lenguas nativas, experiencias previas en proyectos similares etc.

Una vez concluida dicha etapa y haber seleccionado al personal que cumple con el perfil, se procede a la evaluación de conocimientos, posteriormente los postulantes que han aprobado estas etapas deben pasar por una entrevista personal a cargo de los coordinadores, todas estas etapas son eliminatorias.

Al tener los candidatos finales para cubrir los diferentes puestos, siempre con cierto porcentaje de personal adicional llamado reserva, se procede a la capacitación, etapa también eliminatoria, ya que es evalúa a los participantes de forma permanente, que es entre 5 a 7 días, la asignación de los puestos de trabajo es en orden de mérito.

Durante el desarrollo del proyecto propiamente dicho, existen casuísticas que hacen que el personal se retire del proyecto o se incremente la necesidad, por lo que siempre se está realizando la actividad de reclutamiento y selección, hasta que el punto álgido de los proyectos llegue a su fin, esto incluye las capacitaciones permanentes.

Al finalizar el proyecto, el jefe/coordinador debe de realizar una evaluación de la labor desempeñada de cada uno de los trabajadores que ha tenido a su cargo, siendo referencia del personal para futuros proyectos.

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción General del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

El Instituto Nacional de Estadística e Informática de aquí en adelante denominada INEI, se describe como *“el organismo central y rector del Sistema Estadístico Nacional, responsable de normar, planear, dirigir, coordinar y supervisar las actividades estadísticas oficiales del país”* (INEI 2023).

El INEI depende directamente del Presidente del Consejo de Ministros, se caracteriza por ser una institución autónoma técnica y de gestión.

1.1.1 Historia

mediante investigación de los diferentes documentos de su biblioteca, resumen la historia de su creación en la página web gubernamental de la siguiente forma:

1825 (Julio): el presidente Hipólito Unanue por medio del Consejo de Gobierno provisional. Ordeno la recolección y ordenamiento de estadísticas consideradas importantes considerando 3: de cantidad de nacimientos, matrimonios y defunciones, encargando dicha labor a los prefectos de cada departamento.

1940: se ejecuta el Censo Nacional

1848 (abril): en el primer gobierno de Ramon Castilla (1845-1851) se crea el “Consejo Central Directivo de Estadística General”,⁴ encargado de monitorear y analizar la información estadística recolectada por las siete Secciones de Estadística creadas, a quienes se sumaron personal representativo de los ministerios, la información a recolectar se encargó a las Juntas Departamentales de Información y las Juntas Provinciales de Estadística.

1853 (noviembre): El actual presidente del Perú Jose Rufino crea la Sección Estadística del Ministerio del Gobierno.

1959 (agosto): promulgación de la Ley N° 13248, Ley de Censos. Que modifica a 10 años la ejecución del Censos Nacionales de Población y Vivienda, y dispone la realización de los Censos Económicos, Agropecuarios, de Industria, Comercial y de Servicios cada 5 años.

1861 (mayo): Mariscal Castilla promulgación la Ley del Registro Cívico y el Censo General de la Población, con la propuesta inicial de realizar dichas actividades cada 8 años, aplicándose a toda la población.

1876: se ejecutan los Censos Nacionales.

1962 (octubre): mediante el D.L. N° 14220. Se crea el Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo Económico y Social del País. Como parte del Ministerio de Hacienda en la estructura orgánica del Instituto Nacional de Planificación (INP).

1975 (diciembre): mediante D.L. N° 21372. Se crea el Sistema Estadístico Nacional, siendo el Instituto Nacional de Estadística –INE.

1990 (abril): mediante D.L. N° 563, con el crecimiento de la tecnología se le asigna al INE la responsabilidad del manejo Informática del país con la creación de una Sub Jefatura de Informática dentro de su estructura interna, así mismo con D.L. N° 604 se ratifica la autonomía del INE, su personería jurídica y la dependencia del presidente del Consejo de Ministros.

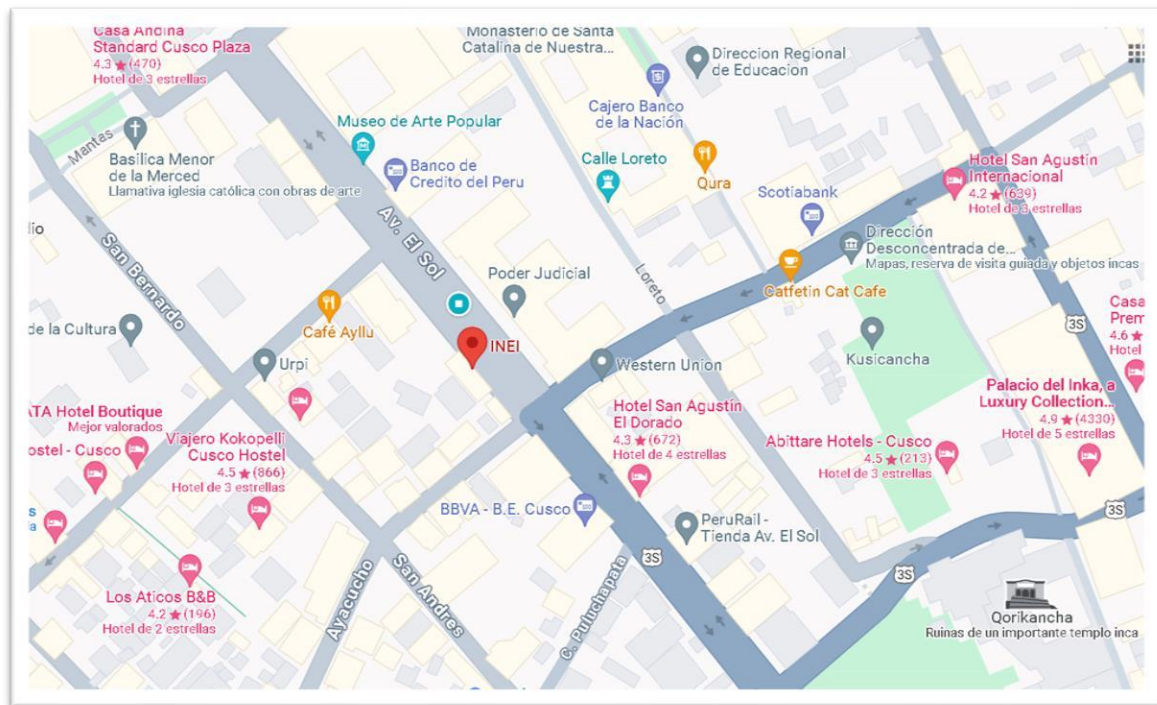
2003 (junio): con D.S. N° 66-2023-PC; se unifica la Sub jefatura de Informática del INEI con la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

1.1.2 Ubicación Geográfica Y Contexto General

El INEI geográficamente se encuentra en la Avenida General Garzón N.° 654 - 658 - Jesús María, tiene subsedes a nivel nacional⁹⁵ denominadas Oficinas Departamental de Estadística e Informática de aquí en adelante denominada ODEI, para efectos del presente estudio, se ha realizado la labor en psicología en la ODEI Cusco ubicada en la Avenida

El Sol N.º 272 Urbanización Centro Histórico, departamento, provincia y distrito de Cusco.

Ilustración 1: Mapa de localización de la ODEI-Cusco



Fuente: [Google.com/maps](https://www.google.com/maps) (24-10-2023)

1.1.3 Actividad General

El Planificar y dirigir los sistemas nacionales estadísticos es la responsabilidad primordial del INEI. encargado de los censos de población, de vivienda, de empresas, agrarios, universitarios, etc. dicha información previo el análisis correspondiente es publicada y alcanzada a las instituciones públicas o privadas, o al ciudadano de a pie que lo requiera con el objetivo de poner a disposición información confiable, oportuna y de calidad de decisiones.

El INEI trabaja de forma permanente con personal especializado de las diferentes profesiones, para brindar información relevante y actualizada de todo el país.

El INEI tiene como metodología general para recabar información el de implementar y desarrollar proyectos con un objetivo único, dichos proyectos pueden ser permanentes como La Encuesta Demográfica y de Salud Familiar – ENDES entre otros y los proyectos estacionarios como: el Censo Económico Nacional, Evaluación Muestral a Instituciones Educativa, etc.

La información recabada por medio de los diferentes proyectos es de acceso público categorizados en Libros electrónicos, Bases de datos, Publicaciones impresas, Servicios a Medida entre otros, los mismos que pueden ser adquiridos o consultados por medio de los diferentes sistemas que se encuentran en el portal web del INEI.

1.1.4 Misión Y Visión (INEI 2023)

Misión. *“Producir y difundir información estadística oficial que el país necesitan con calidad, oportunidad y cobertura requerida, con el propósito de contribuir al diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas y al proceso de toma de decisiones de los agentes socioeconómicos, el sector público y la comunidad en general”.*

Visión. *“Somos un organismo líder a nivel nacional e internacional, que utiliza los más altos estándares metodológicos y tecnológicos para la producción y difusión de estadísticas oficiales que contribuyan eficazmente en el diseño de políticas públicas para el desarrollo del país”.*

El código de Buenas prácticas Estadísticas del Perú (2012) aprobado mediante D.S. N° 072-2012-PCM, Dispone entre otros, que los principios y valores en la producción oficial de estadísticas debe de promover el fortalecimiento de la credibilidad de la información estadística oficial del Sistema Estadístico Nacional (SEN) cuya máxima autoridad es el Titular del INEI, siendo estos:

1.1.5 Principios

Principio 1. Pertinencia. Las políticas y programas públicos deben contar con información específica para poder diseñar los planes de monitoreo y evaluación, por lo que el SEN debe de orientar las estadísticas para cumplir dichas acciones.

Principio 2. Imparcialidad Y Objetividad. la información tratada por el INEI, debe ser de alta calidad, por lo que aplica métodos y objetivos que pueden ser ajustados a la necesidad de índole netamente profesional.

Principio 3. Independencia Profesional. Los responsables de la trata de información estadística, son independientes en su profesión, no siendo influenciado de forma administrativa o políticamente, esto con el fin de garantizar un proceso veraz el manejo de la información.

Principio 4. Transparencia, Equidad Y Oportunidad. La información consolidada debe ser presentada por los medios oficiales correspondencia con las normas científicas relacionadas con las fuentes, métodos y procedimientos, en un lenguaje adecuado para garantizando el acceso fácil, la información debe ser oportuna.

Principio 5. Utilización Adecuada De Las Fuentes De Información. Los entes encargados de la centralización de información oficial deben tener en cuenta dentro de sus planes la calidad, oportunidad, costo y la carga a los informantes.

Principio 6. Coordinación. El SEN debe garantizar la eficiencia y la coherencia de la información por lo que las instituciones productoras de estadísticas deben estar en constante coordinación.

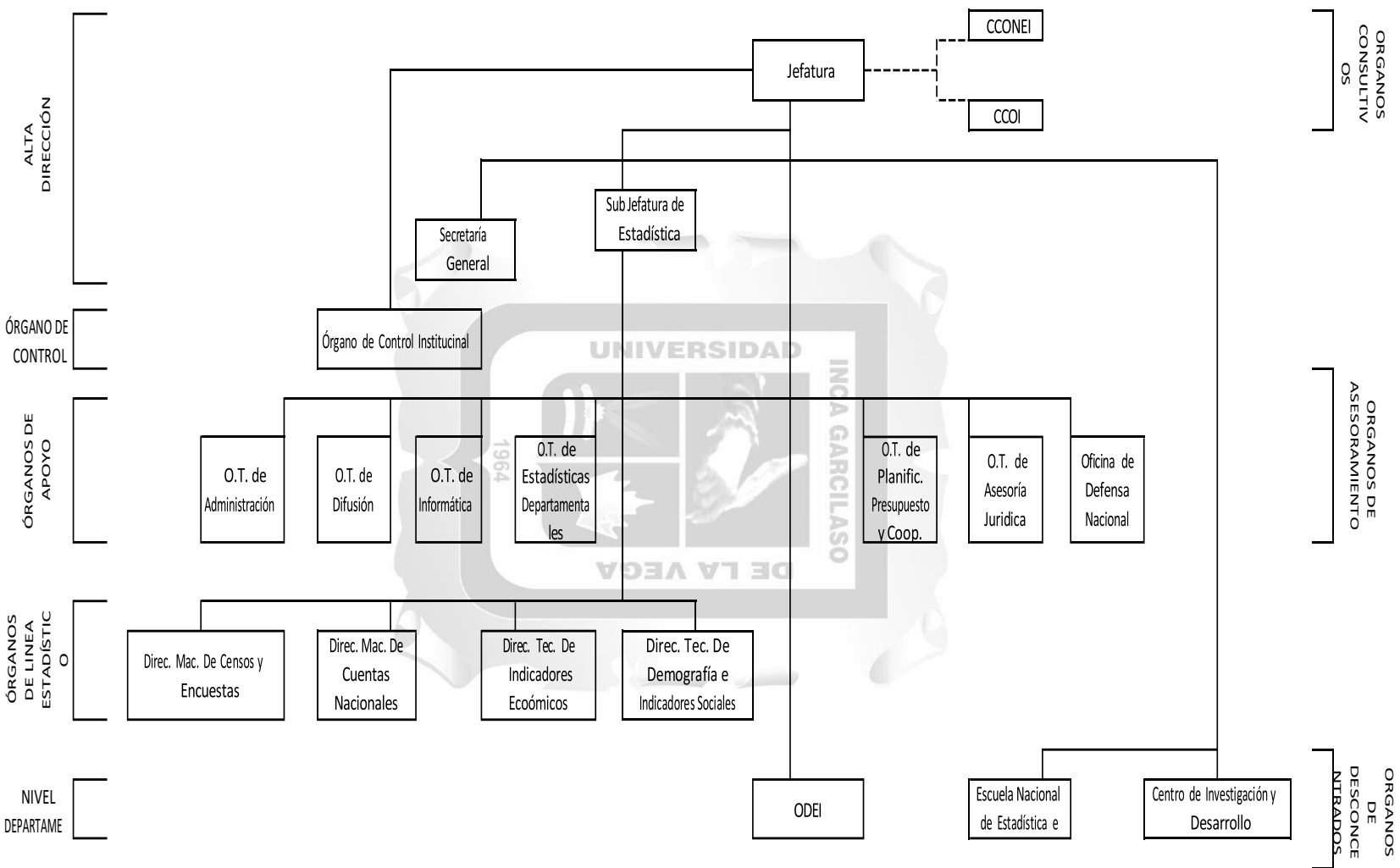
Principio 7. Metodología. Las buenas prácticas y los principios internacionales son el modelo para el desarrollo de los métodos estadísticos, por lo que debidamente documentados deben utilizarse herramientas procedimientos y conocimientos adecuados y especializados.

Principio 8. Coherencia y Comparabilidad. Al utilizar conceptos, clasificaciones y métodos internacionalmente los agentes productores de información estadística cumplen con el principio de coherencia, las cuales son comparables a nivel nacional entre grupos poblacionales de características similares.

Principio 9. Confidencialidad. Los informantes deben ser protegidos en el recojo de la información por lo que las instituciones como el INEI deben garantizar dicho parámetro.

1.1.6 Organigrama Estructural General.

Ilustración 2: Organigrama estructural del INEI



Fuente. Instituto Nacional de Estadística (24-10-2023)

En la ilustración 2 se muestra la organización general del INEI, siendo la descripción del mismo como sigue:

Alta Dirección.

Jefatura: Designado a propuesta del Consejo de Ministros, es el mayor jefe del SEM, titular del pliego presupuestales el órgano de mayor nivel jerárquico de la entidad. Está a cargo de un jefe, el cargo es similar a viceministro

Subjefatura de Estadística: dirige, coordina y supervisa las actividades estadísticas promoviendo su desarrollo.

Secretaría General: es el apoyo técnico y el órgano asesor.

Órgano Consultivo. Comité de Coordinación Interinstitucional de Estadística e Informática (CCOI): es el comité encargado de apoyar en la formulación de los planes, su ejecución conjuntamente con la evaluación de las Políticas Nacionales que afectan al Sistema Estadístico.

Órgano de Control.

Órgano de Control Institucional: es la máxima autoridad de control tanto del Sistema Estadístico como del propio INEI y de todo el personal, tiene como función el control posterior y las actividades permanentes del INEI, a través de la conducción de programas y la ejecución de acciones de evaluación.

Órganos de Asesoramiento.

Oficina Técnica de Planificación, Presupuesto y Cooperación Técnica: encargado del monitoreo de las normas, así como de la coordinación y conducción de los procesos técnicos, evaluando los mismos que son parte de la planificación, del presupuesto, la racionalización, y las cooperaciones técnicas.

Oficina Técnica de Asesoría Jurídica: como en toda institución es la oficina encargada del asesoramiento legal desde un punto de vista técnico, a la alta dirección, sobre todo en la Interpretación y aplicación de las Normas Legales.

Oficina de Defensa Nacional: Por la naturaleza de labor del INEI, se requiere contar con la oficina en mención, para asesorar respecto a la Defensa Nacional, Defensa Civil y Seguridad Interna.

Órganos de Apoyo.

Oficina Técnica de Administración: los recursos: humanos, de bienes, servicios, presupuestales, financieros, contables y patrimoniales, así como el manejo de los fondos otorgados es la función de esta oficina en el INEI.

Oficina Técnica de Difusión: encargada de la imagen de la imagen del INEI, así como de las actividades de relaciones públicas, así como de la difusión de la información estadística.

Oficina Técnica de Informática: encargada del monitoreo del uso correcto de las Tecnologías de la información utilizadas, así como de la incorporación de nuevos recursos informáticos, la sistematización de procesos, y la administración de la información.

Oficina Técnica de Estadísticas Departamentales: encargada del enlace interinstitucional es decir del INEI con las oficinas descentralizadas (ODEI) y aquellos órganos estadísticos departamentales y locales, de tal forma que dichas oficinas cumplan con la aplicación de las normativas y metodología, en el desarrollo de las actividades estadísticas de las ODEI.

Órganos de Línea Estadístico.

Dirección Nacional de Censos y Encuestas: órgano de los Censos y Encuestas nacionales y multisectoriales. Elabora la cartografía censal y dirige la aplicación de las técnicas de muestreos en las diferentes investigaciones a nivel estadístico.

Dirección Nacional de Cuentas Nacionales: órgano encargado de los esquemas macroeconómicos del Sistema Estadístico es decir del Sistema Nacional de Cuentas Nacionales, así como de la normativa y estimaciones de los sistemas de cuentas.

Dirección Técnica de Indicadores Económicos: responsable de la Normativa, las coordinaciones, así como de la supervisión y evaluación para la elaboración de los índices e indicadores que son fuente de análisis para los diferentes órganos del Sistema Estadístico

Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales: órgano encargado de proyectar, generar y desarrollar, todos los cálculos necesarios respecto a la

población, además de organizar y mantener el Sistema de los Indicadores Demográficos y Sociales. Los estudios son directos en a la composición, distribución y dinámica de la población y sus componentes y sus factores.

Órganos Desconcentrados.

Escuela Nacional de Estadística e Informática (ENEI): órgano encargado de las capacitaciones de cursos relacionados con la correcta aplicación de las herramientas tecnológicas a nivel estadístico e informático, es un órgano descentralizado por lo que tiene sucursales en cada ODEI.

Centro de Investigación y Desarrollo: los responsables de cada Dirección de Metodología de las Direcciones Nacionales y Técnicas son el grupo de análisis encargado de, desarrollar investigaciones con la información estadística recopilada, ya sea en el campo económico o social.

Oficinas Departamentales de Estadística e Informática (ODEI): oficinas descentralizadas del INEI a nivel regional, encargados de dirigir los proyectos permanentes o transitorios estadísticos. Dependen directamente de la Jefatura.

1.2 “V CENSO ECONÓMICO NACIONAL 2022” (Plan directriz CENEC 2022)

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en cumplimiento de la Ley N° 13248, Ley de Censos, que dispone que cada 5 años se debe de desarrollar los Censos Económicos, y con la fundamentación en las recomendaciones internacionales, se continuará ejecutando las actividades del V CENSO NACIONAL ECONÓMICO (CENEC) que debe desarrollarse entre los años 2021 al 2023.

Los Censos Económicos son la fuente más importante para la toma de decisiones en cuanto a la estructura económica del país, tiene como finalidad proporcionar información según la segmentación empresarial, actividades económicas y las divisiones políticas y administrativas que para tal efecto considera entra muchas variables a las más importantes: los volúmenes de venta, egresos, ocupación, sueldos, volúmenes de producción, ganancias, capitalización.

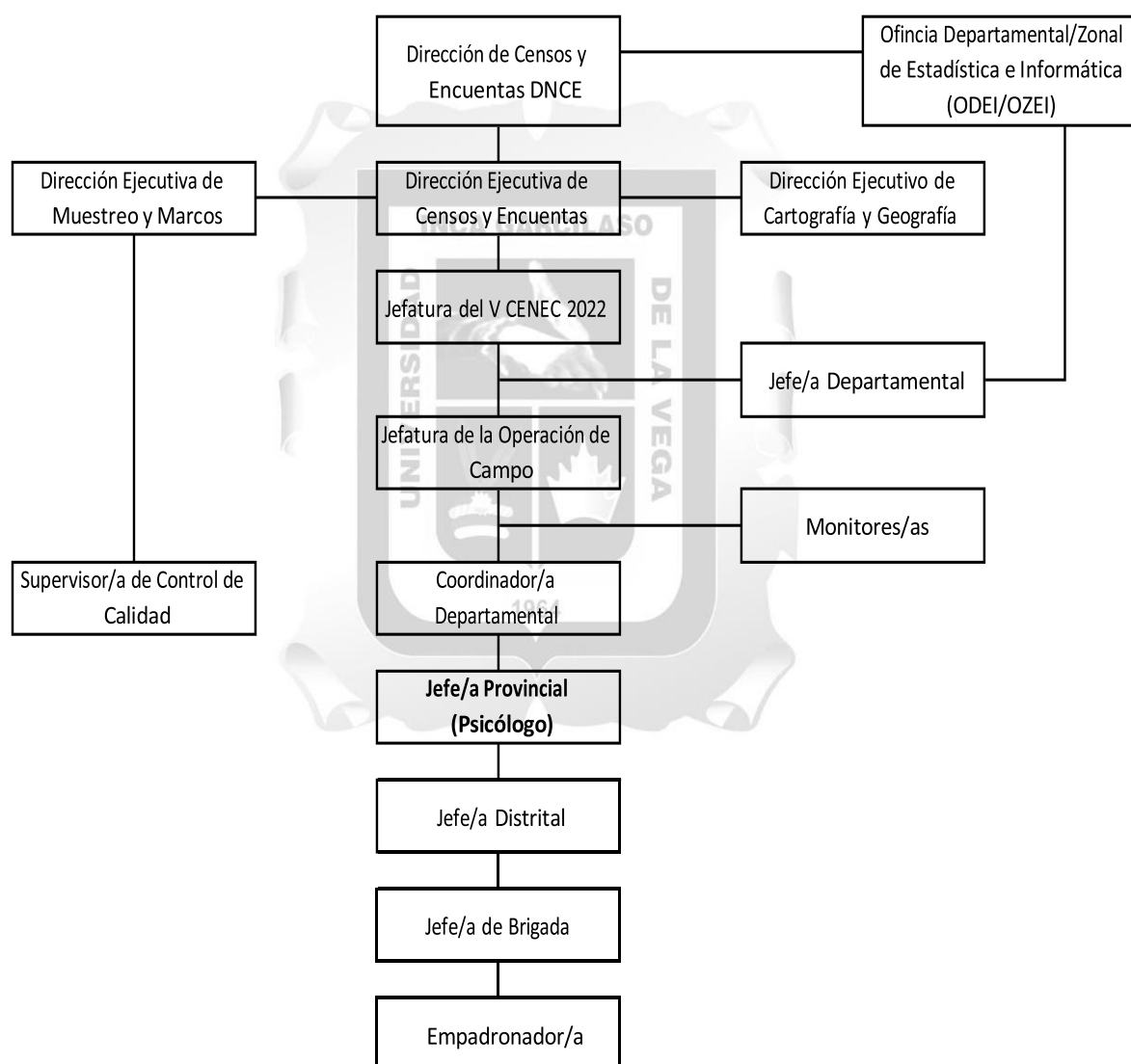
Desde se dispuso la ejecución de los Censos nacionales Económicos, en el Perú se han desarrollado 4 en los años: 1964, 1974, 1993-1994 y 2008, habiendo pasado más de una década desde la ejecución del último.

El hecho del tiempo transcurrido desde el último Censo, crea la necesidad urgente de actualizar la información con la ejecución de un nuevo Censo, el cual se ha desarrollado en el año 2022, sobre todo, debido a la pandemia, la estructura económica del país a variado de forma significativa.

1.2.1 Organigrama Estructural del V CENSO NACIONAL ECONÓMICO 2022

A partir de la Dirección de Censos y Encuestas ya descrito en el organigrama general de INEI se tiene:

Ilustración 3: Organigrama funcional del V CENSO NACIONAL ECONÓMICO 2022



Fuente. Plan directriz V Censo Nacional Económico 2022

En el organigrama se puede apreciar que el proyecto está a cargo de la Dirección de Censos y Encuestas, apoyado por las oficinas departamentales las cuales representan regionalmente al INEI.

Las direcciones ejecutivas, son las encargadas de monitorear y dirigir el desarrollo de las tres etapas previas para un censo, siendo estas la determinación de la muestra de evaluación, planificar el debido desarrollo del Censo, y determinar la situación geográfica de cada región, provincia, distrito, centros poblados incluso comunidades.

La jefatura del V CENEC 2022, es el representante y encargado a nivel nacional, tiene a su cargo a los jefes departamentales, jefes de operaciones de Campo y de los monitores, estos últimos velarán por el correcto desarrollo del proceso censal.

Cada Región o departamento del Perú tiene un jefe departamental, y jefes provinciales,

En el 2022 para la provincia de Cusco fue desempeñado por un bachiller en Psicólogo, ya que cumplía con el perfil requerido a nivel de experiencia y desarrollo profesional, las principales razones por la que es necesaria la participación de un personal con el perfil en psicología son:

- **Reclutamiento de Personal:** labor previa que realiza para poder identificar los perfiles idóneos para cada una de las áreas que ha tenido el V CENEC 2022, jefes de brigada y empadronadores.
- **Selección de personal:** cada área requiere habilidades diferentes, y, por el periodo corto de desarrollo de dicha actividad, es necesario identificar con premura al personal que se desempeñará de mejor manera en cada una de las áreas.
- **Capacitación:** el jefe provincial es el principal responsable de la capacitación al personal en cuanto a las actividades a desarrollar, considerando que es una labor bastante compleja, es su deber incentivar al personal para evitar renunciadas o desarrollen un trabajo no efectivo, por lo que esta etapa también involucra la concientización de la importancia de una buena recopilación de datos y motivar a los mismos para el cumplimiento de metas.
- **Dirección:** dirigir el correcto desarrollo del proceso del V CENEC 2022 en todas sus etapas.

1.3 EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS 2022 (INEI 2022)

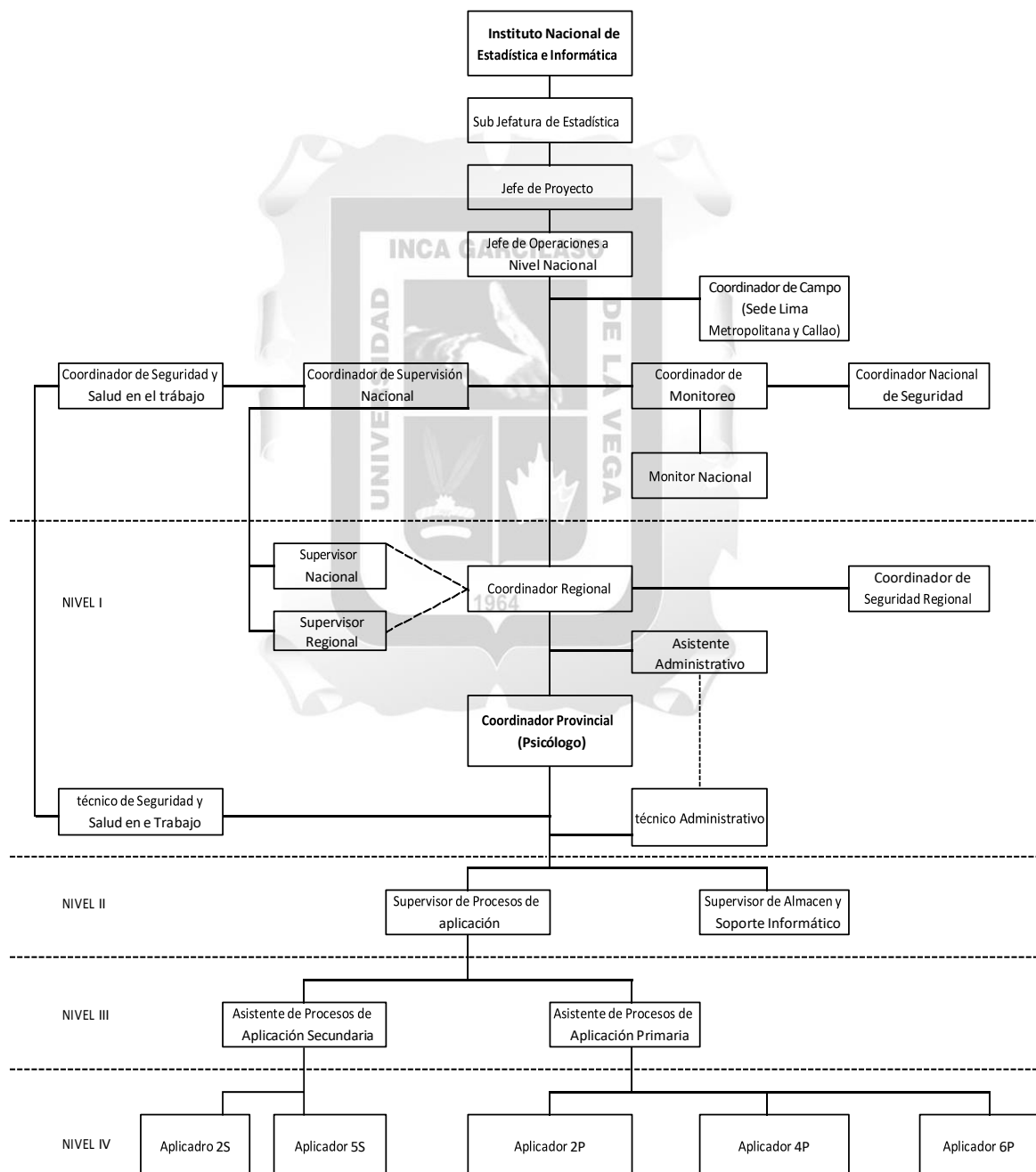
La Evaluación Muestral de Estudiantes (EM), que se desarrolla cada año, fue ejecutada en el 2022 de forma presencial después de los 2 años que restringieron la movilidad producto de la pandemia a través de la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC) del Minedu.

La EM es una evaluación estándar, aplicada a entidades educativas del sector público y privado, tiene como objetivo, a través de una muestra, medir el nivel de aprendizaje de los niños y jóvenes en edad escolar de ciertos grados educativos (6° ciclo, 2° ciclo y 4° ciclo de la educación básica regular). Actualmente, la Unidad de Medición de la Calidad Educativa – UMC, realiza la evaluación censal a los estudiantes del 4° grado de primaria, 2° grado de secundaria de la educación regular (EBR) y 4° grado de educación intercultural bilingüe (EIB) y a segundo grado de secundaria de EBR, a través de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE).

1.3.1 Organigrama Estructural de la “EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS 2022”.

Para un correcto desarrollo de la EM 2022, el INEI ha visto por conveniente estructurar al personal que estuvo a cargo de dicho proyecto de la siguiente forma:

Ilustración 4: Organigrama Evaluación Muestral a Instituciones Educativas (EM) 2022



Fuente: Manual de Procedimientos Operativos Evaluación Muestra (EM) 2022

A partir de la organización del proyecto, este se divide en niveles.

Nivel 1: se encuentran los supervisores, nacional y regional, encargados de monitorear el adecuado desarrollo de las actividades antes, durante y después de la aplicación de la evaluación muestral así mismo se encuentran los coordinadores Regional, Provincial, de seguridad y el apoyo administrativo a las coordinaciones, los coordinadores presentan el perfil de Psicólogo entre otros, en razón a que tienen como principal función, el de reclutar, selección, y capacitar personal, siendo una evaluación bastante delicada, que interviene a menores de edad, es responsabilidad del coordinador provincial la selección del personal idóneo, con las capacidades adecuadas para llegar al estudiante evaluado. Así mismo tiene las funciones de interrelacionarse con las autoridades educativas de la provincia a su cargo, así como con la policía y ministerio público para adecuado resguardo del material a emplearse, dicha comunicación tiene una labor similar a la alfabetización de la población a quien se le debe demostrar la importancia de la Evaluación Muestral.

Nivel 2: Se encuentran los Supervisores, quienes velaran por el adecuado uso de los equipos y materiales otorgados para dicho proceso, así como de velar que los procesos ya definidos se desarrollen sin complicaciones guardando los lineamientos correctos.

Nivel 3: se divide al personal en dos, los supervisores de secundaria y los supervisores de primaria, los mismos que deben de tener la capacidad operativa y social acorde a las funciones en las cuales estarán encargados en la evaluación, por lo general monitorear la labor de los trabajadores del Nivel 4, entre otros.

Nivel 4: se encuentran los aplicadores, quienes son el personal que mantendrán un contacto directo con el estudiante, los mismos que han sido debidamente capacitados en el desarrollo de la evaluación y la forma de interrelación con el estudiante según el nivel educativo en el que se encuentre, los aplicadores fueron de secundaria y primaria.

CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1 Marco Teórico de la Psicología

La psicología es un campo científico, disciplina académica y profesión que se dedica a examinar y analizar el comportamiento y los procesos mentales de personas y colectivos en diversos contextos. Su ámbito de estudio incluye todas las competencias de la convivencia humana, y se aplica con objetivos tanto de investigación como educativos, laborales, entre otros.

En la actualidad, la psicología no se presenta como una disciplina homogénea, ya que se caracteriza por la coexistencia de varias perspectivas psicológicas. Estas perspectivas, también conocidas como enfoques, corrientes o escuelas, poseen sistemas conceptuales y metodológicos propios. Entre ellas, pueden surgir tanto similitudes como notables discrepancias, lo que da lugar a diversas interpretaciones. Algunas corrientes se autodefinen de manera excluyente, afirmándose como el único camino para lograr un conocimiento sólido o científico, así como para una intervención eficaz en psicología, como en el caso del conductismo de Watson o el psicoanálisis de Freud. No obstante, con el tiempo, sus seguidores han mostrado una mayor receptividad al efecto de otras corrientes. Por otro lado, perspectivas como el humanismo sostienen que el método científico no es apropiado para analizar la conducta, mientras que otros, como el conductismo, lo aplican específicamente a acciones evidentes susceptibles de ser cuantificadas de manera objetiva. En contraste, corrientes como la psicología aplicada o las terapias cognitivo-conductuales incorporan elementos de diversas escuelas según su utilidad para sus propósitos, que generalmente incluyen la intervención clínica, educativa y organizacional, entre otros.

En el Perú la psicología desarrolla una historia interesante, procura seguir la evolución de la psicología mundial, Inicialmente, la filosofía influyó en la conceptualización de la psicología, sin embargo al ser dos líneas de diferente estudio, la psicología sigue su propio camino y se sustenta en la ciencia del comportamiento, Este proceso se alinea con la evolución de corrientes psicológicas a nivel mundial, en paralelo al psicoanálisis, el conductismo, estructuralismo, funcionalismo, la Gestalt, el cognitivismo; se propone una psicología que abandone la orientación psicométrica como fundamento de su actividad y que evite la especulación y la elucubración con ideas fácilmente perceptibles que puedan ser evaluadas con criterios comunes. Buscamos una ciencia psicológica capaz de unir

de manera original, correcta y coherente los diversos aspectos de la realidad humana. En este contexto, es crucial que la psicología tenga una respuesta a demandas históricas de nuestra sociedad, valorando el desarrollo obtenido a través del esfuerzo. Buscamos que la psicología promueva los valores para una convivencia en beneficio de la sociedad tales como la justicia, la libertad la solidaridad entre otros.

2.1.1 Teorías

Teoría del Cognitismo. - El cognitivismo se presenta como una corriente psicológica que se enfoca en comprender cómo nuestro cerebro interpreta, procesa y almacena en la memoria conocimiento. En otras palabras, su interés radica en investigar la manera en que la mente humana lleva a cabo procesos de pensamiento y aprendizaje.

El término "cognitismo" puede ser considerado polisémico y, en cierto sentido, carecer de precisión, ya que se aplica a diversas disciplinas pertenecientes a ámbitos variados. No obstante, es importante destacar que estas disciplinas comparten ciertos postulados comunes, como el interés en los procesos de información, la conexión lógica entre datos almacenados en la memoria, la pertinencia del significado y la relevancia de la experiencia, todo ello conforma un conjunto coherente para la adquisición de nuevos conocimientos, entre otros. Estas similitudes permiten calificarlas apropiadamente como cognitivistas.

En un sentido, la ciencia cognitiva actúa como un punto de convergencia entre la psicología cognitiva y la inteligencia artificial. Su enfoque se centra en investigar cómo tanto las personas como las máquinas incorporan, procesan y responden a nueva información. Uno de sus objetivos principales es desarrollar modelos que expliquen el funcionamiento de la mente humana en contraste con el de las máquinas, abordando cómo la mente es capaz de analizar información recientemente adquirida y guardarla en la memoria.

Por otro lado, nos encontramos con el movimiento constructivista, una teoría psicológica del aprendizaje que se desarrolla a partir del cognitivismo. Esta corriente tiene sus raíces principalmente en el trabajo del psicólogo suizo Jean Piaget. quien se centra especialmente en cómo los individuos buscan atribuir significado personal a su entorno y, en consecuencia, en cómo aprenden. La base esencial del constructivismo es que los individuos participan de manera activa en la construcción de su comprensión personal a

partir de nueva información. Un aspecto crucial de este proceso es comenzar desde la experiencia personal del individuo.

Finalmente, la lingüística cognitiva que, nace a finales de los años 80 del siglo XX en respuesta al generativismo ortodoxo, que se caracteriza por ser extremadamente formalista. Se tiene indicios muy relevantes que, siguiendo a M.^a J. Cuenca y J. Hilferty (1999), tiene su origen en California, (G. Lakoff), quien fue teórico de la semántica generativa, y de R. Langacker, también vinculado antes al generativismo.

En la enseñanza de lenguas extranjeras, el cognitivismo desempeña un papel de fundamento teórico para el enfoque del código cognitivo (principios de los 70 del siglo XX) con la intención de aplicar las bases generativistas a la enseñanza de lenguas. Aunque no presento el impacto esperado para influir lo necesario en la didáctica de idiomas, los conceptos básicos del cognitivismo han influido en enfoques posteriores al código cognitivo, como los enfoques humanísticos y el enfoque comunicativo. Además, es importante destacar que el los resultados del estudio de la lingüística cognitiva ha sido en inicio de una nueva forma de crear conceptos para la mejora de impartir conocimiento y aprender acerca de la gramática, donde el concepto propiamente dicho de cada palabra y la forma en que son representadas gráficamente es la parte más importante de su estudio.

Teoría del Conductismo. - El conductismo en psicología se fundamenta en el estudio de las acciones de los seres humanos bajo ciertos estímulos que generan respuestas presentes en el entorno físico, biológico y social del individuo. Este enfoque comenzó a principios del siglo XX y se caracteriza por ser una escuela que examina experimentalmente la conducta observable, con el propósito teórico de predecir y dirigir dicha conducta.

El conductismo se enfoca en analizar el comportamiento humano, considerando los efectos de los estímulos en las respuestas de un individuo, en lugar de realizar un análisis de cómo funciona la mente. De esta manera, examina alrededor del individuo, a partir de los estímulos, las conductas humanas en sus respuestas. En esencia, el conductismo es una corriente psicológica basada en la ciencia del comportamiento, definiendo el comportamiento como la interacción del individuo con su entorno. En este sentido, la adaptación de la persona a interactúa con su entorno. El conductismo busca comprender cual es la raíz y como es que mantienen los diferentes ángulos del comportamiento.

Teoría del aprendizaje social. - Albert Bandura, psicólogo destacado, emprendió la labor de investigar el impacto del comportamiento observado en las actitudes de los niños

y cómo esto influye en su forma de aprendizaje. Su enfoque se basa en la premisa de que los niños adquieren conocimiento en entornos sociales mediante la observación y copia el comportamiento que le rodea de otros individuos. Asimismo, destaca la influencia de otras personas en el desarrollo infantil.

Bandura presenta tres conceptos clave en su teoría: la capacidad de las personas para aprender a través de la observación, la influencia del estado mental en este proceso de aprendizaje, y la noción de que aprender algo no garantiza necesariamente un cambio en el comportamiento de la persona.

El psicólogo sostiene que sería riesgoso si las personas dependieran exclusivamente de su experiencia personal para aprender, como se creía anteriormente. En su lugar, defiende el concepto de que el aprendizaje se realiza de manera observacional, a través del modelado. Por ejemplo, si un niño estudiante es reprendido por gritar en clases, sus compañeros pueden aprender que esa conducta está mal al observar las consecuencias de las acciones del estudiante. Bandura afirma que, idealmente, en la mayoría de las personas, el comportamiento se adquiere mediante la observación y el modelado, donde la información codificada a partir de estas experiencias será la fuente para la acción. Esta perspectiva se detalla en su obra "Social Learning Theory" (1977).

Teoría del desarrollo psicosocial. – E. Erikson propuso que cada etapa de la vida presenta un desafío o situación crítica único que un ser humano debe de hacer frente, conocido como desarrollo psicosocial. Según Erikson, el desarrollo exitoso implica abordar y resolver de manera positiva los objetivos y demandas asociados con cada una de estos desafíos. Aunque no usa específicamente el término "etapas", estas crisis suelen denominarse de esa manera.

Erikson enfatiza que resolver con éxito una crisis contribuye al desarrollo saludable, mientras que no superarla puede afectar la capacidad de enfrentar desafíos futuros. Por ejemplo, alguien que no ha conseguido avanzar adecuadamente en obtener un propósito o identidad (quinta crisis de Erikson - Identidad vs. Confusión de roles) podría quedarse atrapado en sí mismo y no avanzar hacia el mejoramiento de los demás (séptima crisis de Erikson - Generatividad vs. Estancamiento). A pesar de estos desafíos, por lo general los individuos completan satisfactoriamente las ocho crisis de su teoría.

2.1.2 Áreas de intervención en general

Psicología Organizacional. - es un ámbito de la psicología dedicado a asistir a las empresas en la evaluación de las competencias, habilidades, percepciones y potencial de sus empleados, con el fin de lograr las metas de la organización y fomentar el desarrollo humano y profesional. Esta rama se enfoca en el estudio del comportamiento humano en el entorno laboral, evaluando dinámicas individuales, grupales y organizacionales. La investigación en este campo se utiliza para identificar soluciones que mejoren tanto el bienestar como el desempeño de la labor desarrollada a nivel de la organización y sus propios empleados. La Psicología Organizacional busca la equidad en alcanzar los objetivos de la empresa con las necesidades de los recursos humanos, con el propósito de mejorar la calidad de vida y las condiciones laborales para lograr un rendimiento y eficiencia superiores. Los psicólogos organizacionales abordan cuestiones como la toma de decisiones, la eficacia de la comunicación organizacional y la colaboración entre miembros del equipo, proporcionando a los empresarios información valiosa para optimizar los sistemas y dinámicas institucionales

Psicología Institucional. - representa tanto una perspectiva de conocimiento como un ámbito profesional que se dedica a investigar y comprender las prácticas en contextos grupales, colectivos y organizacionales. Su foco de estudio e intervención se centra en las dinámicas y acciones que se desarrollan en estos entornos, los cuales están regulados por un marco institucional que prescribe o proscribire ciertas respuestas frente a problemáticas complejas. Desde esta perspectiva, la Psicología Institucional se dirige a reconocer y examinar condiciones para la emergencia de nuevos significados e imaginando posibles y formas institucionales alternativas. Este enfoque implica también revisar las relaciones de poder presentes en todas las dinámicas institucionales, viene a ser un reto en Institucional del sector público en nuestra sociedad ya que presentan en su mayoría una estructura estrictamente jerárquica, y, además las condiciones de trabajo no son las adecuadas o normadas.

Psicología Educativa. - es la disciplina dentro de la Psicología que se dedica al estudio del aprendizaje y desarrollo humano en el contexto educativo. Sus investigaciones, enmarcadas en la ciencia, buscan optimizar los métodos de enseñanza y el desempeño académico de los estudiantes. Estos estudios generan nuevas perspectivas sobre enfoques pedagógicos eficaces y programas de intervención novedosos.

Cabe destacar que la Psicología de la Educación no se limita únicamente al entorno escolar, sino que sus principios teóricos y prácticos son utilizados también en la educación militar, la salud pública y la familia. De hecho, el aprendizaje y desarrollo continuo de los individuos no se detienen después de completar los estudios. Una herramienta necesaria para la Psicología Educativa, especialmente en el ámbito escolar rural y en actividades de alfabetización, es el dominio de lenguas indígenas.

Psicología Clínica. - es una disciplina científico-profesional con una historia y una identidad distintivas. Sus objetivos principales incluyen la evaluación y diagnóstico, tratamiento e investigación en el ámbito de los trastornos psicológicos o mentales. La Psicología Clínica comparte similitudes con la Psiquiatría en el sentido de que ambas se centran en los trastornos mentales, no en las enfermedades, lo que resulta en una convergencia significativa en los roles ocupacionales de los psicólogos clínicos y los psiquiatras.

Las diferencias entre ambas disciplinas radican en que el psiquiatra no cuenta con una formación suficiente para emplear eficazmente tratamientos psicológicos ni los instrumentos diagnósticos desarrollados por la investigación psicológica. Por otro lado, el psicólogo no puede emitir recetas médico farmacológicas por lo que no puede utilizar terapias de este tipo. Sin embargo, tanto el psicólogo clínico como el psiquiatra están adecuadamente capacitados para llevar a cabo el diagnóstico y establecer estrategias terapéuticas apropiadas en cada caso. La cooperación entre ambas disciplinas se presenta como fundamental, reconociendo y respetando sus competencias respectivas.

Psicología Estadística. - es una disciplina científica que se ocupa de recopilar, organizar y analizar conjuntos de datos con el objetivo de procesarlos y descubrir patrones que alcancen información comprensible o que prediga fenómenos observados. Esta ciencia emplea procedimientos, métodos y fórmulas para ofrecer conclusiones significativas. En todas las áreas de la investigación científica, incluida la psicología, se utiliza el método científico, que acumula evidencia de manera progresiva mediante diversos recursos matemáticos, siendo la estadística uno de ellos.

En la psicología, como ciencia, la metodología de investigación es fundamental, y la estadística desempeña un papel crucial en este proceso. Los psicólogos deben estar familiarizados con las características numéricas y métricas de los instrumentos que utilizan, así como comprender la lógica general de la investigación. Además, deben ser

capaces de distinguir conceptos relacionados, como la escala de medida, las relaciones entre variables y la distribución paramétrica de las variables, para realizar investigaciones significativas y válidas.

Psicología Social. - es una rama de la psicología que se encarga de analizar los mecanismos mentales que impactan en el funcionamiento de una sociedad y en las interacciones sociales. En esencia, esta disciplina sostiene que son los procesos sociales los que modelan la personalidad y las características individuales de las personas. La psicología social también se describe como la ciencia que investiga fenómenos sociales, buscando entender la normativa y principios que regulan la convivencia humana. En este sentido, se centra en examinar diversas organizaciones sociales, con el objetivo de identificar patrones de comportamiento, roles y situaciones que modulan la conducta de los individuos en el grupo.

El objeto de estudio de la psicología social es el impacto de las relaciones sociales en la conducta y los estados mentales de las personas. En este contexto, una teoría clave es el interaccionismo simbólico, y George H. Mead, uno de sus precursores, realizó un estudio profundo sobre el lenguaje, los gestos y el comportamiento como resultado de las interacciones interpersonales que facilitan la vida en comunidad, especialmente las interacciones cara a cara.

2.1.3 Área de intervención del ejercicio profesional

La intervención del psicólogo en el CENEC 2022 y EM 2022, se ha desarrollado en los cargos de jefe provincial y coordinador provincial respectivamente, para toda las etapas y actividades comprendidas en dichos proyectos, teniendo más énfasis en la etapa de reclutamiento y selección de personal, así como en la capacitación y análisis de la labor realizada de los trabajadores a su cargo.

Desde este punto de vista se aplica los principios de la Psicología organizacional, educativa y social, por lo que debió tener todas las habilidades para lograr el mejoramiento continuo del entorno de la organización, apoyándose en las herramientas especializadas requeridas para planificar y administrar los recursos de capital humano.

2.1.4 Función General:

El reclutamiento y la selección de personal para el V CENEC 2022 y EM 2022, que son proyectos del INEI, institución del estado peruano, identificando al personal idóneo en

base a los lineamientos institucionales para un correcto desarrollo del proyecto, obteniendo resultados de calidad.

El éxito la efectividad está fuertemente ligada a la calidad del personal. Contratar empleados con las habilidades adecuadas para aportar valor y seleccionar trabajadores con una compensación justa salarial tanto para el contratado como el contratante.

2.1.5 Funciones Específicas

La selección, la capacitación y el desarrollo del personal son algunas de las funciones como psicólogo encargado de reclutamiento y selección de personal. se debe tener conocimiento y especialidad en recursos humanos y psicología, la cual se encarga de identificar y seleccionar a los postulantes más acorde para un puesto de trabajo en la institución. Se suele seguir un proceso sistemático que se basa en la evaluación de diversas variables que permiten determinar la idoneidad de los candidatos para el puesto en cuestión.

Entre las funciones específicas más relevantes se tiene:

Análisis del perfil del puesto. El profesional en Psicología debe tener amplio conocimiento en las funciones, responsabilidades y competencias que se requieren para el puesto de trabajo. Es importante conocer en profundidad el perfil ideal que deben de cumplir los postulantes para poder establecer criterios claros de selección.

Publicación de la oferta de trabajo. Al tener conocimiento de los perfiles a ser convocados, el profesional en Psicología debe de ofertar los puestos de trabajo o en su defecto dirigir al área encargada de la publicidad en generar los medios comunicativos claros y atractivos que permita captar los candidatos más adecuados para el puesto.

Revisión de currículums. Una vez recibido los currículums de los postulantes, el profesional en psicología revisa detalladamente y selecciona aquellos que cumplen con los parámetros mínimos necesarios para cubrir el puesto de trabajo convocado.

Aplicación de pruebas psicológicas. Se aplican diversas pruebas psicológicas, como test de personalidad, habilidades cognitivas, habilidades sociales, entre otras, esto permite evaluar las habilidades, aptitudes y competencias de cada postulante.

Entrevistas de selección. Aplicada de forma individuales grupales, tiene como objetivo conocer en profundidad a los candidatos, la experiencia laboral, formación académica, habilidades y actitudes. También se evalúa la capacidad de comunicación, de trabajo en

equipo, la capacidad de solucionar problemas, entre otros aspectos. Las entrevistas pueden ser estructuradas o no estructuradas, actualmente gracias a la tecnología las entrevistas a parte de poder ser realizadas en persona vía telefónica, también se realizan con gran acogida por medio de las plataformas de videoconferencia.

Evaluación de referencias. Consiste en la comunicación con las personas que ha colocado como referencias personales, para conocer más sobre la experiencia laboral.

Evaluación final. A los postulantes aptos y que han cumplido con todas las entrevistas se les realiza una evaluación final para corroborar lo declarado e identificado previamente.

El proceso de reclutamiento y selección de personal debe ser realizado o por profesionales de recursos humanos y psicólogos, que cuenten con formación especializada, así mismo debe respetarse los derechos de los postulantes, evitar cualquier tipo de discriminación y ser totalmente imparciales.

2.2 Marco Teórico de Variables

El reclutamiento y selección de personal son dos conceptos que frecuentemente son confundidos e incluso se asume que son equivalentes, el profesional en psicología sabe, la importancia de diferencias ambos conceptos como etapas, para así de esa manera obtener a los candidatos adecuados de la manera correcta. Tener claro las diferencias, permite que la decisión sea la correcta en la selección de personal idóneo para la institución

2.2.1 Variable 1: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

La etapa inicial para la contratación de personal, es el reclutamiento de candidatos esta etapa da paso a la selección de los candidatos, que incluye según Barber (1998: 566) “todas las actividades y prácticas llevadas a cabo por la organización, con el objetivo principal de identificar y atraer a empleados potenciales”. En conclusión, la calidad como la cantidad son equivalentes al momento de contratar nuevo personal.

Autores como Dessler y Varela (2004); Alcalde, González y Flores (1996) tienen en común que el reclutamiento es una serie de fases que tienen varios puntos similares. Werther y Davis indican que el inicio es identificar a los postulantes interesados en el puesto laboral, una vez identificados seleccionar a los más idóneos para cubrir dicho puesto. Mientras que los autores Alcalde, González y Flores indican que el pronóstico e

identificar la fuerza laboral existente para cubrir la plaza requerida, proseguir con la aplicación de técnicas de selección para ser reclutados y finalmente el supervisor del área a integrarse tiene la última palabra en la selección del candidato idóneo.

Las acciones que se realizan para completar la búsqueda de postulantes adecuados y lograr su atención y conseguir que se presenten para ser considerados para las vacantes en la institución se denomina reclutamiento. Definitivamente es el inicio para comenzar con el procesos de selección de los trabajadores adecuados para la institución.

La institución publicará las vacantes requeridas, en este caso el personal a cargo de los proyectos V CENEC 2022 y EM 2022 a través de la página web oficial del INEI, portales de trabajo online, LinkedIn, redes sociales, medios de comunicación radiales y televisivos y otros.

Actividades importantes involucradas en el reclutamiento. Las actividades más importantes del reclutamiento son:

- Estudio de vacantes y requisitos laborales de la institución.
- Promoción de las plazas vacantes por medio de los diferentes canales comunicativos, como son las redes sociales, portales de empleo medios de comunicación radiales, escritos televisivos y otros
- Atracción a los posibles postulantes interesados para registrarse en el sistema de reclutamiento en los trabajos que se ofrecen.
- Gestionar las respuestas de los candidatos interesados al registro de su participación.
- Escrutinio o evaluación de las solicitudes presentadas.
- Selección de posibles participantes.

En resumen, el reclutamiento es un proceso único que tiene un ciclo de vida completo. Inicia con la identificación del puesto de trabajo, el perfil del postulante y finaliza con la introducción del seleccionado al cargo solicitado.

2.2.2 Variable 2: SELECCIÓN DE PERSONAL

La acción de seleccionar entre los postulantes más idóneos para el puesto de trabajo es el proceso de selección de personal. En otras palabras, está comprendido por las entrevistas a los postulantes y todas las actividades relacionadas. Entre ellas la evaluación de las cualidades. De esta forma, se logra tener una perspectiva mayor respecto a si están aptos para el cargo.

La selección de personal es la responsable de abordar los componentes más importantes para una empresa, que son los recursos humanos, cada trabajador cumple un rol que permite a la organización alcanzar sus objetivos, siendo algunas de sus definiciones:

- La selección de personal es un proceso que permite colocar al postulante más adecuado para el perfil solicitado, es decir realizar una buena elección de los postulantes, por lo que continuarán con las etapas posteriores a la selección solo los candidatos que cumplan los requisitos dispuestos por las instituciones, en conclusión, permite identificar y contratar del grupo de postulantes para cubrir las vacantes en una institución.
- Es un proceso que consiste en identificar al personal que tenga una hoja de vida similar a los requisitos de la institución evaluando sus habilidades y calificaciones
- Un adecuado proceso de selección tendrá como resultado la incorporación de trabajadores adecuados para el puesto de trabajo que sumen y no resten.



CAPITULO: III FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

El reclutamiento y la selección del personal para el trabajo; en los proyectos que se realizaron en el Instituto Nacional de Estadística e Informática sede Cusco en el año 2022, fue un proceso fundamental para el éxito del desarrollo de los mismos. Un proceso de reclutamiento y selección bien diseñado y ejecutado puede ayudar a asegurar que el proyecto tenga el talento humano que necesita para tener éxito y conseguir sus objetivos.

Para fundamentar un tema sobre este proceso, es importante comenzar por definir los conceptos básicos de reclutamiento y selección. El reclutamiento es el proceso de atraer a candidatos potenciales para una vacante. La selección es el proceso de evaluar a los candidatos para determinar quién es el más adecuado para el puesto, para esto fue importante identificar los factores clave que deben considerarse en el proceso de reclutamiento y selección para el trabajo en el V CENEC 2022 y EM 2022. Estos factores incluyeron:

Los requisitos del puesto: ¿Qué habilidades, experiencia y conocimientos se necesitan para el puesto?

Las necesidades del proyecto: ¿Qué objetivos y plazos tiene el proyecto?

La cultura de la Institución: ¿Qué tipo de cultura organizacional tiene la institución?

Una vez que se hayan identificado estos factores, se puede desarrollar un plan de reclutamiento y selección que los aborde. Este plan debe incluir las siguientes etapas:

Planificación: Esta etapa consiste en definir los objetivos del proceso de reclutamiento y selección, y en desarrollar un cronograma y un presupuesto.

Publicación de la vacante: Esta etapa consiste en publicar la vacante en los medios adecuados para atraer a los candidatos potenciales.

Reclutamiento: Esta etapa consiste en recopilar información sobre los candidatos potenciales, y en evaluar su idoneidad para el puesto.

Selección: Esta etapa consiste en elegir al candidato que mejor cumpla con los requisitos del puesto.

Es importante tener en cuenta que el proceso de reclutamiento y selección es un proceso continuo. Es necesario la revisión y actualización constante del plan de reclutamiento y selección periódicamente para garantizar que siga siendo eficaz en cada proyecto que se realice en la institución.

Algunos puntos adicionales que se pueden considerar para fundamentar el tema incluyen:

Las tendencias actuales en reclutamiento y selección para el trabajo en proyectos a corto plazo: La tecnología está cambiando rápidamente la forma en que se llevan a cabo el reclutamiento y la selección. Es importante estar al tanto de las últimas tendencias para poder aprovecharlas al máximo.

La importancia de la diversidad y la inclusión en el reclutamiento y selección para el trabajo en los proyectos: Las empresas que se comprometen con la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, tienen más probabilidades de tener éxito. El reclutamiento y la selección son una parte importante de este compromiso.

En conclusión, el reclutamiento y la selección del personal para el trabajo en el V CENEC 2022 y EM 2022 realizados por el INEI es un proceso fundamental para su éxito. Al fundamentar este tema, es importante centrarse en los conceptos básicos, los factores clave y las tendencias actuales.

3.1. Teoría y la Práctica en el Desempeño Profesional

La teoría y la práctica son dos elementos de importancia muy relevante en el desempeño profesional en psicología en una institución. La teoría proporciona el marco conceptual para comprender la conducta humana y las dificultades psicológicas. La práctica es la aplicación de la teoría a la resolución de problemas reales.

La relación entre la teoría y la práctica es bidireccional. La teoría puede guiar la práctica, proporcionando una base para el desarrollo de intervenciones eficaces. La práctica, a su vez, puede informar la teoría, proporcionando información sobre la efectividad de las intervenciones y los factores que influyen en el comportamiento humano.

En el contexto de una institución, la teoría y la práctica se encuentran en un equilibrio delicado. Por un lado, es importante que los psicólogos tengan un sólido conocimiento de la teoría para poder comprender los problemas que enfrentan sus clientes y desarrollar intervenciones eficaces. Por otro lado, es importante que los psicólogos tengan la

capacidad de trasladar la teoría a la práctica de forma flexible y creativa, adaptándose a las necesidades individuales de sus clientes.

Para una mejor comprensión se tienen algunos ejemplos de cómo la teoría y la práctica se relacionan en la aplicación de los conocimientos profesionales adquiridos en psicología en una institución:

Un psicólogo clínico utiliza la teoría del aprendizaje para desarrollar una intervención para ayudar a un niño con un trastorno de ansiedad.

Un psicólogo escolar utiliza la teoría del desarrollo para diseñar un programa de prevención del acoso escolar.

Un psicólogo organizacional utiliza la teoría de la motivación para ayudar a una empresa o institución a mejorar el rendimiento de sus empleados.

En todos estos casos, la teoría proporciona un marco conceptual para comprender el problema y desarrollar una intervención eficaz. La práctica, a su vez, informa la teoría, proporcionando los elementos sobre la efectividad de la intervención y los factores que influyen en el comportamiento humano.

Para que los psicólogos puedan desempeñarse de manera eficaz en una institución, es importante que tengan una sólida formación en teoría y práctica. Esta formación debe incluir una combinación de cursos académicos, formación práctica y experiencia laboral (M. Sarmiento 2004).

3.2. Antecedentes Internacionales

Los antecedentes internacionales para el reclutamiento y selección de personal para una institución se pueden remontar a los inicios de siglo XX, cuando las instituciones iniciaron a desarrollar departamentos de recursos humanos especializados en estas funciones. En aquella época, el reclutamiento y la selección se centraban principalmente en la valoración de las competencias y la experiencia de los postulantes.

En las décadas siguientes, el reclutamiento y la selección se convirtieron en procesos más complejos y sofisticados, se comenzaron a utilizar nuevas técnicas de evaluación, como las pruebas psicométricas y las entrevistas conductuales, además, se comenzó a prestar más atención a factores como la diversidad y la inclusión en el proceso de selección.

En la actualidad, el reclutamiento y la selección de personal son procesos fundamentales para el éxito de cualquier institución. Un proceso de reclutamiento y selección bien diseñado y ejecutado ayudará a asegurar que la institución tenga el talento que necesita para cumplir con sus objetivos.

Algunos de los antecedentes internacionales más importantes para el reclutamiento y la selección de personal incluyen:

El desarrollo de los departamentos de recursos humanos especializados en reclutamiento y selección: A principios del siglo XX, las empresas empezaron a establecer áreas de gestión de talento (oficinas de recursos humanos) especializados en las funciones de reclutamiento y selección. Estos departamentos se encargaron de desarrollar y aplicar técnicas de evaluación más sofisticadas para escoger entre todos los postulantes a los mejores para cubrir los puestos vacantes.

El uso de pruebas psicométricas: En la década de 1920, se comenzaron a utilizar las pruebas psicométricas para evaluar las habilidades y la personalidad de los postulantes. Estas pruebas se desarrollaron para medir una variedad de factores, como la inteligencia, la habilidad para aprender, la motivación y la capacidad de sociabilizar en cualquier entorno laboral.

El desarrollo de las entrevistas conductuales: En la década de 1970, se comenzaron a utilizar las entrevistas conductuales para evaluar las habilidades y la experiencia de los candidatos. Estas entrevistas se centran en preguntas que se basan en experiencias específicas del candidato.

La creciente importancia de la diversidad y la inclusión: En las últimas décadas, se ha incrementado la importancia de la diversidad y la inclusión en el proceso de selección. Las empresas están reconociendo que la diversidad de los empleados puede conducir a una mayor innovación y productividad.

Siendo más específicos se tiene:

Según Dessler (2023), el reclutamiento y la selección de personal se han desarrollado a lo largo del tiempo para reflejar las modificaciones en los requerimientos de las organizaciones. En el pasado, el reclutamiento y la selección se centraban principalmente en la evaluación de las habilidades y la experiencia de los candidatos. Sin embargo, en la

actualidad, los procesos de reclutamiento y selección son más complejos y sofisticados, y tienen en cuenta una serie de factores, como la diversidad y la inclusión.

Según Cascio y Boudreau (2018), el reclutamiento y la selección de personal son procesos continuos que deben adaptarse a las necesidades cambiantes de la organización. Las organizaciones deben estar preparadas para cambiar sus procesos de reclutamiento y selección a medida que cambian los mercados laborales y las demandas de los empleados.

Según Schuler y Jackson (2016), el reclutamiento y la selección de personal son procesos estratégicos que deben estar en sintonía con los objetivos de la organización. Un procedimiento de reclutamiento y selección eficiente puede asistir a la organización en atraer y retener al talento que necesita para tener éxito.

Según Zayas Agüero (2010), define que el proceso de selección no es la discriminación entre los postulantes, si no que implica la clasificación y la orientación de las personas en razón a sus potencialidades, para de esa forma ayudarlos en mejorar su desarrollo y formación en las necesidades de una interrelación trabajo-persona, muchas veces se ha observado que en el proceso de selección se desvirtúa el concepto de ética profesional, dichas acciones pueden ser voluntarios o involuntarios, pero al final perjudican a un grupo de postulantes, incluso a la misma organización al no elegir al personal idóneo, es por eso que es de obligatoriedad en contar con principios que guíen el comportamiento ético del reclutador y reclutado para garantizar el debido proceso de selección

Chiavenato (2009), autor reconocido y una de las mayores fuentes para el estudio de los Recursos Humanos y la Administración Empresarial, define la Selección de Personal como una inversión a largo plazo por lo que el proceso de elegir o decidir al personal que se va incorporar a la organización debe estar basado en datos muy confiables que describan el talento y las competencias que realmente necesita la institución, según Chiavenato, el personal o grupo de personas que se encarguen del proceso de selección deben ser muy conscientes que los fatos que predominan en los candidatos ideales son el más adecuado para el puesto para cubrir las competencias que existen en la organización.

Gómez L. (2008) define un paradigma san sencillo, indica que la Selección de Personal se basa únicamente en tomar la decisión de cada uno de los postulantes porque contratarlo y porque no.

Boudreau y Judge (2007) En su libro "Strategic Human Resource Management: Linking People, Strategy, and Performance", definen el reclutamiento y la selección como "procesos estratégicos que ayudan a las organizaciones a atraer, seleccionar y contratar a los empleados adecuados para sus necesidades actuales y futuras". Los autores sostienen que las acciones mencionadas son el fundamento para el éxito de cualquier organización, ya que permiten asegurar que las personas correctas estén en los puestos correctos y que la organización tenga la capacidad de adaptación a los cambios que se presentan a su alrededor.

Según De Ansorena (2005), de Ansorena definió la Selección de Personal se concibe como un proceso organizado y cuidadosamente diseñado, que tiene como objetivo anticipar y recoger las cualidades individuales de un grupo de personas llamados candidatos, postulantes, entre otros. Estas cualidades los distinguen y los vuelven más adecuados, competentes o alineados con un conjunto específico de atributos y habilidades previamente establecidos con requisitos esenciales para llevar a cabo de manera efectiva y eficiente una determinada tarea laboral o profesional.

Javier Llanos Rete (2005) dirige su conceptualización ya aun nivel jerárquico, es decir dar la primera oportunidad a personal que ya labora en la organización, así ya se conoce las potencialidades de los individuos, por lo que el reclutamiento puede ser vertical u horizontal acorde a los perfiles requeridos.

Peña(1993), se fundamenta en la información, sugiere que al contar con una gran cantidad de candidatos que cumplen con los requisitos necesarios para llenar los puesto de trabajo requeridos, para lograr la cartera de postulantes también sugiere que se deben desarrollar planes de reclutamiento y selección de personal a mediano y largo plaza, para de esa manera predecir de forma casi exacta la necesidad futura de personal, lo cual permitirá además desarrollar dicho proceso de forma ordenada, puntual y lógica, sin perder el horizonte de lo que se requiere

Chruden y Sherman (1992) aseguran que los inicios de los años 20 del siglo XX ya se contaban con oficinas de recursos humanos y el campo administrativo ya se encontraba debidamente desarrollado, tanto en el sector público como privado; sin embargo, en Latinoamérica, sobre todo en aquellos países con influencia estadounidense, han tenido varios intentos de implantar el del Servicio Civil de Estados Unidos (más notoriamente en el siglo XX). En especial en aquellos países donde la mayor influencia fue a nivel civil

o militar, en consecuencia, se estableció un sistema de administración de personal público; no teniendo la aceptación esperada de la opinión pública ya que se desvinculaban de los valores sociales, económicos y culturales de los países donde se aplicaron por lo que no presentó la operatividad adecuada.

Estos son solo algunos de los antecedentes internacionales más importantes para el reclutamiento y la selección de personal. Estos antecedentes han contribuido al desarrollo de procesos de reclutamiento y selección más eficaces y eficientes.

3.3. Antecedentes Nacionales

Los antecedentes nacionales sobre el reclutamiento y selección de personal en Perú se pueden remontar a la época colonial. En aquella época, el reclutamiento y la selección se realizaban de forma informal, a través de redes sociales y recomendaciones personales.

En el siglo XX, el reclutamiento y la selección comenzaron a profesionalizarse. Se comenzaron a utilizar técnicas de evaluación más sofisticadas, como las pruebas psicométricas y las entrevistas conductuales. Además, se comenzó a prestar más atención a factores como la diversidad y la inclusión en el proceso de selección.

En la actualidad, el reclutamiento y la selección de personal son procesos fundamentales para el éxito de cualquier empresa o institución en Perú. Un proceso de reclutamiento y selección bien diseñado y ejecutado puede ayudar a asegurar que la empresa o institución tenga el talento que necesita para cumplir con sus objetivos.

Algunos de los antecedentes nacionales más importantes para el reclutamiento y la selección de personal en Perú incluyen:

La promulgación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en 1991: Esta ley establece los principios y normas que rigen la relación laboral en Perú. La ley incluye disposiciones sobre el reclutamiento y la selección, como la prohibición de la discriminación en el proceso de selección.

La creación de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU) en 1982: APERHU es la principal asociación de recursos humanos en Perú. La asociación ha contribuido a promover el desarrollo de la profesión de recursos humanos en Perú, incluyendo el reclutamiento y la selección.

La publicación del libro "Recursos Humanos" de Víctor A. Alzamora en 1979: Este libro fue uno de los primeros libros sobre recursos humanos en Perú. El libro incluyó un capítulo sobre reclutamiento y selección.

La creación de la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN) en 1963: ESAN fue la primera escuela de negocios en Perú y una de las primeras en América Latina. ESAN ofreció cursos de recursos humanos, incluyendo reclutamiento y selección.

La creciente globalización de la economía peruana: La globalización ha llevado a un mayor intercambio de personas y conocimientos entre Perú y otros países. Esto ha contribuido a la difusión de nuevas técnicas y tendencias en reclutamiento y selección en Perú.

Estos vendrían a ser algunos antecedentes nacionales más importantes para el reclutamiento y la selección de personal en Perú. Estos antecedentes han contribuido al desarrollo de procesos de reclutamiento y selección más eficaces y eficientes en el país.

En los últimos años, se han desarrollado cambios importantes en el reclutamiento y la selección de personal en Perú. Estos cambios incluyen:

El aumento del uso de las tecnologías de la información: Las tecnologías de la información, como las redes sociales y las plataformas de reclutamiento online, han cambiado la forma en que las empresas y las instituciones reclutan y seleccionan personal.

La creciente importancia de la diversidad y la inclusión: Las empresas y las instituciones están reconociendo que la diversidad de los empleados puede conducir a una mayor innovación y productividad. Esto ha llevado a un mayor énfasis en la diversidad y la inclusión en el proceso de selección.

La creciente importancia de la evaluación del desempeño: la valoración del rendimiento constituye un procedimiento empleado para evaluar la ejecución laboral de los empleados. Las empresas y las instituciones están utilizando cada vez más la evaluación del desempeño para identificar a los empleados que tienen el potencial de ser promovidos o transferidos a otros puestos.

Estos cambios están teniendo un impacto significativo en el proceso de reclutamiento y selección de personal en Perú. Las empresas y las instituciones que se adapten a estos cambios estarán mejor posicionadas para atraer y retener al talento que necesitan para tener éxito.

Según Renati (2021): Los antecedentes internacionales en reclutamiento y selección de personal han contribuido a la profesionalización de estos procesos en Perú. Las organizaciones peruanas han comenzado a reconocer la importancia de contar con profesionales especializados en reclutamiento y selección, que puedan diseñar y aplicar procesos eficaces, actualmente este proceso se enfrenta a una serie de desafíos, siendo los más relevantes la escasez de talento la competencia global y que el personal postulante presenta resistencia a adaptarse a los cambios en el entorno laboral, es decir salir de su zona de confort.

Según Torre Sullca (2018): En Perú, los antecedentes internacionales en reclutamiento y selección de personal han tenido una influencia significativa en el desarrollo de estos procesos en el país. Las organizaciones peruanas han adoptado técnicas y prácticas de reclutamiento y selección que se han desarrollado en otros países, como los Estados Unidos, Europa y Asia.

Zenteno y Duran (2016), sustentan que la ventaja competitiva de una organización es la administración adecuada de los recursos humanos, siendo un activo valioso al identificar la relación más que evidente en el adecuado gestionamiento del área de recursos humanos y el desempeño de la organización (p. 120).

Casa (2015): En Perú, el reclutamiento y la selección de personal se han desarrollado a lo largo del tiempo para reflejar los cambios en las necesidades de las organizaciones. En el pasado, se centraban principalmente en la evaluación de las habilidades y la experiencia de los candidatos. Sin embargo, en la actualidad, los procesos de reclutamiento y selección son más complejos y sofisticados, y tienen en cuenta una serie de factores, como la diversidad y la inclusión.

3.4. Acciones, Metodologías y Procedimientos

Acciones.- La acción en psicología en el reclutamiento y selección de personal es el agrupamiento de técnicas y herramientas que se emplean para evaluar las habilidades, la experiencia y la personalidad de los candidatos a un puesto de trabajo. Estas técnicas se basan en los principios de la psicología y se utilizan para obtener información sobre el candidato que sea relevante para el puesto vacante.

Las técnicas de acción en psicología en reclutamiento y selección de personal se pueden dividir en dos categorías principales:

Técnicas subjetivas: Estas técnicas se basan en la interpretación del comportamiento del candidato. Algunos ejemplos de técnicas subjetivas incluyen las entrevistas, las pruebas proyectivas y las observaciones.

Técnicas objetivas: basadas en la medición de las habilidades y características del candidato. Algunos ejemplos de técnicas objetivas incluyen las pruebas psicométricas, los ejercicios de evaluación y las referencias laborales.

La acción en psicología en reclutamiento y selección de personal es una herramienta importante para las organizaciones que buscan encontrar los mejores candidatos para sus puestos vacantes. Estas técnicas pueden apoyar a las organizaciones a la debida toma de decisión respecto a la contratación con mayor conocimiento y a mejorar la satisfacción de los empleados.

En el INEI la labor del jefe/coordinador departamental y provincial en el reclutamiento y la selección de personal fueron procesos que se llevaron a cabo para atraer y seleccionar a los mejores candidatos para un puesto vacante que se necesita en el VCENEC y EM realizados en el año 2022, estos procesos fueron fundamentales para el éxito de la institución, ya que permitieron asegurar que de los cientos de postulantes, los mas adecuados y capaces, sean parte del personal requeridos en cada proyecto.

Metodología.- Algunas de los métodos específicas que se tomaron en cada una de estas fases incluyeron:

Entrevistas.- La entrevista es una técnica de evaluación subjetiva que se utiliza en el reclutamiento y la selección de personal para obtener información sobre las habilidades, la experiencia y la personalidad del candidato. Las entrevistas pueden ser realizadas por un psicólogo, un gerente de recursos humanos o cualquier otra persona que tenga experiencia en la evaluación de candidatos.

Las entrevistas son una de las técnicas de reclutamiento y selección más utilizadas. Las entrevistas permiten a los entrevistadores evaluar las habilidades, la experiencia y la personalidad de los candidatos.

Las entrevistas pueden ser útiles para evaluar las siguientes áreas:

Habilidades y experiencia: Las entrevistas pueden ayudar a los entrevistadores a evaluar las habilidades y la experiencia del candidato para el puesto vacante. Los

entrevistadores pueden preguntar al candidato sobre sus habilidades, su experiencia laboral y su educación.

Personalidad: Las entrevistas pueden ayudar a los entrevistadores a evaluar la personalidad del candidato. Los entrevistadores pueden observar el comportamiento del candidato, como su lenguaje corporal, su tono de voz y su nivel de confianza.

Motivación: Las entrevistas pueden ayudar a los entrevistadores a evaluar la motivación del candidato para el puesto vacante. Los entrevistadores pueden preguntar al candidato sobre sus objetivos profesionales y sus razones para querer el puesto.

Para que las entrevistas sean eficaces, es importante que los entrevistadores estén bien preparados. Los entrevistadores deben tener un buen conocimiento del puesto vacante y de las habilidades y la experiencia que se requieren. También deben tener la capacidad de evaluar de forma objetiva las respuestas del candidato.

Existen diferentes tipos de entrevistas, como las entrevistas de estructura, las entrevistas conductuales y las entrevistas por competencias.

Las entrevistas de estructura son las más comunes, y se basan en una serie de preguntas predefinidas. Las entrevistas conductuales se centran en evaluar el comportamiento del candidato en situaciones pasadas. Las entrevistas por competencias se centran en evaluar las competencias específicas necesarias para el puesto vacante.

Pruebas psicométricas.- las pruebas psicométricas son herramientas que se utilizan para evaluar las habilidades cognitivas, la personalidad y la aptitud de los candidatos. Las pruebas psicométricas pueden ser de diferentes tipos, como las pruebas de inteligencia, las pruebas de personalidad y las pruebas de aptitud.

Ejercicios de evaluación.- los ejercicios de evaluación son pruebas o actividades que se utilizan para evaluar las habilidades y el comportamiento de los candidatos en situaciones reales. Los ejercicios de evaluación pueden ser de diferentes tipos, como los ejercicios de simulación, los ejercicios de resolución de problemas y los ejercicios de trabajo en equipo.

Referencias laborales.- las referencias laborales son declaraciones de personas que han trabajado con el candidato en el pasado. Las referencias laborales pueden proporcionar información sobre la experiencia y el desempeño del candidato en trabajos anteriores.

La elección de las técnicas de reclutamiento y selección de personal adecuadas depende de una serie de factores, como las necesidades del puesto vacante, el presupuesto disponible y el tiempo del que se dispone.

En la época actual, muchas empresas e instituciones han optado por la sistematización de las diferentes técnicas de reclutamiento y selección de personal, creándose herramientas tecnológicas que permiten evaluar a los postulantes de forma más eficiente y oportuna.

El INEI no es ajeno a la sistematización de las acciones que realiza, sobretodo en la realización de los diferentes proyectos, ha sido en realidad una necesidad poder lograr cierto grado de automatización ya que cada proyecto, sobretodo los que son parte de estudio del presente, llegan a convocar cientos de postulantes que deben de ser evaluados en un periodo muy corto de tiempo, sin embargo gran parte del procedimiento de reclutamiento y selección ha sido desarrollada por el personal que ha hecho la labor de reclutador, dígame los lefes/coordinadores departamentales y provinciales.

Entre las herramientas empleadas y más usadas para el reclutamiento y selección del personal se tiene:

- **Redes sociales y medios de comunicación**, al ser el medio de comunicación más usado a nivel global, son una herramienta ya denominada obligatoria, Instagram, Tictok, LinkedIn, Twitter, Facebook son algunas de las redes sociales entre otras cosas que ayudan en el reclutamiento de personal, así mismo son herramientas que facilitan conocer mejor a los postulantes, a través de la información que publica, adicionalmente se sabe que mucha de la población sobretodo la rural no cuenta con el acceso tecnológico suficiente por lo que también se han utilizado medios de comunicación tradicionales, como emisoras de radio, publicidad escrita, intervención en reuniones comunales, entre otros acorde a la realidad de cada provincia.
- **Páginas web de empleo**, sobre todo gubernamentales o del estado que garanticen la legitimidad de la convocatoria.

- **Criba curricular**, que permite la búsqueda del perfil idoneo para el puesto por medio de bases de datos, generalmente propias de la institución.
- **Fases del proceso de selección**, las cuales están estrictamente delimitadas en cada uno de los proyectos (CENEC 2022 y EM 2022), es importante que antes de iniciar el proceso de reclutamiento y selección ya se encuentren debidamente estructuradas.
- **Informes de selección**, los cuales permitieron resumir y estandarizar las métricas de medición para el cumplimiento del perfil solicitado, así como identificar la cantidad de postulantes aptos en cada etapa y determinar si se cubre la necesidad de personal o se requiere relizar una nueva convocatoria.
- **Software de selección de personal**, mediante el cual el postulante registra su hoja de vida, dicho Software, ya restringe la postulación de acuerdo a los parámetros establecidos para cada proyecto, posteriormente permite al personal autorizado revisar los curriculum de los postulantes de forma más ordenada y eficiente, así mismo realiza una preselección apartando al personal que no cumple con el perfil, el software empleado es propio del INEI, implementado en el portal web institucional.
- **Portal del Candidato**, es el apartado dentro de la página web institucional donde se publica la información necesaria para que el candidato solicite el empleo, también es denominado career site.
- **Base de datos de talento**, que contiene la información de personal que ya ha sido empleado en otros proyectos.
- **Contratación referral**, que consiste en la selección o contratación del personal por referencias, en caso particular del INEI, se emplea al finalizar la etapa cuando hay empate para cubrir la cantidad de personal requerido.
- **Proceso de incorporación**, comprendido por dos etapas, la prelegada, que corresponde a las acciones realizadas antes de la incorporación del nuevo personal y el poslegada que comprende a las acciones iniciales de la incorporación del personal.
- **Sistema de Recursos humanos**, herramienta no necesariamente tecnológica que permite procesar y centralizar todo el proceso de reclutamiento y selección de personal, en la cual se encuentran los factores principales para el desarrollo del proyecto, lo contemplado en cuanto a estrategias, planes, informes, estructuras de

las nóminas de pagos, procedimiento legales, y, siendo una institución del estado la obligatoriedad legal.

Procedimientos.- considerando que todo proceso de reclutamiento y selección de personal debe estar basado en procedimientos eficientes, objetivos y que garanticen el resultado de lo que se quiere conseguir, en este caso el personal idóneo para la ejecución del V CENEC 2022 y EM 2022, el INEI sigue el siguiente ciclo de vida para el procedimiento.

- **Planificación:** etapa inicial en el cual se definen los objetivos a conseguir, para el caso de V CENEC 2022, y EM 2022, los objetivos ya están definidos, así como la estructura del desarrollo del mismo, lo que se realiza en esta primera etapa es redimensionar el alcance de los proyectos, a partir de la información obtenida de otros proyectos como por ejemplo: para el caso del V CENEC 2022, el crecimiento poblacional, la identificación de zonas rurales recientemente habitadas, el incremento de establecimientos aperturados, toda esta información resultado de otros proyectos que desarrolla el INEI,; en el caso de la EM 2022, creación o cierre de nuevos centros educativos, a partir de esta información, la dirección de planificación del INEI, conjuntamente con la dirección de Censos y Encuestas, proyecta la cantidad de recursos que se van a necesitar, tanto respecto a personal, económicos, transporte, etc. Así mismo identifica y calcula el tiempo que va a durar una de las etapas, es estrictamente apegado al cronograma, con excepciones que afecten la conclusión del proyecto por factores ajenos que no son posibles de predecir.
- **Reclutamiento y selección:** siendo la segunda fase del procedimiento que realiza el INEI, es la parte que más se está describiendo en el presente tema de análisis, por lo que en esta parte solo se hará una mención de lo que involucra en la etapa de procedimientos, inicia con la promoción del proyecto propiamente dicho, se publican los perfiles requeridos, por diferentes medios de comunicación, para que posteriormente en un determinado plazo, las personas interesadas registren su solicitud de participación en la página WEB del INEI y posteriormente validar dicha información con el currículum físico y proceder con la selección.
- **Oferta de empleo:** al concluir la etapa de reclutamiento y selección, se invita a los postulantes más óptimos a incorporarse al proyecto, y participar de la

primera etapa que es la capacitación o inducción, se le da a conocer lo que es el estatus del postulante y cuáles son las reglas y normativas que debe seguir.

- **Inducción:** una vez incorporado el personal al proyecto, empieza la etapa de inducción, en el INEI, denominada capacitación, es una fase del procedimiento eliminatorio, por lo que es parte del reclutamiento y selección, una vez concluida esta etapa recién el postulante empezará con la labor para la cual se postuló.

Es un ciclo de vida porque se repite cada una de las etapas de forma permanente de la siguiente forma:

La planificación, porque se recalculan los recursos usados y los que necesitan por lo general porque se amplía el campo de acción, debido a que la realidad del Perú es cambiante, y, siempre se requiere tener planes de contingencia pero que deben estar dentro de la planificación. Reclutamiento y selección, debido a posibles renunciaciones o ampliación del recurso humano requerido, estimado en la etapa de planificación, oferta de empleo que concluye con la firma del contrato y la inducción o capacitación que es permanente y excluyente de acuerdo a la capacidad del personal de adaptarse a lo requerido en cada proyecto.

Este procedimiento es general en todos los proyectos, para el V CENEC 2022, y la EM 2022, se ha seguido el mismo procedimiento, toda esta información en términos más técnicos y cronogramados se puede encontrar en la página web del INEI, en las versiones más actualizadas de cada uno de estos proyectos.

3.5. Programas y/o Planes Desarrollados En El Ejercicio Profesional

3.5.1. Nombre del Programa

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA EL TRABAJO, EN LOS PROYECTOS: V CENSO ECONÓMICO NACIONAL Y EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS, REALIZADOS POR EL INEI SEDE DE CUSCO 2022.

3.5.2. Justificación

El INEI al tener como función principal el de recopilar grandes masas de información relacionados con datos para los indicadores económicos, sociales, geográficos entre otros del País, tiene la obligación de generar datos que son considerados muy valiosos para efectuar diferentes estudios a nivel estadístico, econométrico, microeconómico y macroeconómico, para que las autoridades y los agentes económicos tomen decisiones con información relevante. Desde este objetivo en general, los proyectos desarrollados por el INEI, tienen como punto clave para garantizar que la información recopilada sea el reflejo de la realidad social, económica y cultural del Perú el recurso humano empleado; por lo que el reclutamiento y selección del personal adecuado para cada uno de los proyectos es vital y la piedra angular para su desarrollo, según las necesidades específicas requeridas de acuerdo al tipo de información a reunir, dicho personal tendrá y tiene como función principal garantizar el cumplimiento de las acciones y actividades de forma eficiente y veraz, es así que la etapa de reclutamiento y selección de personal de todos los proyectos que implementa el INEI es una etapa extremadamente delicada, por lo que el área encargada de dicha labor debe estar conformado por profesionales que tengan amplio conocimiento de las acciones y procedimientos que se desarrollan al momento de contratar personal para el debido proceso de aplicación del V CENEC 2022 y EM 2022, además, siendo que cada proyecto en su mayoría tienen un corto plazo de ejecución, la etapa de reclutamiento y selección debe ser óptimo, celere y efectiva, que garantice cubrir la cantidad necesaria de personal, de tal forma que se procure la no deserción en alguna de sus etapas.

De lo antes mencionado la labor desarrollada por los jefes/coordinadores departamental y provincial de los proyectos tema de este estudio cumplen un rol muy importante, especialmente en la etapa de reclutamiento y selección de personal, etapa que es permanente en lo que dure el proyecto ya que contempla también, una etapa de capacitación como parte de la selección de personal, así como la evaluación permanente de los participantes, el cual concluye con una evaluación final, y que además en ocasiones como fue el caso del V CENSO ECONÓMICO NACIONAL Y EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS, REALIZADOS POR EL INEI SEDE DE CUSCO 2022, se presentan renuncia de personal o la necesidad de incrementar trabajadores por nueva necesidad, por lo que se requiere un nuevo proceso de reclutamiento y selección.

3.5.3. *Objetivos Del Programa de reclutamiento y selección de personal.*

Considerando los dos proyectos en análisis: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA EL TRABAJO EN LOS PROYECTOS: V CENSO ECONÓMICO NACIONAL Y EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS, REALIZADOS POR EL INEI SEDE DE CUSCO 2022.

Los objetivos que se han planteado para la etapa de reclutamiento y selección de personal son:

Objetivo general

Reclutar y seleccionar al personal idóneo con el perfil, habilidades sociales e interpersonales adecuadas, mediante la aplicación de las diferentes técnicas de reclutamiento y selección de personal, para garantizar el debido proceso en el desarrollo de los proyectos V CENSO ECONÓMICO NACIONAL Y EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS, REALIZADOS POR EL INEI SEDE DE CUSCO 2022.

Objetivos específicos

- Realizar las acciones necesarias para la debida difusión y llegada a la población profesional por cada una de las provincias de la región Cusco para garantizar la convocatoria suficiente del personal requerido.
- Identificar, según los diferentes perfiles requeridos, al personal idóneo que fue responsable de la ejecución del V CENSO ECONÓMICO NACIONAL Y EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS, REALIZADOS POR EL INEI SEDE CUSCO 2022 aplicndo las diferentes acciones, técnicas y metodologías definidas por la dirección ejecutiva de Censos y Encuestas de INEI.
- Capacitar al personal que cumple con los requerimientos definidos, motivarlos y evaluarlos según sus habilidades para desempeñar los diferentes puestos laborales que contempla cada uno de los proyectos, seleccionar al recurso humano, priorizando a los que mejor se han desenvuelto académica y altitudinalmente en esta etapa, ya que es una etapa eliminatoria.
- Capacitar de forma permanente al personal seleccionado en temas puntuales vinculadas al desarrollo de los proyectos, así como en habilidades sociales y así

poder garantizar correctamente la recopilación de la información objeto de cada proyecto incentivando su permanencia en el proyecto.

- Evaluar el desempeño de cada personal contratado como producto final de la etapa de selección y reclutamiento, brindar dicha información a las autoridades regionales y nacionales del INEI, para su consideración o no como personal en futuros proyectos.

3.5.4. Población

Para el V CENSO ECONÓMICO NACIONAL 2022 la población fue:

- Bachilleres universitarios o Título técnico de las carreras de administración, contabilidad, finanzas, economía, estadística, informática, computación, marketing, negocios internacionales, gestión de negocios, relaciones industriales, agronegocios, matemática, comunicación, educación, geografía, ingeniería agrónoma, ingeniería agroindustrial, ingeniería forestal, ingeniería zootecnista, ingeniería ambiental, ingeniería económica, ingeniería electrónica, ingeniería de industrias alimentarias, ingeniería estadística, ingeniería geográfica, ingeniería industrial, ingeniería pesquera, investigación operativa, psicología, relaciones industriales, sociología o trabajo social, con experiencia en sector público y actividades relacionadas.

Para la EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS, REALIZADOS POR EL INEI SEDE DE CUSCO 2022 la población fue:

- Todas las carreras profesionales o técnicas, a partir de egresados con excepción de carreras vinculadas al cuidado personal u oficios, así mismo educadores o similares de nivel escolar que estén ejerciendo su profesión durante el desarrollo del proyecto.

3.5.5. Tiempo De Desarrollo Del Programa

El V CENSO NACIONAL ECONÓMICO 2022 ha tenido una duración de 6 meses de febrero de 2022 a julio de 2022 y 5 meses la EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS EM 2022, de agosto de 2022 a diciembre de 2022, en cada uno de los proyectos tanto el reclutamiento y selección de personal es continuo y permanente en lo que dura el proyecto ya que existen casuísticas como renuncias o incremento de carga laboral de acuerdo a las necesidades que se presentaron a lo largo del desarrollo de cada proyecto.

3.5.6. Teoría /Escuela

Teoría de la adecuación: sostiene que el éxito del reclutamiento y selección de personal depende de la adecuación entre las necesidades de la organización y las características de los candidatos. En el contexto del sector público, esta teoría sugiere que las instituciones deben tener un proceso de reclutamiento y selección que permita identificar a los candidatos con las habilidades y la experiencia necesarias para el éxito del proyecto.

Teoría de la justicia: Esta teoría sostiene que el reclutamiento y selección de personal debe ser justo y equitativo para todos los candidatos. En el contexto del sector público, esta teoría sugiere que las instituciones deben utilizar procesos de reclutamiento y selección que estén libres de sesgos y que permitan a todos los candidatos tener la oportunidad de ser considerados para el puesto.

Teoría de la contingencia: Esta teoría sostiene que el éxito del reclutamiento y selección de personal depende de las características específicas de la organización y del proyecto. En el contexto del sector público, esta teoría sugiere que las instituciones deben adaptar sus procesos de reclutamiento y selección a las necesidades específicas de cada proyecto.

Teoría del comportamiento: Esta teoría sostiene que el reclutamiento y selección de personal es un proceso que afecta el comportamiento de los candidatos y de los empleados. En el contexto del sector público, esta teoría sugiere que las instituciones deben tener un proceso de reclutamiento y selección que sea positivo para la motivación y el compromiso de los empleados.

Teoría del costo-beneficio: Esta teoría sostiene que el reclutamiento y selección de personal debe ser una inversión que beneficie a la organización. En el contexto del sector público, esta teoría sugiere que las instituciones deben evaluar el costo-beneficio de sus procesos de reclutamiento y selección para garantizar que sean eficientes y eficaces.

Estas teorías brindan una base conceptual para el reclutamiento y selección de personal para proyectos en el sector público. Las instituciones pueden utilizar estas teorías para diseñar procesos de reclutamiento y selección que sean eficaces y que cumplan con las necesidades específicas de cada proyecto.

3.5.7. Técnica e Instrumentos Utilizados

Las técnicas que se han empleado para el reclutamiento y selección de personal en los dos proyectos descritos anteriormente son:

Técnicas subjetivas: entrevistas y observaciones

Técnicas objetivas: ejercicios de evaluación y referencias laborales

En cuanto a las herramientas se han utilizado:

- Redes sociales y medios de comunicación
- Páginas web de empleo.
- Criba curricular.
- Fases del proceso de selección.
- Informes de selección.
- Software de selección de personal.
- Portal del Candidato.
- Base de datos de talento.
- Contratación referral.
- Proceso de incorporación.
- Sistema de Recursos humanos

Para tener un mejor entendimiento del proceso de reclutamiento y selección de los proyectos: V CENSO ECONÓMICO NACIONAL 2022 y EVALUACIÓN MUESTRAL A INSTITUCIONES EDUCATIVAS, REALIZADOS POR EL INEI SEDE DE CUSCO 2022, siendo que el procedimiento es el mismo en ambos proyectos con pequeñas diferencias que se harán notar, se describe las acciones antes mencionadas ya de forma específica de la siguiente forma:

Los proyectos del INEI están estructurados en fases, que siguen un orden estricto y una estructura ya definida, que no puede ni debe ser modificada debido a que ya está normado en el sistema de Recursos Humanos para todas las etapas, sobre todo de reclutamiento y selección de personal, hasta este punto podemos definir que las dos herramientas con la que inicia cada proyecto son las fases del proceso de reclutamiento y selección y el sistema de Recursos Humanos, por lo que considerando ya esta estructura se describe las acciones realizadas por el jefe/coordinador provincial en el orden estructurado por el INEI.

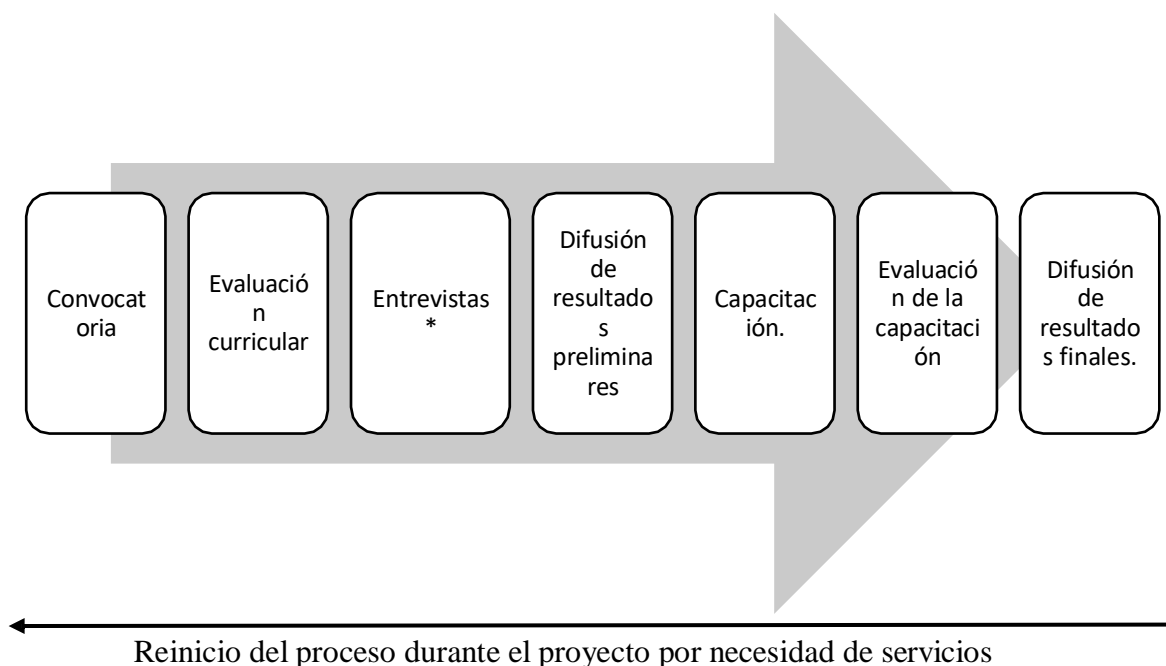
- **Sistema de Recursos Humanos**, el INEI, debido a que los proyectos que desarrolla son labor anual desde hace muchos años ya tiene una estructura en

cuanto al sistema de recursos humanos, el cual es definido por la Dirección de Censos y Encuestas, con el apoyo del área de Planificación del INEI, si bien es cierto el jefe/coordinador provincial no participa en el desarrollo de dicho sistema, es obligatorio que cumpla fielmente lo establecido, considerando que todo el personal contratado para todos los proyectos del INEI es bajo la modalidad de Contratación de Servicios no Personales, el Sistema de Recursos Humanos, está bajo la directiva N° 001-2021-INEI, aprobada por Resolución Jefatural N° 144-2021-INEI del 25 de julio del 2021, que entre otras cosas determina que la etapa de convocatoria son.

- Convocatoria pública o convocatoria de locadores con conocimiento y experiencia especializada.
 - Selección
 - Formalización del contrato
 - Suscripción del Contrato.
- **Fases del proceso de reclutamiento y selección**, una vez que el jefe/coordinador analiza, estudia y comprende el Sistema de Recursos Humanos, así como la normativa vigente, corresponde que identifique las fases del reclutamiento y selección de personal, las cuales de forma general son:
 - Convocatoria propiamente dicha.
 - Evaluación curricular.
 - Entrevistas.
 - Difusión de resultados preliminares.
 - Capacitación.
 - Evaluación de la capacitación.
 - Difusión de resultados finales.

Todas estas fases son repetidas durante todo el proyecto en el caso que exista déficit de personal, en el caso particular de los dos proyectos mencionados se ha realizado dos veces, siendo la segunda una convocatoria de locadores con experiencia especializada utilizando la herramienta de contratación referral.

Ilustración 5: flujo del proceso de reclutamiento y selección del personal VCENEC y
EM 2022



Fuente. Instituto Nacional de Estadística (18-11-2023)

** aplicado solo en el CENEC 2022 propiamente dicha, en el caso del EM 2022 fueron entrevistas tipo conversatorio en la etapa de capacitación.*

Una vez identificadas las etapas del proceso de reclutamiento y selección se aplicaron las siguientes herramientas:

Para el reclutamiento, convocatoria del personal se ha utilizado:

- **Redes sociales y medios de comunicación;** se han creado videos cortos publicitarios que han sido difundidos por medio de las diferentes plataformas de redes sociales, tales como Facebook, Ttwitter, Tictoc, los mismos que han sido compartidos por el personal interesado en cubrir las plazas requerida generándose una difusión de magnitud exponencial, pero que no es suficiente para cubrir el total de las plazas requeridas.

Ilustración 6: spot publicitario para el reclutamiento de personal CENEC 2022



Ilustración 7: spot publicitario para el reclutamiento Evaluación Muestral 2022



Así mismo se han utilizado medios de comunicación tradicionales sobretodo emisoras radiales, entrevistas y difusión escrita, por medio de las emisoras radiales se ha lanzado spot publicitarios en las lenguas indígenas, en el caso de Cusco en Quechua, así mismo se han realizado diversas entrevistas a los jefes/coordinadores provinciales en diferentes programas de radio y televisión locales, en las cuales se ha descrito la labor a realizar y se ha invitado a los profesionales que cumplan con el perfil a participar del CENEC 2022 y la EM 2022, también se ha aprovechado las reuniones o actividades de la comunidad y de los municipios para presentar los proyectos ante la población.

En toda la etapa de difusión para el reclutamiento de personal se ha considerado como criterios para lograr la cantidad de personas requeridas, en base a experiencias de otros años y proyectos anteriores lo siguiente:

- Se ha buscado la adecuación de las necesidades de cumplimiento de perfil y las características de personal convocado, es importante que el postulante comprenda que la labor que va a desempeñar es de suma importancia, por lo que se requiere del compromiso total de los participantes, de la misma forma los encargados de proyecto, en este caso el jefe provincial de Cusco del V CENEN y el coordinador provincial de Cusco de la EM 2022, también está comprometido con el desarrollo adecuado del proyecto, demostrando el dominio de su labor y ofreciendo un clima organizacional adecuado para que los participantes se sientan cómodos con la labor a desempeñar, describir dicho ambiente laboral antes de la postulación es importante debido a que, al ser proyectos cortos, se espera no tener que reemplazar trabajadores por deserción o renunciadas.
- Mantener correctamente informado a los postulantes acerca de las diferentes etapas de reclutamiento y selección de personal, dando a entender que dicha etapa es justa e igualitaria para todos los postulantes.
- **Páginas web de empleo**, otra herramienta que se utilizó para la etapa de convocatoria fue la de publicación en páginas web de empleo, desde una forma indirecta ya que dichas páginas tienen su propio buscador de nuevas convocatorias que estén vigentes o son agregadas por el administrador de la página o de forma automática, la labor del coordinador, fue la de verificar que la información publicada en las páginas de empleo sea veraz y congruente con la convocatoria original.
- **Portal del candidato**, siendo un apartado propio del INEI es la página web mediante la cual el VCENEC 2022 y la EM 2022 anunciaron los perfiles solicitados, el tiempo de contrato, la calendarización de cada una de las etapas, las remuneraciones, etc; así mismo es el portal mediante el cual los interesados realizan su postulación inicial.

Ilustración 8: portal del candidato del INEI- página web de convocatorias


OBJETIVOS:

AL INEI, LE INTERESA CONTAR CON EL MEJOR EQUIPO HUMANO, NOS PREOCUPAMOS POR EL DESARROLLO PERMANENTE DE TODOS NUESTROS COLABORADORES, TANTO EN EL PLANO LABORAL, PROFESIONAL Y TAMBIÉN EN EL PERSONAL.

 Tipo de Contrato: Cantidad de Páginas:

 Año: Estado:

 Buscar:

Para postular a una plaza CAS debe completar las siguientes formatos.

Para postular a una plaza 276 debe completar las siguientes formatos.

1. Evaluación Curricular
2. Evaluación de Conocimiento
3. Evaluación Psicológica
4. Entrevista Personal y Resultado Final

Tipo	Cantidad	Proyecto	Descripción de Puesto	Periodo Convocatoria	Estado
Locación	1	ENAHU - ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES	MONITOR DE CALIDAD	01-12-2022 al 03-12-2023	Abierta
Locación	3	ENCUESTA PERMANENTE DE EMPLEO NACIONAL	SUPERVISOR NACIONAL	27-11-2023 al 28-11-2023	Convocatoria Cerrada
Locación	1	ENCUESTA PERMANENTE DE EMPLEO NACIONAL	MONITOR NACIONAL	27-11-2023 al 28-11-2023	Convocatoria Cerrada
Locación	1	ENAHU - ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES	OPERADOR DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS - ENCUESTADOR	24-11-2023 al 27-11-2023	Convocatoria Cerrada
Locación	1	ENAHU - ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES	OPERADOR DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS - ENCUESTADOR	24-11-2023 al 27-11-2023	Convocatoria Cerrada
Locación	1	ENAHU - ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES	OPERADOR DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS - ENCUESTADOR	24-11-2023 al 27-11-2023	Convocatoria Cerrada
Locación	1	ENAHU - ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES	OPERADOR DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS - ENCUESTADOR	24-11-2023 al 27-11-2023	Convocatoria Cerrada

Para la selección de personal se han utilizado las siguientes herramientas:

- **Base de datos de talento**, la cual esta bajo la administración del INEI sede central (ciudad de Lima), quien centraliza toda la información de todos los postulantes a nivel nacional dicha base de datos ya tiene la hoja de vida de cada postulante que haya trabajado previamente en algún proyecto del INEI, es responsabilidad del postulante mantener actualizada la información registrada, así mismo contiene las evaluaciones de desempeño al finalizar cada proyecto, no es una base de datos pública únicamente se puede acceder a ella por medio de un usuario y contraseña que es asignado al director departamental del INEI, y a los jefes o coordinadores que requieran tener acceso para la verificación de la información registrada, los jefes y coordinadores de los proyectos tema de estudio, utilizaron dicha base de datos para la evaluación curricular del postulante, así como información de sus experiencias previas en el INEI de contar con ellas y la opinión de desempeño de los jefes inmediatos.
- **Software de selección de personal**, el INEI cuenta con su propio software de selección que tiene como acceso inicial el portal del candidato, dicho software ha ido evolucionando año a año, para el 2022 en los proyectos CENEC 2022 y EM 2022, dicho software cumplió con las siguientes funciones:

- Permitir el registro de los postulantes según el cronograma establecido, a partir del llenado de formularios, que ya contienen los filtros respecto a experiencia, perfil profesional, es decir si un postulante no pertenece al perfil profesional requerido o no cuenta con la experiencia profesional, no le permitirá el registro de su postulación.
- Al finalizar el registro el postulante realiza una prueba psicométrica que es evaluada por el mismo sistema.
- Una vez concluida la etapa de postulación el sistema cierra este periodo de forma automática y muestra un resumen del perfil de cada uno de los postulantes el cual ha sido evaluado por el jefe/coordinador responsables, quien tiene la obligación de revisar la ficha de postulación contrastada con el curriculum físico, el cual es alcanzado por los postulantes aptos del sistema para presentarlos en la sede que corresponde.
- Terminado el proceso de verificación de curriculum, el jefe o coordinador realiza la entrevista cuyo resultado también es descargado en el sistema, lo mismo sucede con la etapa de capacitación y la publicación del personal a contratar, cada etapa presenta puntajes que el sistema acumula y genera el resultado final de forma automática.
- **Criba curricular**, el INEI a través de su sistema informático de recursos humanos, tiene una etapa inicial de resultados, esta etapa inicial es el resultado del análisis que realiza el propio sistema, que considera la experiencia, formación académica y la prueba psicométrica, califica dichos aspectos según la escala publicada por el INEI y genera un primer listado de postulantes aptos para ser evaluados curricularmente por los jefes y coordinadores, este proceso denominado criba curricular, ha sido una herramienta muy útil en los proyectos del 2022, debido a que la cantidad de postulantes por lo general superan los cientos, por lo que revisar lo declarado en la web con lo presentado físicamente es tedioso y largo, al hacer un primer filtro sistematizado, se tiene la garantía de que los postulantes inscritos al menos han declarado cumplir con el perfil mínimo requerido, téngase en cuenta también que el sistema permite cargar los certificados que corroboren lo declarado en formato PDF.

- **Contratación referral**, en ocasiones, se usa esta herramienta para completar el personal requerido para el caso del CENEC 2022 y EM 2022, los casos en los que se ha utilizado son:
 - Renuncia de personal, se ha presentado deserción de personal por diferentes motivos, por lo que es necesario cubrir el puesto, es así que se toma las referencias respecto al personal de contingencia llamado RESERVA, para ser incorporado.
 - Ampliación de la necesidad, se ha empleado esta herramienta para invitar a personal con experiencia previa para que realice su postulación para cubrir las plazas de la ampliación, en mérito al desempeño realizado previamente en proyectos similares.
- **Informes de selección**, el Sistema informático de convocatoria de personal permite generar informes de selección de cada uno de los postulantes, que permiten tener un orden en cada una de las etapas y evitar la confusión en las evaluaciones y cruce de información, así mismo dichos informes permiten seguir el progreso del postulante hasta el proceso de incorporación.
- **Proceso de incorporación**, una vez culminada el proceso de reclutamiento y selección de personal, incluyendo la capacitación y evaluación de la misma se procede a la incorporación del personal, en el cual se les da una inducción de la metodología de trabajo, el clima organizacional, el comportamiento profesional de cada uno, los procesos relacionados a las remuneraciones y la firma de contrato correspondiente.

3.5.8. Recursos

Los recursos empleados por el V CENEC 2022 y EM 2022, están íntimamente relacionados con las herramientas utilizadas es así que se tiene:

- El INEI ofrece su plataforma tecnológica para todo el proceso de reclutamiento, selección y desarrollo de los proyectos, es decir cuenta con recursos de tecnologías de la información como un dominio propio gubernamental (www.inei.gob.pe) con la capacidad de transferencia de información, almacenamiento y consultas de última generación que hacen que dicha página web tenga una velocidad de transferencia bastante óptima.

- El INEI cuenta con redes sociales tales como Facebook, Twiter, Instagram, canal de YouTube, que son empleadas para la difusión de las diferentes convocatorias a nivel nacional de los diferentes proyectos vigentes.
- Cada proyecto cuenta con los recursos económicos suficientes otorgados por el MEF, para el desarrollo de cada una de las etapas de los proyectos incluyendo el reclutamiento y selección de personal, que permite de ser necesario contratar un local, alquilar equipos computacionales, equipamiento multimedia, personal de limpieza y seguridad, movilidad del personal, material de escritorio, etc.
- En cuanto a los recursos humanos, se cuenta con personal experimentado que apoya a los jefes y coordinadores en las dudas que se presenten y orientar sobre las acciones que deben ejecutarse en las sedes principales.
- También se ha empleado la plataforma de videoconferencia ZOOM para las entrevistas personales.

3.5.9. *Actividades Desarrolladas*

Con las técnicas y herramientas, previamente descritas las actividades que el jefe y coordinador de proyecto ha desarrollado son las siguientes:

- **Incorporación como jefe/coordinador de proyecto**, en esta actividad los jefes y coordinadores, también han pasado por una etapa de reclutamiento y selección, siendo incorporados y capacitados en las actividades a desarrollar, para lo cual toma conocimiento en lo que corresponde a incorporación de personal, de la cantidad de recurso humano requerido, el plazo a contratar de cada perfil solicitado, la normativa interna y gubernamental de los procesos de selección, el cronograma de actividades propiamente dicha de la convocatoria, el cronograma de actividades del perfil que desempeñó, entre otros.
- **Identificación del cronograma y del personal requerido**, en esta etapa toma conocimiento del personal proyectado para el V CENEC 2022 y la EM 2022 y en cada uno de los perfiles siendo estos:

Tabla 1: Recursos Humanos requeridos inicialmente para el V CENEC 2022

FUNCIÓN	CANTIDAD
jefes de brigada	7
empadronadores	19

Inicialmente para el CENEC 2022 se identificó la necesidad de contratar a 26 personas entre jefes de brigada y empadronadores para la aplicación del proyecto solo en la provincia de Cusco, posteriormente y cada dos meses se incorporó 4 jefes de brigada y 12 empadronadores por necesidad de servicio, haciendo un total de 61 personas que pasaron por la etapa de reclutamiento y selección de personal que cumplieron con el perfil solicitado y aprobaron cada etapa de selección.

Para la primera convocatoria de personal se tenía el siguiente cronograma



Tabla 2: Cronograma inicial para el reclutamiento de personal V CENEC 2022

CRONOGRAMA	
Publicación de la Convocatoria www.inei.gob.pe	19/02/2022
Registro de Ficha de Postulantes a través de la página web Institucional www.inei.gob.pe • Acceso desde la web institucional https://www.inei.gob.pe/usuarios/convocatoria-de-personal/ • Acceso directo al link de convocatorias del V CENEC https://applications.inei.gob.pe/convocatorias/	19/02/2022 AL 22/02/2022
Evaluación Curricular	23/02/2022 Y 24/02/2022
Resultado de Evaluación Curricular	25/02/2022
Presentación en PDF de curriculums vitae escaneado, firmado y foliado (envío)	26/02/2022 AL 28/02/2022
Revisión de curriculums vitae (PDF) para aptos a entrevista	01/03/2022
Entrevista personal (Vía online): *Zoom Es importante registrar correo y número de celular en el momento de su postulación	02/03/2022
Publicación de resultados Personal Apto para Capacitación.	03/03/2022
Suscripción Contrato – Entrega de CV FOLIADO, Tablet y Material (De ser el caso debe trasladarse a la capital departamental)	04/03/2022 Y 07/03/2022
Periodo de capacitación (Eliminatorio)	DEL 08/03/2022 AL 16/03/2022
Resultado final	18/03/2022

Como se observa en la tabla N° 2, la primera convocatoria a finalizado el 18 de marzo de 2022, el personal contratado a iniciado funciones el 21 de marzo, mientras ellos empezaban con la labor para la cual se les había contratado, correspondía la proyección de personal adicional para los meses posteriores es así que, con el mismo cronograma en cuanto a tiempos se inició una segunda

convocatoria en el mes de abril para contratar 4 jefes de brigada y 12 empadronadores adicionales, y lo mismo en el mes de junio.

Tabla 3: Personal inicial requerido para la EM 2022

FUNCIÓN	CANTIDAD
Asistentes de procesos de aplicación secundaria	6
Asistentes de procesos de aplicación primaria	12
Aplicadores secundaria	147
Aplicadores primaria	133

Para la EM 2022 se ha seguido con el proceso de reclutamiento y selección, para contratar un total de 298 personas entre asistentes de procesos de aplicación y empadronadores en una primera convocatoria, en el caso de este proyecto si se presentaron renuncias por lo que se tuvo que invitar al personal de reserva (postulantes aptos pero con menor puntaje aprobatorio) para cubrir dichas deserciones, haciendo un total de 18 aplicadores en secundaria y 17 en primaria, posteriormente por necesidad de servicio se volvió a contratar a 36 aplicadores adicionales para el nivel secundario y 15 para el nivel primario; el proceso de aplicación de la evaluación censal en el nivel secundario se realizó en dos fechas por lo que se tuvo que capacitar al personal en varias oportunidades.

El cronograma inicial de reclutamiento y selección de personal fue el siguiente:

Tabla 4: cronograma inicial de reclutamiento y selección de personal de la Evaluación Muestral 2022

CRONOGRAMA	
Publicación de la convocatoria www.inei.gob.pe	09 de agosto de 2022
Registro de Ficha de Postulantes a través de la página web Institucional www.inei.gob.pe	Del 09 de agosto al 21 de agosto de 2022
Presentación de Curriculum Vitae: Seguir las instrucciones para la presentación de la documentación en la oficina indicada, indispensable para la Evaluación Curricular.	Del 15 al 23 de agosto de 2022 Hasta las 17:00 Horas.
Evaluación Curricular	Del 15 al 25 de agosto de 2022
Resultado de Evaluación Curricular: Publicación en la página Web del INEI	02 de setiembre de 2022
Curso de capacitación presencial	Del 13 al 19 de setiembre de 2022
Resultado Final: Publicación en la página Web del INEI	21 de setiembre de 2022

La primera convocatoria de personal para la evaluación muestras se desarrolló entre los meses de agosto y septiembre del 2022, la incorporación del personal de reserva por renuncias se desarrolló en el mes de octubre, la nueva convocatoria de personal se desarrolló en el mes de octubre y parte de noviembre, ya que la evaluación propiamente dicha se ejecutó los últimos días del mes de noviembre.

Un punto importante a considerar es que existen otros perfiles que son de la jurisdicción administrativa del jefe/coordinador siendo estos:

Para el CENEC, los jefes distritales un personal administrativo y un personal de informática; y, para la Evaluación Muestral un supervisor de procesos de aplicación, un supervisor de almacén y soporte informático, han pasado el proceso de selección conjuntamente con el jefe/coordinador, por lo que no corresponde al tema de análisis

del presente estudio, sin embargo, corresponde a la evaluación al finalizar el proyecto.

- **Preparación y aplicación del material y herramientas para la difusión de la convocatoria;** previo a la publicación del cronograma y la convocatoria del proyecto los jefes/coordinadores, deben de preparar el material para difundir el desarrollo de los proyectos, en el caso del CENEC 2022, a partir de los primeros días del mes de febrero y en la EM 2022, los primeros días del mes de agosto, se desarrollaron los short videos, para ser difundidos por medio de las redes sociales, también se diseñaron y produjeron anuncios escritos que fueron pegados en puntos estratégicos de la provincia de Cusco, como son las municipalidades, colegios, universidades, instituciones públicas y privadas, también se siguió el método del volanteo a través de trípticos y material similar, así mismo el jefe/coordinador se presentó en emisoras de radio y televisión para promocionar el desarrollo de los proyectos y hacer la invitación correspondiente a la población para su participación activa, también se ofreció charlas sobre la relevancia de los proyectos desarrollados en comunidades y asambleas comunales, tanto en idioma castellano y quechua.
- Una vez iniciada la convocatoria, se ha verificado que el cronograma y la información proporcionada en cuanto a los requerimientos mínimos del perfil sean los correctos tanto en la web del INEI como en las páginas de empleo y similares,
- Terminada la etapa de registro de postulación el jefe/coordinar conjuntamente con personal de apoyo (administrativos e informáticos) son los encargados de recepcionar los curriculums del personal declarado apto por el sistema, en esta etapa ya se empieza a aplicar la técnica de la observación, en la cual se toma especial atención al personal que presentan comportamientos atípicos, para tenerlos en consideración en la etapa de entrevista y capacitación, el comportamiento atípico observado puede ser positivo o negativo en ambos casos será tomado en cuenta, posteriormente se realiza la evaluación curricular que comprende el contraste de la información declarada en la página web, con la información alcanzada en físico, teniendo mucho cuidado en los posibles documentos falsificados que puedan presentarse, así mismo se aplica la técnica de referencias laborales, para validar los certificados y similares que él o la postulante está sustentando, la tabla de evaluación resumen para los diferentes perfiles es:

Tabla 5: tabla de resumen para el V CENEC 2022 y la EM 2022

CRITERIO DE EVALUACIÓN	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	OBSERVACIÓN
Máximo grado alcanzado	2	7	Desde egresado de carrera técnica a doctorado
Experiencia en el mismo proyecto	2	5	Desde participación en un operativo hasta 5 a más.
Experiencia en aplicación de instrumentos relacionados al proyecto que no sean el mismo proyecto	0	5	Desde 0 operativos hasta 8 o mas
Presentación de la documentación obligatoria (DNI coincide con la ficha de postulación)	1	eliminadorio	
Para el caso particular de la Evaluación muestral se requiere experiencia en la participación de actividades con niños, niñas y adolescentes	0	4	Desde 0 meses hasta más de 18 meses

Elaboración propia a partir de las tablas de cada proyecto.

- La etapa de publicación de resultados en la página web corresponde al llenado de la información y verificación del puntaje asignado a cada postulante para que el sistema informático establezca el ranking de puntajes.
- Para el V CENEC, se ha procedido con la entrevista personal vía ZOOM, debido a las restricciones de aforo y contacto dictadas por el estado peruano respecto al COVID19, que para el 2022 seguían vigentes, en dichas entrevistas se ha evaluado:
 - La formalidad en la presentación del postulante tanto física como verbal, se puede deducir el nivel de compromiso de los postulantes a través de la presentación personal, que no sea improvisada, en ambiente reservado fuera

del bullicio diario, con las herramientas tecnológicas necesarias, para esta etapa.

- Conocimiento de los objetivos del proyecto, como en todo proceso de reclutamiento y selección sobre todo en entidades del estado, se espera que el postulante haya realizado algún tipo de investigación respecto al proyecto del que desea ser parte, así mismo el tener conocimiento previo de las funciones que conllevan al puesto de trabajo sugiere que la persona realmente desea laborar en la entidad.
 - Actitud frente a ser evaluado, la actitud del personal en la entrevista personal, refleja gran parte de la personalidad que posee, en especial si se le coloca en situación que requieren una respuesta rápida o que comprometa sus valores, en el proceso de entrevista se ha encontrado postulantes con actitudes prepotentes o de falta de compromiso, que advierten ser posibles renunciantes.
 - Respuesta a situaciones de alto estrés, en ocasiones se coloca al postulante en situaciones hipotéticas de estrés, que son eventos regulares en el desarrollo de las evaluaciones, la respuesta que brinde a dicha acción revela si el postulante podrá manejar y dar solución a situaciones que requieran la toma de decisión inmediata, en caso de que no cuente con un personal de apoyo que le brinde mayor información al respecto.
 - Actitud y desenvolvimiento personal durante la entrevista.
 - Lenguaje corporal entre otros, el estudio del lenguaje corporal durante la entrevista informa mucho sobre la personalidad del postulante, sin embargo, al realizarse las entrevistas por ZOOM, a veces no es posible analizar dicho factor, sin embargo, se ha tratado de compensar en otras etapas de la convocatoria como es la capacitación.
- Una vez concluida las entrevistas, los resultados de las mismas fue publicada en el sistema informático de INEI para su publicación, en esta etapa empezó un primer contrato que corresponde a la capacitación ya que esta etapa ya es remunerada.
 - Capacitación, una vez seleccionado el personal, en ambos proyectos, corresponde que el postulante presente las copias de sus documentos que validan su hoja de vida fedateada, e inmediatamente empieza la etapa de capacitación, en el caso del CENEC 2022 el periodo de capacitación tiene una duración de 10 días que incluye los perfiles de jefe de brigada y empadronador, y en la evaluación muestral una duración de 7 días, que comprende al perfil de asistentes de procesos de selección, posteriormente,

este personal conjuntamente con el coordinador provincial capacita a los aplicadores en un periodo de 3 días, en esta etapa es donde se presentaron la mayor parte de las renuncias al proyecto, para el CENEC 2022, no se presentaron renuncias sin embargo fue necesario realizar el procesos de reclutamiento y selección para incrementar el personal por necesidad de servicio, en el caso de la EM 2022 se ha presentado renuncias de 17 aplicadores de secundaria y 16 de primaria, no solo en la etapa de la capacitación, sino también en las actividades posteriores, por lo que se ha convocado al personal de reserva, en especial porque este mismo personal también es capacitado junto con el personal seleccionado, para que cubran las contingencias de falta de personal de forma inmediata.

- Una vez concluida la capacitación se seleccionado una vez más al personal idóneo para el cumplimiento de las labores requeridas, durante la capacitación que comprende en su mayoría los procesos de y acciones a realizar en el levantamiento de información, lo principal que se evalúa es el comportamiento y la participación activa del personal reclutado, se usa la técnica de observación para reconocer a los mejores postulantes, quienes necesitan ayuda para mejorar y cuál es el personal que de preferencia no debería de laborar en los proyectos del INEI.
- Para identificar al personal definitivo, también se hizo indagaciones respecto a sus acciones en otros puestos de trabajo, las referencias de jefes previos, entre otras características.
- Firma de la contrata, acción propiamente dicho que corresponde al INEI directamente.
- Una vez que el personal ya empezó a realizar sus funciones, se inició con las nuevas convocatorias de personal para completar el número de evaluadores o empadronadores.
- Durante todo el proyecto, desarrollado se ha realizado retroalimentaciones de la información, sobre experiencias e inconvenientes que el personal haya encontrado en su labor, de esa forma se dio la solución en grupo y de esa forma se analizan los criterios de cada individuo de ser necesario.
- Al finalizar el proyecto el del jefe/coordinador realizó la evaluación de cumplimiento de funciones de cada una de las personas que ha tenido a cargo, dicha información debe ser llenada en la página web del INEI para referencias futuras y debe de contemplar:
 - Puntualidad en la entrega de los productos periódicos y del producto final.

- Actitud frente a los jefes y compañeros de trabajo.
- Actitud frente a la población objetivo, entre otros que el jefe/coordinador determinen sean relevantes.



CAPITULO IV:

4.1. Logros obtenidos:

Los logros obtenidos por cada uno de los proyectos son:

4.1.1. Logros obtenidos en el CENEC 2022.

- Cumplimiento de cada una de las etapas de reclutamiento y selección de personal dentro de los plazos definidos.
- Las actividades realizadas para la difusión de la convocatoria de personal han sido eficaz y eficiente, en razón que se ha tenido el doble de postulantes respecto al personal requerido.
- No se ha presentado deserciones en ninguna de las etapas del proyecto.
- Se ha contado con la cantidad necesaria de personal requerido, dicho personal cumplía en demasía con el perfil mínimo requerido.
- Al ser el personal idóneo para el puesto de trabajo, no se han presentado incidencias relevantes o problemática que afecten al desarrollo del proyecto.
- Durante el desarrollo del proyecto, el personal siempre a presentado predisposición a la retroalimentación y el apoyo entre compañeros de trabajo para alcanzar las metas.
- El personal que ha sido integrado posteriormente por necesidad de servicio a recibido el apoyo de la experticia ya adquirida por el personal que ya se encontraba laborando.
- Como resultado de la labor realizada por el personal, se ha calificado al finalizar el proyecto con un indicador de bueno y muy buen trabajo realizado.
- El clima organizacional que se ha creado en el desarrollo del proyecto, a pesar del corto tiempo que ha tenido en su ejecución ha sido adecuado y saludable, incluso se ha organizado y desarrollado actividades deportivas y sociales fuera del proyecto a iniciativa del personal reclutado.
- La información recabada por el personal seleccionado no ha tenido mayores observaciones, más halla de aquellas que son parte del margen de error humano o consecuencia de eventos ajenos al proyecto (situación climatológica, acontecimiento social es que perjudicaron la movilización adecuada, entre otros).

4.1.2. Logros obtenidos en la EM 2023

Por la cantidad de personal requerido en el proyecto se han presentado algunas dificultades en el proceso de reclutamiento y selección, sin embargo, los logros obtenidos fueron.

- Respecto a los empadronadores en la primera convocatoria no se llegó a cubrir el personal necesario, por lo que la dirección de censos y encuestas del INEI decidió ampliar la etapa de registro de postulantes por un periodo de dos días adicionales, tiempo más que suficiente para cubrir la cantidad de personal, se debe de tener en cuenta que si se requirió 298 personas, en necesario al menos 350 postulantes, por lo que la ampliación correspondía al margen adicional de postulantes que se necesitaba, la ampliación de dos días para el registro de postulantes no afectó al cronograma, ya que en parte fue fin de semana los días ampliados y se recortó un día en otra etapa, por lo que se ha logrado completar la cantidad de postulantes necesarios dentro de los plazos establecidos.
- Las acciones realizadas para el reclutamiento de personal han sido efectivas ya que se logró completar el personal requerido, así mismo las reuniones con la población a través de las asambleas y otros ha permitido que personas con habilidades lingüísticas adicionales a las tradicionales se incorporen, como son personas con dominio de las lenguas indígenas, por lo que se ha logrado el reclutamiento de personal idóneo para la labor.
- Si bien es cierto que se han presentado renunciaciones o deserciones en las diferentes etapas del desarrollo del proyecto, al tener una mayor cantidad de postulantes aptos de los requeridos, se ha podido incorporar a dicho personal (reserva), como parte del proyecto, así de esa manera evitar la frustración de alguna de las etapas del debido desarrollo de la EM 2022.
- Si bien es cierto se han presentado incidencias relevantes como es la renuncia de personal, entre otros, estos han sido superados de forma óptima debido a los planes de contingencia establecidos por los jefes de proyecto y el coordinador provincial.
- Respecto a la retroalimentación, por la cantidad de personal se ha dificultado dicha acción sin embargo se ha cumplido de forma adecuada. Logrando así un personal debidamente capacitado para cumplir con su función.

- No se ha presentado retrasos significativos en la entrega de los productos parciales o el producto final cumpliéndose con la ejecución completa del proyecto en la provincia de Cusco.
- El clima organizacional dentro del proyecto ha sido adecuado para la labor realizada, no se han presentado incidentes a nivel personal o de comunicación, si se ha tenido personal que ha presentado dificultades en el cumplimiento de logros, así como personal que a perjudicado de forma voluntaria o involuntaria el desarrollo del proyecto, pero no ha sido lo suficientemente relevante para impedir el debido proceso.
- Al finalizar el proyecto aproximadamente el 70% del personal a presentado un nivel en el cumplimiento de sus funciones como MUY BUENO, el 20% como BUENO y un 10% como MALO, por lo que en general se ha logrado que el personal desarrolle efectivamente su labor.
- La información recabada por el personal reclutado, ha sido idónea para el cumplimiento de los objetivos del proyecto, no teniendo observaciones relevantes, no necesitando levantamiento de información adicional.

2.3 Conclusiones

- El V CENEC 2022 y la EM 2022, son proyectos formalmente definidos, con una estructura orgánica sólida y eficiente respecto a la etapa de reclutamiento y selección de personal, basa sus procedimientos y acciones en lo establecido por la norma y usa herramientas adecuadas para la selección de personal, al ser el INEI la institución de recolección de información estadística única reconocida para la toma de decisiones desde sus inicios, hereda su experiencia a cada uno de los proyectos, que son avalados por dicha institución.
- El INEI a determinado muchos perfiles para el desarrollo óptimo de cada uno de sus proyectos, considerando también a los profesionales en psicología sobre todo para las funciones que tienen que ver con reclutamiento y selección de personal, dirección y seguimiento de las acciones que conlleve al correcto cumplimiento de la ejecución del proyecto desarrollado, respecto al CENEC 2022 y la EM 2022, se ha identificado como las variables más importantes al reclutamiento de personal y la selección de personal, antes, durante y al finalizar cada proyecto.

- Los antecedentes internacionales y nacionales han sido el pilar para el debido desarrollo del reclutamiento y selección de personal tanto en el CENEC 2022 como en la evaluación muestral, pudiendo identificar así los planes y programas que se han desarrollado para alcanzar el objetivo de contar con personal idóneo y capaz para laborar en los proyectos antes mencionados dentro del cronograma de cada uno.
- Las técnicas e instrumentos utilizados, así como los recursos empleados, sobre todo los tecnológicos, han logrado que el proceso de reclutamiento y selección de personal se desarrolle eficientemente de forma más celer y ordenada, así mismo a permitido delimitar lo que se busca en un postulando, por lo que las actividades desarrolladas han sido puntuales y específicas, optimizando dicho proceso y logrando cumplir con los objetivos de cada etapa de forma puntual y efectiva.
- El reclutamiento y selección de personal que se ha realizado en el CENEC 2022, ha sido efectiva desde un inicio, logrando cumplir con esta etapa de forma satisfactoria con el personal adecuado, y en consecuencia el cumplimiento del objetivo del proyecto propiamente dicho sin inconvenientes relevantes y con información veraz y oportuna, así mismo se ha conseguido un clima organizacional saludable, amigable y empático.
- Respecto a la evaluación censal 2022, la etapa de reclutamiento y selección de personal a logrado que se complete el personal requerido de forma idónea, a pesar de los inconveniente presentados, como fueron la renuncia de personal y el incremento de la necesidad, así mismo la mayor parte del personal seleccionada ha realizado un muy buen trabajo permitiendo el cumplimiento Optimo de los objetivos del propio proyecto, así mismo se ha podido identificar al personal que se ha desarrollado proactivamente dentro del proyecto así como al personal que en alguna medida a perjudicado alguna de las etapas del proyecto, por lo que se ha podido realizar la evaluación final con las observaciones correspondientes par futuras convocatorias.

4.2. Recomendaciones

- Se debe de evaluar la posibilidad de que el INEI, tenga mayor cantidad de información respecto a los procedimientos de reclutamiento y selección de personal tales como videos de entrevistas, ejemplos de herramientas a aplicar,

asimismo la información debería ser agrupada en una sola parte del portal web para mayor accesibilidad y consulta.

- Siendo las variables de reclutamiento y selección de personal analizadas en el presente estudio, se debe de dar mayor importancia a las funciones específicas que debe de cumplir cada postulante reclutado, así mismo considerar para los puestos de dirección como jefes/coordinadores a personal que tenga mayor experiencia en actividades similares, así mismo prestar mayor atención en la personalidad de dicho trabajador ya que de él depende el cumplimiento del proyecto de forma eficaz.
- Si bien es cierto se han empleado diferentes acciones, metodologías y procedimientos por parte de la coordinación y jefatura, esto se debe al conocimiento en el uso de dichas herramientas por el perfil de psicólogo, dichas acciones, procedimientos y metodologías deberían de ser parte objetiva y no subjetivo del desarrollo de la etapa de reclutamiento y selección de personal.
- Dependiendo del proyecto a desarrollar se debe de dar mayor énfasis a la etapa de entrevista personal, en razón que es la herramienta que permite predecir en cierto grado si el postulante se comprometerá con el desarrollo del proyecto o no, claro ejemplo de eso es que en el CENEC 2022 se han desarrollado entrevistas y no se han presentado renuncias, en la evaluación muestral no se han desarrollado entrevistas, se ha presentado un número considerable de renuncias, así como se ha contratado personal con problemas de trabajo bajo presión entre otros.
- Respecto a los logros obtenidos, se recomienda que los proyectos posteriores tengan en suma consideración a la evaluación final respecto a la labor realizada por el personal en proyectos previos, para evitar complicaciones o incidentes consecuencias de la contratación de personal no idóneo.
- Si bien es cierto que en ambos proyectos se ha conseguido reclutar y seleccionar personal dentro de los plazos definidos, es importante que al igual que se les exige el cumplimiento de los productos correspondientes, de la misma manera se les brinde la flexibilidad correspondiente respecto a horarios y actividades fuera de sus funciones cuando son urgentes, esto para mantener un clima organizacional adecuado, personal comprometido y sobre todo el cumplimiento de la normativa vigente respecto a la modalidad de contrato tomar en cuenta al trabajador como ser humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INEI (2023) Instituto Nacional de Estadística e informática, Información institucional recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/inei/institucional>.

INEI (2023) Instituto Nacional de Estadística e informática Historia del INEI recuperado de <https://www.gob.pe/21031-instituto-nacional-de-estadistica-e-informatica-historia-del-inei>.

<https://integracion-academica.org/antiores/18-volumen-3-numero-9-2015/106-la-formacion-del-psicologo-en-el-peru>

https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/cognitivismo.htm#:~:text=El%20cognitivismo%20es%20una%20teor%C3%ADa,mente%20humana%20piensa%20y%20aprende.

<https://observatorio.tec.mx/edu-news/teoria-del-aprendizaje-social/#:~:text=El%20psic%C3%B3logo%20Albert%20Bandura%20se,cambiando%20su%20manera%20de%20aprender>.

[https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Educacion_de_la_Primer_a_Infancia/Libro%3A_Desarrollo_y_crecimiento_en_la_ninez_\(Paris_Ricardo_Rymond_y_Johnson\)/15%3A_Adolescencia_-_Desarrollo_social_y_emocional/15.01%3A_Erik_Erikson_%E2%80%93_Theory_of_Psychosocial_Development#:~:text=Erikson%20propuso%20que%20cada%20per%C3%ADodo,estas%20crisis%20de%20manera%20positiva](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Educacion_de_la_Primer_a_Infancia/Libro%3A_Desarrollo_y_crecimiento_en_la_ninez_(Paris_Ricardo_Rymond_y_Johnson)/15%3A_Adolescencia_-_Desarrollo_social_y_emocional/15.01%3A_Erik_Erikson_%E2%80%93_Theory_of_Psychosocial_Development#:~:text=Erikson%20propuso%20que%20cada%20per%C3%ADodo,estas%20crisis%20de%20manera%20positiva).

<https://www.unir.net/salud/revista/conductismo-psicologia/>

<https://www.questionpro.com/blog/es/psicologia-organizacional/>

http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/144_psico_institu1/index.php#:~:text=La%20psicolog%C3%ADa%20institucional%20constituye%20una,que%20en%20ellas%20se%20despliegan.

<https://peru.unir.net/actualidad-unir/psicologia-educativa/>

<https://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=1073#:~:text=2.->

[.La%20Psicolog%C3%ADa%20Cl%C3%ADnica%20es%20un%20disciplina%20cient%C3%ADfica%20profesional%20con%20historia,los%20trastornos%20psicol%C3%B3gicos%20o%20mentales](#)

<https://es.snhu.edu/noticias/para-que-se-aplica-la-estadistica-en-la-psicologia#:~:text=Es%20una%20ciencia%20que%20se,fo%C3%B3rmulas%20para%20ofrecer%20conclusiones%20relevantes.>

[.La%20Psicolog%C3%ADa%20Cl%C3%ADnica%20es%20un%20disciplina%20cient%C3%ADfica%20profesional%20con%20historia,los%20trastornos%20psicol%C3%B3gicos%20o%20mentales](#)

<https://psicologiaymente.com/social/psicologia-social>

[https://www.unir.net/salud/revista/psicologo-](https://www.unir.net/salud/revista/psicologo-organizacional/#:~:text=Lo%20que%20un%20psic%C3%B3logo%20organizacional,las%20personas%20dentro%20de%20esta.)

[organizacional/#:~:text=Lo%20que%20un%20psic%C3%B3logo%20organizacional,las%20personas%20dentro%20de%20esta.](#)

[https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-](https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-empresa/#:~:text=El%20reclutamiento%20y%20la%20selecci%C3%B3n,persona%20m%C3%A1s%20adecuada%20para%20%C3%A9l.)

[empresa/#:~:text=El%20reclutamiento%20y%20la%20selecci%C3%B3n,persona%20m%C3%A1s%20adecuada%20para%20%C3%A9l.](#)

[https://psicomagister.com/cuales-son-las-funciones-del-psicologo-de-](https://psicomagister.com/cuales-son-las-funciones-del-psicologo-de-reclutamiento/#:~:text=Un%20Fa%20psic%C3%B3logo%20de,de%20trabajo%20en%20una%20organizaci%C3%B3n.)

[reclutamiento/#:~:text=Un%20Fa%20psic%C3%B3logo%20de,de%20trabajo%20en%20una%20organizaci%C3%B3n.](#)

<https://danielaaguilarn.wordpress.com/teorias-sobre-reclutamiento-y-seleccion/>

<https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-empresa/>

[https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/seleccion-de-](https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal/#:~:text=La%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20es%20el%20proceso%20de%20escoger%20al,est%C3%A1n%20aptos%20para%20el%20cargo.)

[personal/#:~:text=La%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20es%20el%20proceso%20de%20escoger%20al,est%C3%A1n%20aptos%20para%20el%20cargo.](#)

[https://jobconvo.com/blog/es/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-que-es-etapas-](https://jobconvo.com/blog/es/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-que-es-etapas-estrategias-y-tecnicas/)

[estrategias-y-tecnicas/](#)

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-TESIS_CAPITULO_2.pdf

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

<https://www.endalia.com/news/evolucion-transformacion-recursos-humanos/>

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>

<https://grupoprisma.com/blog/seleccion-de-personal-segun-autores/>



ANEXOS

- Anexo 1: código de buenas prácticas del Sistema Estadístico Nacional.
- Anexo 2: Ley de Censos
- Anexo 3: Directiva de reclutamiento y selección de personal INEI.

