



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL

DISEÑO DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN ASOCIADOS AL
CENSO ABREVIADO 2017

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

NICOLE ALEJANDRA GUTIÉRREZ CANDIA

PROFESOR GUÍA:
LUIS ZAVIEZO SCHWARTZMAN

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
HUGO SANCHEZ RAMÍREZ
SEBASTIÁN CONDE DONOSO

SANTIAGO DE CHILE
2016

RESUMEN DE LA MEMORIA PARA
OPTAR AL TÍTULO DE: Ingeniero Civil
Industrial
POR: Nicole Alejandra Gutiérrez Candia
FECHA: 09 marzo 2016
PROFESOR GUÍA: Luis Zaviezo
Schwartzman

DISEÑO DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN ASOCIADOS AL CENSO ABREVIADO 2017

El 19 de abril de 2017 se realiza el Primer Censo Abreviado de Población y Vivienda en Chile, lo que implica el mismo despliegue nacional de un censo tradicional, con la diferencia que el cuestionario posee un número menor de preguntas. Este proyecto pretende mitigar la falta de datos estadísticos, base para la realización de políticas públicas en Chile, provocado por la deshabilitación de los datos del Censo 2012, debido a fallas metodológicas en el proceso.

El Área de Reclutamiento Censo debe obtener la cantidad óptima de censistas para lograr la cobertura geográfica a nivel nacional, demanda estimada en 524.442 personas. Para el diseño de los procesos, esta memoria utiliza el Censo del 2002, como base histórica de un Censo con un resultado exitoso.

En primer lugar se identifican, cuantifican y caracterizan las instituciones involucradas como fuentes de reclutamiento en Chile, utilizadas también a nivel internacional, como empleados públicos (13%), profesores municipales (13%), estudiantes de 3° y 4° medio (45%), profesores educación subvencionada y particular (3%), estudiantes educación superior (25%), organizacionales sociales (1%) y ciudadanos en general. Se encuentran 18 comunas en Chile, las cuales no cuentan con colegios de enseñanza media o instituciones de educación para las cuales es necesaria la participación de empleados públicos u organizaciones sociales.

Se proponen las funciones de los involucrados en el proceso de reclutamiento los cuales son la Coordinadora Nacional de Reclutamiento, reclutador R.M., los Jefes Comunales y los Reclutadores Regionales. Estos últimos se estiman serán 8 a nivel nacional, quienes tendrán asignados entre 1 a 3 regiones máximo. Se sugiere solicitar a los reclutadores regionales la elaboración de informes de avances y un sueldo variable en base a metas de desempeño, para controlar y motivar los niveles de avance por región. De igual forma se sugieren metas de desempeño para el área de capacitación.

Esta memoria tiene por objetivo final, la posibilidad de documentar todas las actividades, eventos, procesos y diseños estratégicos y tácticos a través de los reportes semanales, las bases de datos de inscritos y la memoria censal institucional, que permitan llevar a cabo el éxito de los objetivos del Área de Reclutamiento y del proyecto Censo. La información documentada servirá como base de funcionamiento, para el siguiente Censo 2022, disminuyendo recursos destinados a la planificación previa y más recursos a la ejecución eficiente, aprendiendo y mejorando la experiencia pasada; sus éxitos y fracasos.

Mis más sinceros agradecimientos a:

Las personas que aportaron en la realización de esta memoria

Profesores integrantes de la comisión, funcionarios del Instituto Nacional de Estadísticas y del Proyecto Censo, expertos externos y compañeros del curso Trabajo de Título.

A mis profesores

Que han estado a lo largo de mi proceso educacional, en especial a mi educación básica y media. A las profesoras Rosa Inzunza y Carla Rosas quienes me guiaron a un camino que finaliza con este proceso.

A mi familia

A mis padres, hermanas, sobrinos por ser un apoyo incondicional hasta el último momento y dar felicidad a mi vida.

A mi compañero de vida

Quien se convirtió en un pilar fundamental para seguir y luchar por este sueño. Por apoyarme, animarme, confiar y estar en los buenos y malos momentos.

Tabla de contenido

1.	Introducción.....	1
2.	Antecedentes Generales.....	3
3.	Descripción del proyecto.....	4
4.	Marco Conceptual.....	5
5.	Procesos Reclutamiento y Selección INE.....	7
6.	Censo 2002.....	8
7.	Segmentos objetivos.....	18
7.1.	Demanda censistas.....	18
7.2.	Características y tamaño potencial.....	19
7.2.1.	Estudiantes Educación Superior.....	19
7.2.2.	Estudiantes de 3° y 4° Medio.....	23
7.2.3.	Profesores Educación Subvencionada y particular.....	24
7.2.4.	Profesores Municipales.....	26
7.2.5.	Empleados Públicos.....	27
7.2.6.	Organizaciones sociales.....	29
7.3.	Estrategias de reclutamiento (Motivar).....	31
7.3.1.	Estudiantes Educación Superior.....	32
7.3.2.	Estudiantes 3° y 4° medio.....	33
7.3.3.	Profesores educación subvencionada, particular y municipal y empleados públicos.....	34
7.3.4.	Organizaciones sociales.....	35
8.	Proceso de reclutamiento (Reclutar).....	37
8.1.	Involucrados y responsabilidades.....	37
8.1.1.	Coordinador Nacional de Reclutamiento Censo.....	37
8.1.2.	Reclutador Región Metropolitana.....	38
8.1.3.	Reclutador Regional.....	39
8.1.4.	Jefe Comunal y de área (JECO).....	40
8.2.	Proceso de reclutamiento.....	41
8.2.1.	Base de datos.....	41
8.2.2.	Plan de trabajo.....	46
8.2.3.	Proceso de Reclutamiento.....	49
8.3.	Manual comunal de reclutamiento.....	59
8.3.1.	Reuniones institucionales.....	59
8.3.2.	Reportes de avance comunales.....	59

9.	Proceso de selección	60
9.1.	Perfil del Censista	60
10.	Sugerencias (Fidelizar).....	61
10.1.	Seguimiento	61
10.2.	Metas de desempeño	62
11.	Conclusiones	65
12.	Glosario	67
13.	Bibliografía.....	68
14.	Anexos y Apéndices	70
	Anexo A: Extracto CV Paula Cabrera	70
	Anexo B: Extracto CV Paulina Sarmiento	71
	Anexo C: Flujograma proceso convencional de Reclutamiento y Selección	72
	Anexo D: Procesos Reclutamiento y Selección de Personal	73
	Anexo E: Artículo 18, Ley N° 17.374	78
	Anexo F: Número de matrículas por Centro de Formación Técnica	79
	Anexo G: Número de matrículas por Instituto Profesional	80
	Anexo H: Número de matrículas por Universidad.....	81
	Anexo I: Listado Organizaciones sociales en Chile	82
	Anexo J: Carta Gantt Censo 2017	88
	Anexo K: Notación BPMN.....	89
	Anexo L: Procesos asociados al reclutamiento	91
	Anexo M: Boceto inicial Manual de reclutamiento	95

Índice de tablas

Tabla 1: Cuadro Comparativo Censos en Chile	6
Tabla 2: Composición Comisiones Censales	10
Tabla 3: Distribución de censistas	13
Tabla 4: Censistas reclutados	14
Tabla 5: Presupuesto Censal	16
Tabla 6: Presupuesto Censo 2002	17
Tabla 7: Demanda Censistas 2017	18
Tabla 8: Estudiantes Educación Superior	20
Tabla 9: Caracterización Educación Superior	21
Tabla 10: Mayores matrículas en Centros de Formación Técnica	21
Tabla 11: Mayores Matrículas en Institutos Profesionales	22
Tabla 12: Mayores matrículas en Universidades.....	22
Tabla 13: Estudiantes Enseñanza Media	23
Tabla 14: Docentes Enseñanza Media Subvencionada y Particular	25
Tabla 15: Docentes Enseñanza Parvularia, Básica y Diferencial Subvencionada y Particular	26
Tabla 16: Docentes Educación Municipal	27
Tabla 17: Dotación de empleados públicos según estamento	28
Tabla 18: Dotación de empleados públicos por región.....	28
Tabla 19: Composición de censistas.....	30
Tabla 20: Gastos	32
Tabla 21: Distribución Reclutadores Regionales.....	39
Tabla 22: Indicador “Porcentaje contactos institucionales”	63
Tabla 23: Indicador “Porcentaje censistas reclutados”	63
Tabla 24: Indicador “Porcentaje censistas capacitados”	64
Tabla 25: Reclutamiento y Selección en Región Metropolitana	73
Tabla 26: Reclutamiento y Selección en Direcciones Regionales.....	75
Tabla 27: Procesos en Región Metropolitana de 1 a 9 cargos (20 a 25 días).....	77
Tabla 28: Procesos en Región Metropolitana de 10 o más cargos (30 días)	77
Tabla 29: Procesos en Direcciones Regionales	78
Tabla 30: Listado completo Centros de Formación Técnica	79
Tabla 31: Listado completo Institutos Profesionales	80
Tabla 32: Listado completo de Universidades.....	81
Tabla 33: Actividades	89
Tabla 34: Artefactos	89
Tabla 35: Compuertas.....	89
Tabla 36: Swinlanes	90
Tabla 37: Eventos	90

Índice de ilustraciones

Ilustración 1: Organización Censal Político Administrativo.....	9
Ilustración 2: Comisión Regional del Censo.....	10
Ilustración 3: Comisión Provincial del Censo.....	11
Ilustración 4: Comisión Comunal del Censo.....	12
Ilustración 5: Línea de tiempo Censo 2002 (hitos reclutamiento).....	15
Ilustración 6: Demanda Organizaciones sociales.....	30
Ilustración 7: Boceto reportes web regionales.....	44
Ilustración 8: Boceto reportes web comunales.....	44
Ilustración 9: Gráficos y tendencias.....	45
Ilustración 10: Gráficos y tendencias 2.....	45
Ilustración 11: Detalle tipo de censista.....	46
Ilustración 12: Calendario Inicial Censo 2017.....	47
Ilustración 13: Coordinación Regional (1).....	49
Ilustración 14: Coordinación regional (2).....	50
Ilustración 15: Coordinación regional (3).....	51
Ilustración 16: Coordinación RM (1).....	51
Ilustración 17: Coordinación RM (2).....	52
Ilustración 18: Coordinación RM (3).....	53
Ilustración 19: Acuerdos de colaboración (1).....	53
Ilustración 20: Acuerdos de colaboración (2).....	54
Ilustración 21: Acuerdos de colaboración (3).....	55
Ilustración 22: Educación Superior (1).....	55
Ilustración 23: Educación Superior (2).....	56
Ilustración 24: Enseñanza Media (1).....	56
Ilustración 25: Enseñanza Media (2).....	57
Ilustración 26: Empleados Públicos.....	58
Ilustración 27: Organizaciones Sociales.....	58
Ilustración 28: Flujograma Reclutamiento y Selección.....	72
Ilustración 29: Carta Gantt Censo 2017.....	88
Ilustración 30: Proceso Coordinación Regional.....	91
Ilustración 31: Coordinación Región Metropolitana.....	92
Ilustración 32: Proceso Acuerdos de colaboración.....	93
Ilustración 33: Reclutamiento Instituciones de Educación Superior.....	94
Ilustración 34: Reclutamiento Colegios Enseñanza Media.....	94

1. Introducción

El Instituto Nacional de Estadísticas, INE, es la entidad de Gobierno de Chile, encargado y responsable de generar las estadísticas nacionales oficiales, de la realización de los Censos, además de elaborar importantes indicadores económicos, tales como el IPC.

Uno de los proyectos más relevantes para el INE, debido a su magnitud e importancia, corresponde a la realización del Censo en Chile con una periodicidad de 10 años, siendo el año 2012 el último Censo realizado en el país. Este último proyecto contó con el más alto nivel de omisión del que se tenga registro en Chile y que posteriormente fue auditada por dos comisiones. ¹Debido a las fallas metodológicas existentes, gatillaron la decisión, por parte del INE a deshabilitar el acceso a la información levantada, por considerarlo “no apropiado para la realización de políticas públicas y estadísticas nacionales”.²

Debido a que los últimos datos estadísticos oficiales del país corresponden al Censo del año 2002, es necesario mitigar la falta de información válida, por lo que se realizará un Censo Abreviado el miércoles 19 de abril de 2017.

Para llevar a cabo el proceso Censal será necesario reclutar cerca de 520.000 personas entre voluntarios y remunerados. Los voluntarios estarán para desempeñar las tareas de empadronadores y jefes de local y los remunerados desempeñarán las tareas de Encargados Operativos Regionales (EOR), Encargados Operativos Provinciales (EOP), Encargados Técnicos Comunales (ETC) y Jefe Comunal y de Área (JECO) en el caso de los remunerados. El perfil de los voluntarios será estudiantes de 3er y 4to medio, estudiantes de educación superior y empleados públicos como un primer grupo objetivo de reclutamiento.

Por lo tanto, y dada la masividad del proyecto, el objetivo general de la memoria consiste en el diseño de procesos asociados al reclutamiento y selección para censistas del Censo 2017, considerando plazos, involucrados y responsables.

Los objetivos específicos consisten en la creación de base de datos con fuentes de reclutamiento probables, definir y validar estrategias de reclutamiento para los segmentos objetivos de censistas, determinar estructura del área de Reclutamiento, con los roles y tareas de cada uno de sus miembros y generar un documento entregable con instrucciones de reclutamiento a las municipalidades, dirigido al Alcalde y el Jefe Comunal presente en cada comuna de Chile.

Para el desarrollo de la memoria se contó con el apoyo institucional del Instituto Nacional de Estadísticas, que facilitó la entrega de información existente del Censo 2002, en el cual se basó el foco de estudio, por tener la misma metodología de trabajo y ser un Censo de Hecho³ igual que el Censo que debe llevarse a cabo el 2017.

¹ “Fallido Censo 2012: Encuestadores alzan la voz y revelan los vicios del proceso”, EMOL, 18 de noviembre de 2015

² <http://www.censo.cl/>, Página Inicio, 1 de junio de 2015. No disponible.

³ Consiste en contabilizar a las personas en el lugar donde pernoctaron la noche anterior y se realiza en un solo día.

Se entrevista a Paula Cabrera⁴, psicóloga experta en aprendizaje, diseño curricular e instruccional, desarrollo de metodologías de aprendizaje efectivo, desarrollo de competencias profesionales y comunicacionales. Consultor en gestión de carrera profesional, gestión por competencias, liderazgo educativo, trabajo colaborativo y gestión de conflictos. Actualmente se desempeña en la Oficina de Gestión de Carrera y Docencia en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Anteriormente trabajó en la Universidad Adolfo Ibáñez en la escuela de psicología.

Otra entrevista se realizó a Paulina Sarmiento⁵, psicológica de formación clínica con 13 años de experiencia clínica en el área infanto-juvenil; 9 años de experiencia docente como también en el área de consultoría y selección. Actualmente se desempeña como encargada del centro de atención psicológica de la Universidad de las Américas y como supervisora de prácticas profesionales de los alumnos en el área clínica.

Ambas psicólogas poseen gran experiencia en los segmentos objetivos de interés, Paula Cabrera en los Estudiantes Universitarios y Paulina Sarmiento en los estudiantes de Enseñanza Media. Sus entrevistas aportan en el desarrollo de la memoria para diseñar y validar las estrategias de reclutamiento.

Este trabajo de título no considera el diseño o implementación de plataformas de apoyo tecnológico para el reclutamiento de los censistas.

⁴ Anexo A: Extracto de Curriculum Vitae Paula Cabrera

⁵ Anexo B: Extracto de Curriculum Vitae Paulina Sarmiento

2. Antecedentes Generales

Un Censo de Población y Vivienda, es un proyecto estadístico destinado a cuantificar y caracterizar todas las Viviendas, Hogares y Personas, abarcando el Territorio Nacional en un momento y período determinado, y sirve de base de información para elaborar políticas públicas en base a los datos encontrados.

El INE tiene la responsabilidad de realizar un Censo en Chile cada 10 años, siendo el año 2012 el último Censo realizado en el país. El Censo del 2012 correspondió a un llamado Censo de Derecho que contabiliza a las personas en sus lugares de residencia habitual y se realiza durante un “período de tiempo”, que dependerá de las consideraciones operativas y condiciones de cada país, que en promedio toma un mes para su ejecución.⁶ [2]

Este último proyecto no obtuvo los resultados esperados, debido, entre otras razones a fallas metodológicas. Algunas de ellas son mencionadas en el Informe de Investigación Especial, “el cambio metodológico resuelto para dicho levantamiento se apartó de las recomendaciones internacionales que el primer precepto impone considerar, en cuanto a la realización de pruebas piloto; la necesidad de una cuidadosa planificación del proceso; de contar con personal calificado suficiente, y de proporcionar al mismo la capacitación necesaria”⁷ [3] , que fue auditado por dos comisiones investigadoras (Comisión Revisora Externa y Comisión Internacional) y que llevaron al INE a tomar la decisión de deshabilitar el acceso a la información levantada en el Censo 2012 por considerarlo “no apropiado para la realización de políticas públicas y estadísticas nacionales”.

Ya que los últimos datos estadísticos oficiales del país corresponden al Censo del año 2002, es necesario mitigar la falta de información válida, ejemplo de esto es que actualmente la distribución de recursos a las municipalidades se hace en base a su población existente en 2002, por lo que se realizará un Censo Abreviado el miércoles 19 de abril de 2017.

Un Censo Abreviado tiene las mismas características que un Censo Tradicional, dado que tiene los mismos procesos. Sin embargo, contiene un número menor de preguntas, referidas a aspectos esenciales de población y vivienda.

⁶ “América latina: aspectos conceptuales de los censos del 2000, Seminario Censos 2000: diseño conceptual y temas a investigar en América Latina), División de Población, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, CELADE, Naciones Unidas, Santiago de Chile, junio de 1999, p.137.

⁷ Contraloría General de la República, División de Auditoría Administrativa, Unidad de Auditorías Especiales, “Informe Investigación Especial: Instituto Nacional de Estadísticas”, Número de Informe: 3/2014, Santiago 4 de junio de 2015, p.39.

3. Descripción del proyecto

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE), realizará un proceso de Censo Abreviado de Población y Vivienda en 2017. Para ello requiere ejecutar dos grandes procesos, el Precenso entre Febrero y Septiembre de 2016 y el Censo Abreviado el día miércoles 19 de Abril de 2017, día que será decretado como feriado nacional, siendo censados todos los habitantes el mismo día en los distintos lugares de Chile.

El Precenso tiene como objetivo determinar la carga de trabajo para el censista, determinando si la construcción se utiliza para vivienda o no, cuántos hogares existen en la vivienda y cuántas personas conforman cada hogar. El Censo 2017 a diferencia del realizado en 2012, será un Censo de Hecho, que consiste en contabilizar a las personas en el lugar donde pernoctaron la noche anterior y se realiza en “un solo día”.

Para llevar a cabo el proceso Censal será necesario reclutar cerca de 520.000 personas entre voluntarios y remunerados, para desempeñar las tareas de empadronadores y jefes de local, en el caso de los voluntarios y las tareas de Encargados Operativos Regionales (EOR), Encargados Operativos Provinciales (EOP), Encargados Técnicos Comunales (ETC) y Jefe Comunal y de Área (JECO) en el caso de los remunerados. Para el caso de los voluntarios estos serán estudiantes de 3er y 4to medio, estudiantes de educación superior y empleados públicos como un primer grupo objetivo de reclutamiento.

El proceso asociado al reclutamiento, selección, control del entrenamiento, asignación y control de ejecución de las tareas asociado a este número de personas requiere de un diseño sistémico, riguroso y exhaustivo que permita determinar las modalidades y recursos destinados a su gestión desde la Coordinación General del Proyecto Censo 2017. Por lo tanto, la Memoria se desarrolla en el diseño de procesos de reclutamiento y selección para el Censo Abreviado 2017.

En cuanto a los Censos de 1982 y 1992, no existe información suficiente documentada para construir un proceso en base a la información. El Censo de 2002 tuvo un éxito en cuanto a resultados, aunque de todas formas existió un déficit en el número de censistas; se presentaron el día censal 404.000 en vez de 500.000 que era el número óptimo estimado para ese censo. Además se generó por primera vez la memoria del Proceso Censal, en el cual se documentaron procesos del Precenso, Manual para el Censista, Afiches, Spot Publicitarios, Hitos Censales, Credenciales y otros documentos de relevantes, pero no se documentaron los procesos de reclutamiento como actores relevantes, instructivos para las municipalidades, uso de bases de datos, responsabilidades, comunicación, entre otros.

La masividad de involucrados en estos procesos hace que los procesos habituales de reclutamiento y selección del INE se vean sobrepasados, lo que justifica su revisión y ajuste.

4. Marco Conceptual

El Censo de Población y Vivienda es un proyecto estadístico destinado a cuantificar y caracterizar todas las Viviendas, Hogares y Personas, abarcando el Territorio Nacional en un momento determinado; como una foto, el Censo muestra una imagen exacta de cuántos somos, quiénes somos y cómo vivimos.

El Censo de Población y Vivienda es la operación estadística más amplia que realiza un país, que permite obtener datos exactos de áreas pequeñas o aisladas. Según Naciones Unidas se recomienda realizar un Censo cada 10 años, como tiempo suficiente para registrar cambios en la población.

Los Censos sirven como fuente primaria para información estadística, que sirven para estructurar programas que posibiliten el desarrollo económico, social y científico – tecnológico del país; planificar la cobertura educacional o permitir a las autoridades disponer de información básica para el cumplimiento de sus labores en relación a la elaboración de Políticas Públicas.

El Censo es el único método que permite conocer en profundidad las áreas poblacionales más remotas y desconocidas del país; principalmente para la distribución de recursos ordinarios como salud y educación, y extraordinarios como catástrofes naturales. Además sus resultados son utilizados por instituciones particulares con fines de investigación, como “marco muestral” para la realización de encuestas por muestro. [4]

El organismo a cargo de este proyecto es el Instituto Nacional de Estadísticas que proporciona parte de su personal, áreas de trabajo y recursos al desarrollo del Censo. Por lo tanto, todos los pertenecientes al proyecto Censo son empleados Instituto Nacional de Estadísticas. Por disposición legal, la responsabilidad técnica y la dirección de los trabajos Precensales se encuentra a cargo el Instituto Nacional de Estadísticas y la responsabilidad operativa de los trabajos censales en cada comuna corresponde a las Ilustres Municipalidades, a través de los Alcaldes.

Existen dos tipos de censos o “criterios de empadronamiento” estos son el Censo de Hecho y el Censo de Derecho. El Censo de Hecho o de facto contabiliza a las personas según donde durmieron la noche anterior y se realiza en “un solo día”. Este es el tipo de Censo que se realizará el 2017, al igual que el realizado en 2002, 1992 y 1982.

El otro es el Censo de Derecho o de jure que contabiliza a las personas en sus lugares de residencia habitual y se realiza durante un “período de tiempo”. Se considera residencia habitual al lugar donde la persona ha residido la mayor parte de los últimos 12 meses o tiene la intención de permanecer la mayor parte de los próximos 12 meses. Este tipo de Censo fue el utilizado en el Censo del 2012, razón por la cual no se utilizará este censo como referencia por la diferencia en la metodología y procesos utilizados.

A partir de la documentación existente se realiza el siguiente cuadro resumen que señala el tipo de censo, tipo de reclutamiento, entre otros datos de los últimos cuatro Censos ocurridos en Chile:

Tabla 1: Cuadro Comparativo Censos en Chile

Año	1982 y 1992	2002	2012
Tipo de Censo	De Hecho	De Hecho	De Derecho
Tipo Reclutamiento	Voluntario	Voluntario	Pagado
Tipo Censistas	Sin Información	Alumnos Enseñanza Media Profesores	-
Lugar de reclutamiento	Sin Información	Municipalidad Colegios Universidades Página Web	-
Comunicación	Sin Información	Afiches, Pendones Informativos Medios de comunicación (TV) Programa de Radio	-

Para que una encuesta sea considerada un Censo de Población de calidad, debe cumplir con ciertas condiciones⁸: [4] [5]

- Los datos del Censo deben registrar las características de cada persona en forma **individual**, pero sin la posibilidad de identificar los datos reservando el “secreto estadístico”.
- La **universalidad** es requisito fundamental para la exactitud y cabalidad del Censo. Incluir a todos los miembros de la población, sin duplicaciones ni omisiones. Se refiere a la cobertura geográfica Censal, condición del Censo que implica abarcar todo el territorio nacional, llegar a todas las viviendas, hogares y personas del país, recoger la información fidedigna y completa que exige el formulario. Existen dos tipos de cobertura relevantes:
 - Cobertura de Datos (base de datos): Implica obtener respuesta de todas las preguntas existentes en los formularios Precensales como en el Cuestionario Censal. Estas respuestas deben ser fidedignas.
 - Cobertura Territorial (base gráfica): Es una condición del Censo, que implica cubrir el levantamiento censal en todo el territorio nacional.
- La **simultaneidad** es una característica donde generalmente se fija una fecha y hora determinada.

⁸ Lucrecia Dattoli Bravo, Departamento de Atención al Usuario y Difusión, Subdepartamento Centro de Documentación. “Manual Censal”, Santiago 2002, pp.4-6.

- **Periodicidad** se refiere a la realización del Censo en intervalos regulares. En el caso de Chile, en 1843 se fijó el intervalo de 10 años.

La planificación dotacional (reclutamiento y selección) se enfoca en la organización, es decir personas, que se necesitarán en el futuro. El primer paso para determinar la dotación de una organización es definir los objetivos estratégicos. Posteriormente es necesario definir las competencias necesarias; conocimiento, habilidades, conductas, que deben poseer las personas seleccionadas.⁹ [6]

Es necesario tener en consideración que para el caso de la memoria no es un tradicional proceso de contratación, por lo que es necesario tomar ciertas partes del proceso tipo y dar un mayor énfasis a las estrategias de reclutamiento.

5. Procesos Reclutamiento y Selección INE

El procedimiento del actual proceso de reclutamiento y selección INE¹⁰ [7] fue elaborado por el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección del Instituto Nacional de estadísticas.

El proceso del Reclutamiento y selección tiene sus procedimientos diferenciado entre los ocurridos en la Región Metropolitana y las demás regiones. Para el caso de la Región Metropolitana participan la Unidad Solicitante, el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección, el Subdepartamento de Desarrollo Organizacional, que tienen como responsabilidad levantar y actualizar perfil de cargo cuando la Unidad Solicitante no lo valida y los postulantes. En el caso de las regiones participan de este proceso la Unidad Solicitante que posteriormente es representado por la Dirección Regional que coordinará las acciones con el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección, el Subdepartamento de Desarrollo Organizacional y una consultora externa que realiza los test psicolabores a los postulantes.

El procedimiento en la región metropolitana toma en promedio 20 días para el caso de 1 a 4 vacantes, 25 días para 5 a 9 vacantes y 30 días cuando son 10 o más puestos a llenar. Para las regiones en cambio, no se tiene un tiempo estimado de duración del proceso de reclutar nuevos colaboradores, ya que este dependerá del tiempo que tarde la consultora externa en realizar y entregar los resultados de la prueba psicolaboral.

En regiones los procesos presenciales relacionados directamente con los postulantes ocurren en cada una de sus unidades solicitantes o direcciones regionales, con la colaboración de agencias externas para trabajos especializados, pero finalmente desde Santiago con el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección este proceso ocurre de manera centralizada, respaldada y coordinada.

Para el caso de los cargos precensales y censales que requieren contrato, como son los Encargados Operativos Regionales (EOR), Encargados Operativos Provinciales (EOP), Encargados Técnicos Comunales (ETC), supervisores, enumerados y digitadores se trabajará con el proceso de reclutamiento y selección mencionado

⁹ Anexo C: Flujograma proceso convencional de Reclutamiento y Selección

¹⁰ Anexo D: Matriz de Procesos y tablas de plazos asociadas al reclutamiento y Selección INE

anteriormente, a cargo de Itzel Echiburú Morales, Jefa de Subdepartamento de Desarrollo Organizacional.

Para los censistas voluntarios se crea el Área de Reclutamiento, Proyecto Censo 2017, a cargo de Beatriz Muñoz, Coordinadora Regional de Reclutamiento Censo proveniente del área de Coordinación Territorial. Asume el cargo en diciembre del 2015.

6. Censo 2002

Como parte del análisis, y para el posterior diseño del proceso de reclutamiento, es necesario señalar aspectos relevantes documentados del Censo 2002.¹¹ [8]

Parte fundamental de un proyecto es como se organizan las diferentes áreas de trabajos, las personas que participan en ellas y sus funciones. La información sobre las comisiones censales y la estructura organizacional del Censo 2002, es necesaria para entender cómo funcionará el Censo Abreviado 2017, ya que utilizará la misma metodología utilizada en el año mencionado.

Debido a la magnitud de las tareas a realizar, por disposición legal (Legislación Censal) se cuenta con la Organización Administrativa¹² que se distribuye de manera político - administrativa, que se encuentra determinada y contempla fundamentalmente lo siguiente, según la ley Censal:

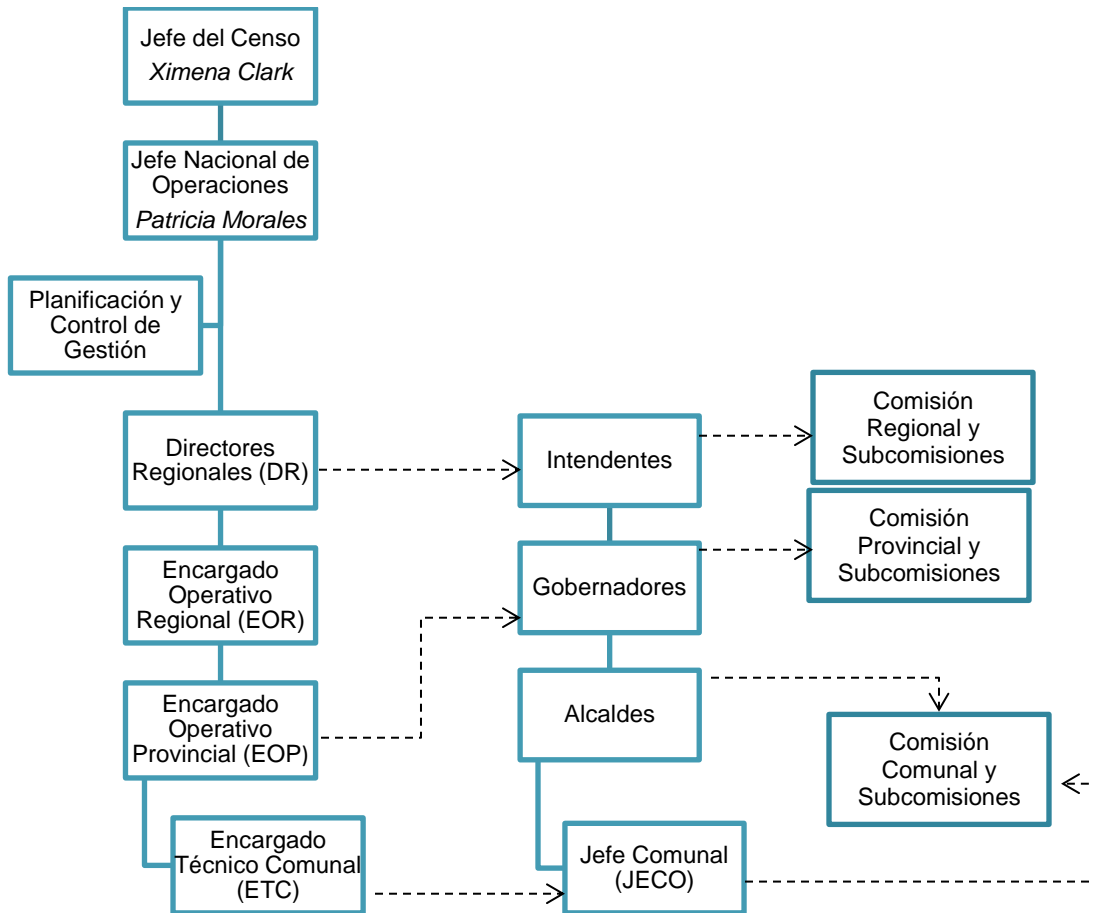
- La responsabilidad técnica y la dirección de los trabajos Precensales se encuentran a cargo el Instituto Nacional de Estadísticas, a través de la Oficina de los Centros INE, de los Directores Regionales, Secretarios Ejecutivos Regionales y Secretarios Ejecutivos Comunales del INE.
- La responsabilidad operativa de los trabajos censales en cada comuna corresponde a las Ilustres Municipalidades, a través de los Alcaldes, quienes para el cumplimiento de sus funciones, deberán nombrar un funcionario idóneo que se desempeñe durante todas las actividades censales como Jefe Comunal Censal. [9]¹³

¹¹ "Memoria Censal 2002", Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile, Septiembre 2003, pp.23-30

¹² Ver Ilustración 1

¹³ "Manual del Jefe Comunal y Supervisor", INE, p.15

Ilustración 1: Organización Censal Político Administrativo



Fuente: Memoria Censal 2002

En Chile existen 15 regiones, 54 provincias y 346 comunas, cada una de ellas cuenta con un Intendente, un Gobernador y un Alcalde respectivamente. Cada estructura constituyen las comisiones regionales, provinciales y comunales y que se relacionan directamente con la unidad política homóloga. [8]

El Encargado Técnico Comunal participa principalmente en el proceso de Precenso, a cargo de los digitadores, supervisores y enumerados. Los digitadores están a cargo de digitar toda la información que los enumeradores recojan de las entrevistas y datos geográficos del precenso. Los supervisores son los que manejan los libros de asistencia y supervisan el avance del trabajo de los enumeradores.

Las comisiones para el Censo 2002 se componen de la siguiente forma:

Tabla 2: Composición Comisiones Censales

Autoridad	Nombre	Número
Ministro de Economía	Comisión Nacional del Censo	1
Intendente de la Región	Comisiones Regionales del Censo	13 ¹⁴
Gobernador Provincial	Comisiones Provinciales del Censo	39/40 ¹⁵

Fuente: Memoria Censo 2002

Las funciones de la Comisión Nacional son:

- Coordinar la acción de los Servicios Públicos (como Registro Civil, Servicio Civil y empleados públicos en general).
- Impartir normas e instrucciones para que cada uno de ellos cumplan las labores respectivas a tiempo.
- Coordinar la intervención de las entidades privadas.
- Formar las Subcomisiones que se estimen necesarias para el buen desarrollo del proyecto.

Ilustración 2: Comisión Regional del Censo



Fuente: Memoria Censal 2002

Las funciones de la comisión regional son:

- Cumplir instrucciones del INE.

¹⁴ Número de Regiones existentes en el año 2002

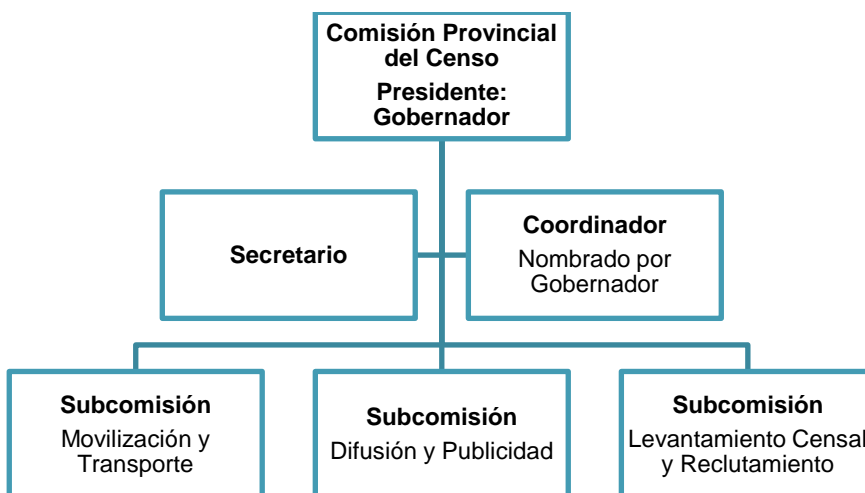
¹⁵ Número de Provincias existentes en el año 2002

- Coordinar la colaboración y participación de organismos del Estado como Municipalidades, Fuerzas Armadas, Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones de Chile.
- Adoptar medidas para el levantamiento censal.
- Promover las instalaciones de las Comisiones Provinciales y Comunales.
- Disponer de locales apropiados para el funcionamiento de la organización.
- Disponer las medidas para obtener el número adecuado de censistas.
- Supervisar el correcto desarrollo del Censo.
- Velar por el funcionamiento de la Comisiones Provinciales y Comunales.

Los miembros que la componen son:

- SEREMI – Economía
- Otros SEREMI en la Región
- Representantes F.F.A.A. y Orden Público
- Rectores de Universidades
- Representantes de Medios (TV, Radio, Prensa)
- Director o Jefe Regional Defensa Civil
- Gobernador(es) Provincial(es)
- Director(a) SERNAM
- Director(a) INJUV
- Director(a) FOSIS
- Jefe Depto. Comunicaciones – Intendencia
- Jefe División o Depto. Administrativo y Finanzas Gob. Regional
- Ejército
- Marina
- Aviación
- Carabineros
- Investigaciones

Ilustración 3: Comisión Provincial del Censo



Fuente: Memoria Censal 2002

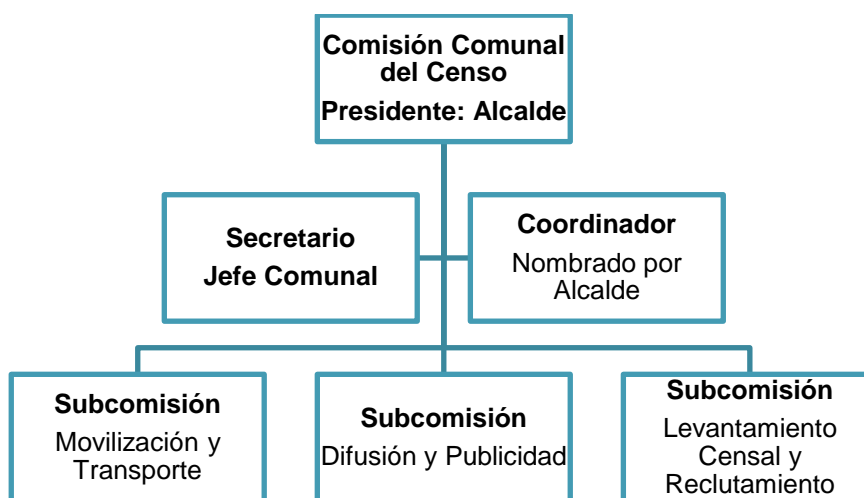
Las funciones de la comisión provincial son:

- Cumplir y hacer cumplir instrucciones del INE.
- Promover instalación de Comisiones Comunales en la Provincia.
- Velar por cumplimiento de cometidos de Comisiones Comunales.
- Obtener la dotación de lugares adecuados para el funcionamiento del Censo.
- Impulsar y reforzar la Publicidad Censal en la Provincia.
- Coordinar la integración y participación de las Autoridades Provinciales para movilización y transporte.
- Obtener el número adecuado de Censistas.
- Cumplir con las etapas del Proceso Censal.
- Obtener resultados del Censo en la Provincia.
- Adoptar medidas conducentes para un adecuado Levantamiento Censal.

Los miembros que la componen son:

- Gobernador Provincial
- Representantes de F.F.A.A. y Carabineros e Investigaciones de Nivel Provincial
- Rectores de Universidades que tengan como asiento la ciudad cabecera de la Provincia
- Dir. de Medios de Comunicación con asiento en la ciudad cabecera de la Provincia
- Cualquier otra persona o autoridad, a juicio del Gobernador, que pueda ser importante para Trabajos Censales
- Asesor Técnico del INE, quien cumplirá las funciones de Secretario Ejecutivo

Ilustración 4: Comisión Comunal del Censo



Fuente: Memoria Censal 2002

Las funciones de la comisión comunal son:

- Cumplir las instrucciones del INE.

- Recepcionar y revisar el material cartográfico.
- Arbitrar medidas para una adecuada movilización y transporte para el Operativo Censal.
- Coordinar directivas de la Comisión Provincial del Censo.
- Proporcionar locales adecuados.
- Impulsar difusión y publicidad del Censo en la Comuna.
- Asegurar el número adecuado de Censistas.
- Comunicar a Comisión Provincial resultados del Censo.

Los miembros que la componen son:

- A discreción del Alcalde
- Jefe de Catastro
- Jefe del SECPLAC (Secretaría Comunal de Planificación)
- Jefe Departamento Educacional o Corporación
- Jefe de Organizaciones Sociales

La siguiente tabla muestra el total de personas reclutadas y capacitadas para el anterior Censo de Hecho realizado en Chile, según su segmento de origen presentado en la tabla 3.

Tabla 3: Distribución de censistas

Total Censistas	404.000	100%
Estudiantes Enseñanza Media	302.077	75%
Empleados Públicos	43.421	11%
Empleados Municipales	36.323	9%
Personal FF.AA y Orden	13.621	3%
Voluntarios	8.559	2%

Fuente: Hitos Comisión, Memoria Censal 2002

Se observan cinco segmentos participantes del Día Censal, donde un 75% de ellos corresponde a Estudiantes de Enseñanza Media, por lo tanto para el Censo 2017 este segmento tomará gran relevancia necesitando una eficaz estrategia de reclutamiento. El segundo y tercer segmento importante son los empleados públicos y municipales, los cuales son censistas mandatados por su respectiva jefatura, pero de los cuales también debe existir la motivación para participar en el proyecto.

También es relevante presentar el calendario de los principales hitos de Proyecto Censo que significaron una diferencia en la realización exitosa de este Censo, junto a la inscripción gradual de los censistas que será usado posteriormente como metas de desempeño para los responsables de reclutamiento. El proceso de reclutamiento comienza el 3 de agosto del año 2001, es decir, casi 10 meses antes del día Censal y finaliza el 24 de abril de 2002, el día Censal. Durante esos 10 meses se asegura el

correcto funcionamiento de los ejecutores del proyecto y la cobertura censal requerida.
[8]

Tabla 4: Censistas reclutados

Fecha	% Censistas Inscritos
Septiembre 2001	5%
Octubre 2001	23%
Noviembre 2001	50%
Diciembre 2001	62%
Enero 2002	73%
Febrero 2002	76%
Marzo 2002	90%
Abril 2002	104%

Fuente: Hitos Comisión, Memoria Censal 2002

Ilustración 5: Línea de tiempo Censo 2002 (hitos reclutamiento)



Fuente: Hitos Comisión, Memoria Censal 2002

Dentro del gran Proyecto INE se crea el Subproyecto Reclutamiento que tenía como misión encargarse de la coordinación y colaboración en el Reclutamiento de Censistas y del personal operativo para el día Censal. Se crea una unidad de reclutamiento centralizada que realizó actividades como: definición de requerimientos de reclutamiento a nivel regional, provincial y comunal; elaboración del plan de reclutamiento contenido en el Manual de Operaciones para ser aplicados a nivel comunal; desarrollo y distribución de formularios de inscripción; elaboración y realización de plan de contactos políticos; seguimientos, balances y gestión por región, del reclutamiento en comunas; participación de funcionarios públicos; actividades promocionales y de reclutamiento como el “bus del censo” y “stand” publicitarios (Metro, Chilectra).

Junto con el Subproyecto de Comunicación y Publicidad y la agencia licitada (McCann-Erickson), se elaboró un plan publicitario especial para la captura de los jóvenes como censistas. La publicidad utilizó medios como radio, televisión y vía pública. En cuanto a la comunicación y promoción, se realizaron actividades de relaciones públicas como por ejemplo entrevistas, reuniones y conferencias de prensa. Entre las actividades relevantes se encuentran “El Censo en mi Colegio” y las actividades promocionales realizadas en los Stand del Metro y en el Jamboree Scout. Otras actividades de apoyo fueron la elaboración y producción de boletines, videos, afiches, trípticos, pendones, chapitas, lápices, volantes, etc.¹⁶

Un punto importante en la realización de cualquier proyecto son los recursos financieros involucrados para lograr los diferentes objetivos. Para el censo 2002, estos valores se muestran en las siguientes tablas, correspondientes a los costos realizados en las etapas pre censales, censales y post censales, desglosando el año 2002 en los distintos subproyectos existentes¹⁷: [8]

Tabla 5: Presupuesto Censal

Año	Presupuesto (Millones)
2000	874
2001	4.761
2002	7.424
2003	817
Total	13.876

Fuente: Subproyecto Recursos Financieros, Memoria Censal 2002

¹⁶ “Memoria Censal 2002”, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile, Septiembre 2003, pp. 26-30.

¹⁷ “Memoria Censal 2002”, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile, Septiembre 2003, pág. 36.

Tabla 6: Presupuesto Censo 2002

Subproyecto	Presupuesto (Millones)
Capacitación	781
Cartografía	102,2
Comisión Nacional	23,2
Comunicaciones y publicidad	1.257,1
Control y gestión	468,2
Levantamiento	1673,8
Portafolio	860,4
Procesamiento	1.622,2
Reclutamiento y logística	368,2
Otros	267,7
Total	7.424

Fuente: Subproyecto Recursos Financieros, Memoria Censal 2002

7. Segmentos objetivos

7.1. Demanda censistas

Como un sondeo inicial, el Área de Operaciones entrega una versión preliminar de la demanda de censistas para el año 2017 en base a estadísticas de los censos anteriores y estadísticas vitales (nacimientos y defunciones). Para realizar este cálculo se proyectan el número de viviendas que deben ser censadas y la carga laboral de cada censista, considerando que cada censista puede entrevistar durante la jornada del 19 de abril 15 viviendas urbanas u 8 viviendas rurales. Se muestra el resumen por región, donde aparece la demanda de 524.442 censistas.¹⁸ El dato más exacto de la demanda de censista por comuna, será confirmado una vez finalizado el proceso del Precenso, en septiembre del 2016, que realizará un conteo del número de viviendas a censar.

Tabla 7: Demanda Censistas 2017

REGIONES	Censistas Urbanos (15)	Censistas Rurales (8)	Rurales + Urbanos	Reservas (20%)	Total a capacitar
ARICA Y PARINACOTA	4.056	948	5.003	1.001	6.004
TARAPACA	6.379	1.205	7.584	1.517	9.100
ANTOFAGASTA	10.750	942	11.693	2.339	14.031
ATACAMA	5.910	1.814	7.724	1.545	9.269
COQUIMBO	13.689	7.557	21.246	4.249	25.495
VALPARAISO	44.071	7.419	51.490	10.298	61.788
METROPOLITANA	136.662	10.453	147.116	29.423	176.539
O'HIGGINS	14.794	11.491	26.285	5.257	31.542
MAULE	17.014	14.574	31.589	6.318	37.906
BIO BIO	37.187	16.334	53.520	10.704	64.224
ARAUCANIA	15.484	13.179	28.663	5.733	34.396
LOS RIOS	6.222	5.638	11.861	2.372	14.233
LOS LAGOS	13.525	11.968	25.494	5.099	30.592
AYSEN	2.036	1.375	3.411	682	4.093
MAGALLANES	3.554	804	4.357	871	5.229
Total General	331.332	105.703	437.035	87.407	524.442

Fuente: Área de Operaciones, estimación 2015.

¹⁸ El detalle por comunas (346 comunas en Chile) se entrega en un archivo Excel llamado Reclutamiento 2017 (Hoja Resumen) al Coordinador de Reclutamiento

7.2. Características y tamaño potencial

Según antecedentes internacionales de 20 países referentes al reclutamiento de los censos del 2000 en América Latina, los empadronadores o censistas fueron profesores y/o maestros en el caso de nueve países (45% del total); alumnos de enseñanza media también nueve países (45% del total) utilizaron este segmento y estudiantes universitarios ocupados en siete países (35% del total).

También existen casos de países donde se exigió a los censistas tener estudios mínimos como tener educación básica completa (3 países de 20) y educación media (3 países de 20). En tan sólo 4 países se utilizaron como empadronadores o censistas a empleados de la administración pública y voluntarios.¹⁹ [2]

Para el Censo 2017, se consideran dos grupos de posibles censistas. Por un lado están los censistas voluntarios y por otro los censistas mandatados. Dentro de los censistas voluntarios se encuentran los alumnos entre 3ero y 4to Medio, estudiantes de Educación Superior, Profesores de Educación Subvencionada y Particular, Boy Scout, organizaciones juveniles y ciudadanos en general.

En cuanto al segmento mandatado tenemos a los trabajadores del Sector Público, tales como Empleados Públicos, Empleados Municipales, Profesores Municipales y Fuerzas Armadas. Para el caso del último grupo mencionado, estos pueden ser obligados a participar como censistas, según el Artículo 18 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Estadísticas N° 17.374.²⁰

7.2.1. Estudiantes Educación Superior

Para el segmento de alumnos de Educación Superior, se consideran Universidades, Institutos y Centros de Formación Técnica, se extrae una base del Consejo Nacional de Educación que contiene la matrícula de alumnos de este grupo en el año 2015. Se filtran los datos y se seleccionan solo los alumnos de pregrado, que tienen horario diurno y que poseen un programa regular de educación. Se considera un programa no regular (especial) de educación:

- No está dirigido a estudiantes que provienen de la educación media.
- La carrera o programa se orientan a la regularización de títulos.
- La carrera o programa se imparte en modalidad a distancia o no presencial o semi-presencial (menos de un 60% del programa se imparte a distancia).
- La carrera o programa exige experiencia laboral.
- La carrera o programa corresponde a una continuidad de estudios.

¹⁹ “América latina: aspectos conceptuales de los censos del 2000, Seminario Censos 2000: diseño conceptual y temas a investigar en América Latina), División de Población, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, CELADE, Naciones Unidas, Santiago de Chile, junio de 1999, p.83.

²⁰ Anexo E: Artículo 18, Ley N° 17.374

Por ser primera vez, en un Censo en Chile, que se trabaja con estudiantes de educación superior como censistas voluntarios y su baja organización central; se espera que la tasa de reclutamiento sea baja. Según cifras del Instituto Nacional de la Juventud, un 25% de los jóvenes ha participado en actividades de voluntario y un 54% de ellos lo ha hecho a través del colegio o la universidad.²¹ [10]

Este segmento es seleccionado ya que tienen mayor rigurosidad en métodos y habilidades mínimas. Además poseen capacidades y competencias que los hacen más ordenados y capaces de desarrollar la labor de censista.

En total son 131 instituciones de educación superior con 808.726 alumnos matriculados. Con una proyección más pesimista se considera una tasa de reclutamiento de 16% equivalente a los alumnos de segundo año universitario. Del total reclutable se espera que 129.396 alumnos se inscriban para censar²². El 24.7% de la demanda de censistas se verá cubierto por este grupo.

Tabla 8: Estudiantes Educación Superior

	ESTUDIANTES	TASA ESPERADA	RECLUTABLES
ARICA Y PARINACOTA	10.004	16%	1.601
TARAPACA	9.919	16%	1.587
ANTOFAGASTA	26.335	16%	4.214
ATACAMA	7.690	16%	1.230
COQUIMBO	31.519	16%	5.043
VALPARAISO	100.208	16%	16.033
METROPOLITANA	360.578	16%	57.692
O'HIGGINS	14.644	16%	2.343
MAULE	38.204	16%	6.113
BIO BIO	116.315	16%	18.610
ARAUCANIA	42.010	16%	6.722
LOS RIOS	18.064	16%	2.890
LOS LAGOS	27.859	16%	4.457
AYSEN	867	16%	139
MAGALLANES	4.510	16%	722
TOTAL	808.726	16%	129.396

Fuente: Consejo Nacional de Educación, CNED, Año 2015

²¹ “El Instituto Nacional de la Juventud asumió el desafío de apoyar en la coordinación de los voluntarios/as del país”, América Solidaria, 06 de noviembre 2015.

²² El detalle por comuna y las características de cada uno de los centros de estudios se entrega en un archivo Excel llamado Matrícula Ed. Superior

La composición de alumnos de educación superior según el tipo de casa de estudio es la siguiente:

Tabla 9: Caracterización Educación Superior

Tipo	Sub Clasificación	Matrícula Total	% del Total
Centros de Formación Técnica	Centros de Formación Técnica	82.328	10%
Institutos Profesionales	Institutos Profesionales	182.277	23%
Universidades CRUCH	Universidades Estatales CRUCH	149.639	19%
	Universidades Privadas CRUCH	125.684	16%
Universidades Privadas	Univ. Privadas Adscritas SUA	104.713	13%
	Universidades Privadas	164.085	20%
Total		808.726	100%

Fuente: Consejo Nacional de Educación, CNED, Año 2015

A partir del recuadro podemos observar que los Institutos Profesionales son los que poseen un mayor número de matriculados y en segundo lugar las universidades privadas.

Diferenciando por casa de estudio individuales, para el caso de los centros de formación técnica los centros de estudios con mayor número de matriculados son el C.F.T Inacap, Santo Tomás, Duoc UC. Se recomienda a los encargados de reclutamiento asistir en los primeros meses de puesta en marcha a los lugares donde se aloja un mayor número de matriculados para asegurar los números críticos de censistas. Se muestra en la tabla los 10 C.F.T con mayor número de matriculados.²³

Tabla 10: Mayores matrículas en Centros de Formación Técnica

Nombre Institución	Matrícula
C.F.T. INACAP	31.789
C.F.T. SANTO TOMÁS	26.250
C.F.T. DUOC UC	4.167
C.F.T. ENAC	2.595
C.F.T. ICEL	2.147
C.F.T. SAN AGUSTÍN DE TALCA	2.046
C.F.T. CEDUC - UCN	2.018
C.F.T. PROANDES	1.333
C.F.T. INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CHILE	1.166

Fuente: Consejo Nacional de Educación, CNED, Año 2015

²³ En anexo F se encuentra listado completo de C.F.T. en Chile y el número de matrículas

Para el caso de los institutos los lugares con mayor relevancia son el Duoc UC, AIEP, Inacap, I.P. de Chile, Santo Tomás, La Araucana, Virginio Gómez y Los Leones.²⁴

Tabla 11: Mayores Matrículas en Institutos Profesionales

Nombre Institución	Matrícula
I.P. DUOC UC	53.893
I.P. AIEP	45.479
I.P. INACAP	23.989
I.P. DE CHILE	11.430
I.P. SANTO TOMÁS	10.953
I.P. LA ARAUCANA	6.983
I.P. VIRGINIO GÓMEZ	6.365
I.P. LOS LEONES	5.336
I.P. DE LOS LAGOS	3.205
I.P. DEL VALLE CENTRAL	2.649

Fuente: Consejo Nacional de Educación, CNED, Año 2015

Para el caso de las universidades las más relevantes son la U. Andrés Bello, U. de Chile, U. San Sebastián, Santo Tomás, U. Católica de Chile, U. de Concepción, Inacap y U. de Santiago. Siendo estas las universidades con mayor número de matriculados, el análisis debe ser realizado por cada comuna ya que las instituciones nombradas se encuentran mayoritariamente en la provincia de Santiago. Con este fin se crea el archivo Excel que señala la disponibilidad de instituciones por comuna. Un ejemplo de ello es la comuna de Vallenar que tiene la U. de Aconcagua y la U. La República, por lo tanto puede asistir a la U. de Aconcagua con 105 matriculados o recurrir a una institución de una comuna aledaña sin perjuicio de la comuna escogida.²⁵

Tabla 12: Mayores matrículas en Universidades

Nombre Institución	Matrícula
U. ANDRÉS BELLO	37.044
U. DE CHILE	29.279
U. SAN SEBASTIÁN	26.901
U. SANTO TOMÁS	25.507
PONTIFICIA U. CATÓLICA DE CHILE	25.289
U. DE CONCEPCIÓN	24.139
U. TECNOLÓGICA DE CHILE INACAP	22.179
U. DE SANTIAGO DE CHILE	18.778
U. AUTÓNOMA DE CHILE	18.775
U. DE LAS AMÉRICAS	15.997

Fuente: Consejo Nacional de Educación, CNED, Año 2015

²⁴ En anexo G se encuentra listado completo de I.P. en Chile y el número de matrículas

²⁵ En anexo H se encuentra listado completo de Universidades en Chile y el número de matrículas

7.2.2. Estudiantes de 3° y 4° Medio

Del Centro de Estudios MINEDUC se obtiene la base de datos de cada matrícula por estudiante del año 2014. Si se proyecta este dato, los alumnos que en 2014 se encontraban en 8° básico y 1° medio estarán matriculados en 3° y 4° medio para el año 2017. Pero estos niveles no otorgan la información de urbanidad y dependencia económica de los colegios de enseñanza media, por lo que se calcula el número de alumnos en 1° y 2° medio, que cursen enseñanza media para jóvenes, con horario diurno o jornada completa y que tengan edad máxima de 26 años.

Por lo tanto, existe un universo de 497.569 alumnos que pueden ser reclutados en el Censo 2017²⁶ pertenecientes a 2.915 colegios a nivel nacional. Del total de alumnos, se estima una tasa esperada de reclutamiento para cada región de la siguiente forma:

Ecuación 1: Tasa de reclutamiento regional

$$Tasa\ de\ reclutamiento_{Regional} = \frac{D_{Regional} * 0,45}{EDM_{total}}$$

EDM_{total}: total de alumnos enseñanza media por región

D_{Regional}: demanda regional

Esta fórmula representa que el 45% de la demanda regional de censistas debe ser cubierto por alumnos de enseñanza media; por lo tanto, del total de alumnos de enseñanza media el 47% debe ser reclutado.

En el detalle por comuna el archivo señala el nombre de la región, la provincia, la comuna, el nombre de la institución, número de alumnos, la dependencia económica (Municipal, Particular Subvencionado, Particular Pagado o Corporación de Administración Delegada) y la urbanidad o ruralidad del colegio.

Tabla 13: Estudiantes Enseñanza Media

	ESTUDIANTES	TASA ESPERADA	RECLUTABLES
ARICA Y PARINACOTA	6.763	40%	2.702
TARAPACA	9.590	43%	4.095
ANTOFAGASTA	18.248	35%	6.314
ATACAMA	9.129	46%	4.171
COQUIMBO	21.645	53%	11.473
VALPARAISO	49.264	56%	27.805

²⁶ Mayor información por comunas en archivo Excel denominado "3° y 4° Medio" (Hoja: Resumen Colegios)

METROPOLITANA	192.220	41%	79.442
O'HIGGINS	26.665	53%	14.194
MAULE	29.910	57%	17.058
BIO BIO	59.697	48%	28.901
ARAUCANIA	29.977	52%	15.478
LOS RIOS	11.313	57%	6.405
LOS LAGOS	25.754	53%	13.767
AYSEN	2.825	65%	1.842
MAGALLANES	4.569	51%	2.353
TOTAL	497.569	47%	235.999

Fuente: Centro de Estudios Mineduc, Año 2014

Del total de alumnos, el 97% (481.128) de ellos pertenecen a alumnos de zona urbanas y cercano al 3% (16.441) a alumnos de zonas rurales. En cuanto a la dependencia económica, el 36,7% (182.218) de los alumnos pertenecen a colegios municipales, el 50,7% (252.283) a alumnos de colegios subvencionados, el 7,6% (37.545) a colegios privados y el 5% (25.523) a los colegios de corporación.

En este segmento, alumnos que tienen entre 15 y 18 años, existe el llamado “Fenómeno de Grupo”, donde la decisión de unos pocos o los más “populares” mueven la masa mayoritaria de estudiantes. Además, los alumnos de esta edad, tienden a influenciarse por algún profesor al cual estiman y valoran, siendo muchas veces los profesores piezas claves de las decisiones que toman sus alumnos.

7.2.3. Profesores Educación Subvencionada y particular

De la página de Centro de Estudios Mineduc se extrae la base de datos de los docentes inscritos el 2015 en los distintos establecimientos educacionales a lo largo del país. Se seleccionan para este conteo todos los docentes en la base de datos, exceptuando los que en la variable “PERSONAS” tienen 0, lo que indica 1: si es el cargo principal del docente y 0 en caso contrario. Este filtro se realiza para evitar duplicaciones de personas que tengan más de un cargo a nivel docente.

A partir de la base de datos de docentes se encuentran 224.416 docentes en Chile, 98.418 (44% del total) pertenecen al sistema de educación municipal, 102.696 (46%) docentes de colegios particulares subvencionados, 21.053 (9%) a colegios particulares y 2.249 docentes (1%) pertenecen a instituciones tipo corporación de administración delegada.

Para este segmento, los profesores de educación subvencionada y particular se contabilizan 125.998 entre docentes de educación parvularia, educación básica,

diferencial y educación media con la siguiente distribución regional²⁷. Se diferencia entre profesores de enseñanza media y los de educación parvularia, básica y diferencial; se considera un mayor reclutamiento en el primer grupo al impartir una estrategia similar con otro de los segmentos objetivos, alumnos de 3° y 4° medio por lo tanto, participarán del proyecto Censo más activamente al estar involucrados parte de sus alumnos. Los esfuerzos y el alcance a los docentes de enseñanza parvularia y básica serán menores, ya que implican un costo mayor de reclutamiento.

Por lo tanto, para el caso de los profesores de enseñanza media se considera un porcentaje de reclutamiento del 20%, considerando que por cada 30 alumnos de enseñanza media reclutados, 1 profesor de este segmento será reclutado.²⁸ [11] Docentes de enseñanza media son 39.752, de los cuales serán reclutados 7.950 personas voluntarias.

Tabla 14: Docentes Enseñanza Media Subvencionada y Particular

	PROFESORES MEDIA	TASA ESPERADA	RECLUTABLES
ARICA Y PARINACOTA	478	20%	96
TARAPACA	777	20%	155
ANTOFAGASTA	982	20%	196
ATACAMA	457	20%	91
COQUIMBO	1.893	20%	379
VALPARAISO	4.738	20%	948
METROPOLITANA	17.610	20%	3.522
O'HIGGINS	1.636	20%	327
MAULE	1.892	20%	378
BIO BIO	4.036	20%	807
ARAUCANIA	2.163	20%	433
LOS RIOS	819	20%	164
LOS LAGOS	1.658	20%	332
AYSEN	274	20%	55
MAGALLANES	339	20%	68
TOTAL	39.752	20%	7.950

Fuente: Centro de Estudios Mineduc, Docentes 2015

Para los docentes de enseñanza parvularia, diferencial y básica se considera una tasa de reclutamiento del 10%, menor a la tasa considerada para los docentes de enseñanza media. Los docentes de este segmento son 86.246 de los cuales 8.625 serán reclutados.

²⁷ La distribución comunal se encuentra en el archivo Excel "Docentes" hoja Docentes por comuna.

²⁸ Cantidad de alumnos por cada docente en aula. "Docentes en Chile: Resultados de la encuesta TALIS 2013", Evidencia Final Marzo 2015, Centro de Estudios Mineduc, p. 2.

Tabla 15: Docentes Enseñanza Parvularia, Básica y Diferencial Subvencionada y Particular

	PROFESORES BÁSICA	TASA ESPERADA	RECLUTABLES
ARICA Y PARINACOTA	1.337	10%	134
TARAPACA	2.056	10%	206
ANTOFAGASTA	1.826	10%	183
ATACAMA	861	10%	86
COQUIMBO	3.973	10%	397
VALPARAISO	9.204	10%	920
METROPOLITANA	37.325	10%	3.733
O'HIGGINS	3.399	10%	340
MAULE	3.574	10%	357
BIO BIO	9.461	10%	946
ARAUCANIA	6.019	10%	602
LOS RIOS	1.942	10%	194
LOS LAGOS	4.076	10%	408
AYSEN	539	10%	54
MAGALLANES	654	10%	65
TOTAL	86.246	10%	8.625

Fuente: Centro de Estudios Mineduc, Docentes 2015

Considerando la totalidad de docentes de educación particular subvencionada y particular, 16.575 docentes serán reclutados correspondiente al 3,2% de la demanda total de censistas.

7.2.4. Profesores Municipales

A partir de este punto se muestran los empleados mandatados, que por ley, deben desarrollar el trabajo de censista para el desarrollo del levantamiento censal en caso de ser necesario.

Pertencientes a la educación municipal existen 98.418 docentes al 2015²⁹. Al ser un segmento mandatado se considera una tasa de reclutamiento del 70% que alcanza los 68.893 docentes para censar. La tasa considera que un porcentaje de los profesores no participa como censista por consideraciones de salud o motivos personales.

La desmunicipalización de los colegios municipales, propuesta por la reforma educacional a partir del próximo año, no afectaría los resultados en número de los profesores municipales mandatados, ya que los Servicios Nacionales de Educación, nuevos administradores de este segmento, estarán vinculados con el Mineduc

²⁹ La distribución comunal se encuentra en el archivo Excel "Docentes" hoja Docentes por comuna.

manteniendo su carácter público. De todas formas se recomienda tener en cuenta esta nueva condición de los colegios municipales en caso que pueda afectar la motivación de los profesores municipales.³⁰ [12]

Tabla 16: Docentes Educación Municipal

	PROFESORES MUNICIPALES	TASA ESPERADA	RECLUTABLES
ARICA Y PARINACOTA	1.368	70%	958
TARAPACA	1.333	70%	933
ANTOFAGASTA	4.006	70%	2.804
ATACAMA	2.557	70%	1.790
COQUIMBO	5.178	70%	3.625
VALPARAISO	10.033	70%	7.023
METROPOLITANA	23.150	70%	16.205
O'HIGGINS	6.955	70%	4.869
MAULE	8.944	70%	6.261
BIO BIO	16.314	70%	11.420
ARAUCANIA	6.329	70%	4.430
LOS RIOS	2.949	70%	2.064
LOS LAGOS	6.826	70%	4.778
AYSEN	991	70%	694
MAGALLANES	1.485	70%	1.040
TOTAL	98.418	70%	68.893

Fuente: Centro de Estudios Mineduc, Docentes 2015

7.2.5. Empleados Públicos

Para el caso de los empleados públicos a diciembre del 2014 existen 227.869³¹³² funcionarios en los respectivos ministerios, contraloría general, poder judicial, congreso nacional (sin contabilizar senadores y diputados) y presidencia de la república. Existen 389 empleados del total que se encuentran trabajando en el exterior descartando su labor como censista.

Según la calidad jurídica del colaborador el 33,7% (85.085) está contratado en planta, el 60,9% (138.672) se encuentra a contrata y el 1,8% (4.112) incluye a personal afecto al Código del trabajo, jornales permanentes u honorarios, es decir, más de la mitad de los empleados del sector público trabajan a contrata. Según el estamento al cual

³⁰ "Desmunicipalización: Bachelet firma proyecto que crea el Sistema Nacional de Educación Pública", Lunes, 2 de noviembre de 2015, T13.

³¹ Mayor detalle por ministerio se encuentra en archivo Excel "Empleados Públicos" hoja "Características ministerios"

³² "Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público", Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (DIPRES), Noviembre 2015, pp.29-92.

pertencen, los empleados públicos se clasifican y cuantifican según lo señalado en la tabla 17.

Tabla 17: Dotación de empleados públicos según estamento

	DOTACIÓN	PARTICIPACIÓN
Autoridades de Gobierno y Jefes Superiores de Servicio	248	0,11%
Directivos Profesionales	6.899	3,03%
Directivos no profesionales	1.187	0,52%
Profesionales	95.753	42,02%
Técnicos	63.738	27,97%
Administrativos	39.654	17,40%
Auxiliares	20.201	8,87%
Total	227.680	99,92%

Fuente: DIPRES, 2014 [13]

A nivel regional la distribución de los empleados públicos, se encuentra mayoritariamente en la región Metropolitana con un 40% de empleados ejerciendo sus labores en esta región. Se espera que del total de empleados públicos se reclute un 30% por región, alcanzando los 68.244 censistas de esta categoría cubriendo un 13% de la demanda total, similar al año 2002 donde los empleados públicos alcanzaron el 11%. Dentro de este 30% a reclutar serán principalmente empleados de planta o a contrata, que sean profesionales, técnicos o administrativos.

Tabla 18: Dotación de empleados públicos por región

	EMPLEADOS PÚBLICOS	TASA ESPERADA	RECLUTABLES
ARICA Y PARINACOTA	4.408	30%	1.322
TARAPACA	5.219	30%	1.566
ANTOFAGASTA	7.018	30%	2.105
ATACAMA	5.016	30%	1.505
COQUIMBO	8.554	30%	2.566
VALPARAISO	22.308	30%	6.692
METROPOLITANA	91.047	30%	27.314
O'HIGGINS	8.656	30%	2.597
MAULE	11.658	30%	3.497
BIO BIO	24.833	30%	7.450
ARAUCANIA	12.628	30%	3.788
LOS RIOS	5.700	30%	1.710
LOS LAGOS	11.961	30%	3.588
AYSEN	4.060	30%	1.218
MAGALLANES	4.414	30%	1.324
TOTALES	227.480	30%	68.244

Fuente: DIPRES, 2014

A partir de la información recogida en las bases de datos, existen 18 comunas las cuales no cuentan con colegios de enseñanza media o instituciones de educación superior, por lo tanto, el grupo mandatado como empleados públicos y docentes de educación municipal cobran gran relevancia para cumplir con el número óptimo de censistas. Estas comunas son:

<u>Nombre de la región</u>	<u>Nombre de Provincia</u>	<u>Nombre de Comuna</u>
Arica y Parinacota	Parinacota	General Lagos
Antofagasta	Antofagasta	Sierra Gorda
Antofagasta	El Loa	Ollagüe
Coquimbo	Elqui	La Higuera
O'Higgins	Cardenal Caro	La Estrella
O'Higgins	Colchagua	Pumanque
Maule	Talca	San Rafael
Los Lagos	Chiloé	Puqueldón
Aysén	Capitán Prat	O' Higgins
Aysén	Capitán Prat	Tortel
Aysén	Coihaique	Lago Verde
Magallanes	Última Esperanza	Torres del Paine
Magallanes	Magallanes	Laguna Blanca
Magallanes	Magallanes	Río Verde
Magallanes	Magallanes	San Gregorio
Magallanes	Tierra del Fuego	Primavera
Magallanes	tierra del fuego	Timaukel
Magallanes	Antártica chilena	Antártica

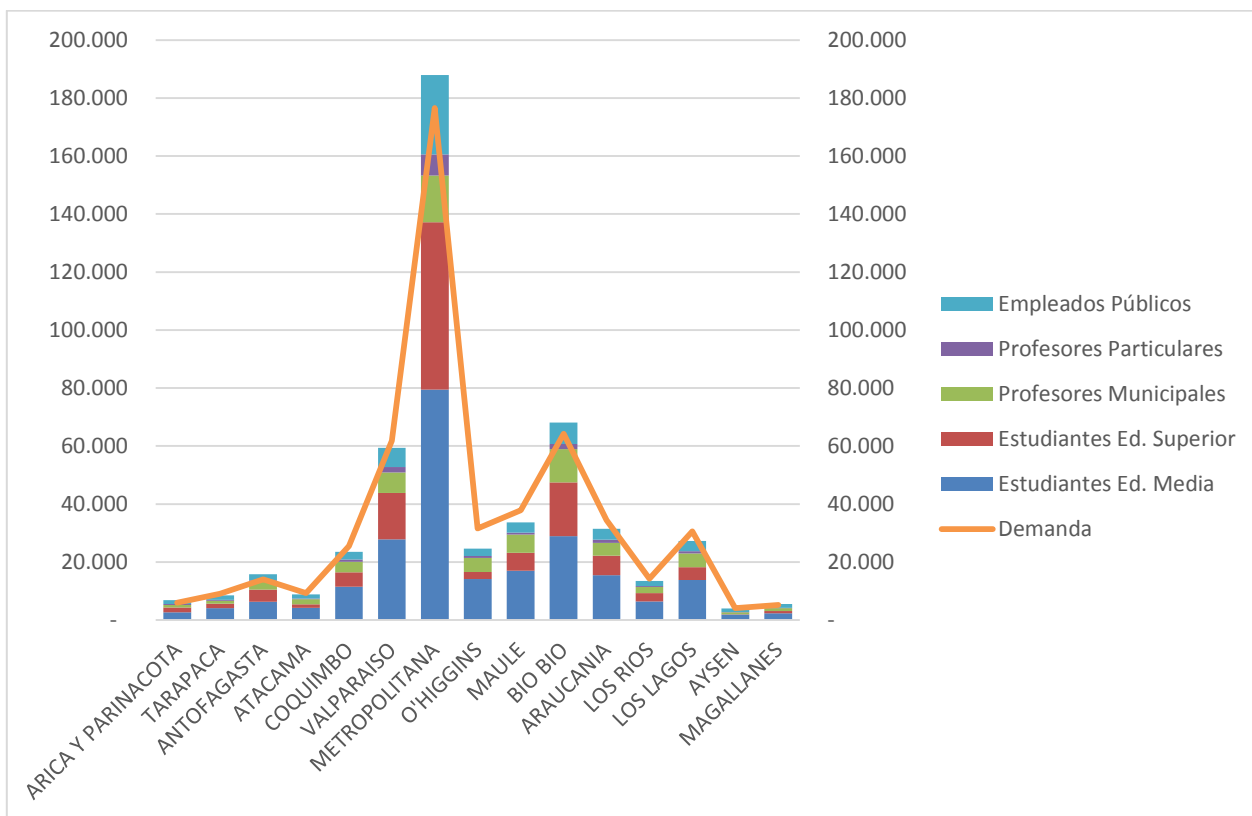
7.2.6. Organizaciones sociales

Existen un gran número de organizaciones sociales en el país que pueden ser una fuente de reclutamiento que contribuya con los voluntarios faltantes o reduzcan los censistas mandatados.

En base al número de reclutados de los otros segmentos, 5.769 personas deben reclutarse de organizaciones sociales que cubrirán el 1,1% de la demanda de censistas. Estas organizaciones deben considerar a personas que no estén en algún otro segmento mencionado evitando duplicidad de personas. Algunos ejemplos de este tipo de organizaciones son la CONFEMUCH (Confederación de educación) o la CONFUSAM (Confederación de salud); que cuentan con una estimación de socios de 2.000 y 10.000 respectivamente.³³

³³ Ver Anexo I: Listado de algunas organizaciones sociales en Chile con una breve descripción.

Ilustración 6: Demanda Organizaciones sociales



En el gráfico se aprecia que las regiones de O'Higgins y Maule son las que necesitan un mayor apoyo de censistas provenientes de organizaciones sociales.

En resumen, con todos estos segmentos objetivos se cubre la demanda de censistas a nivel nacional; la composición según origen queda expresa en la Tabla 19.

Tabla 19: Composición de censistas

	Dotación total	Reclutamiento esperado		Distribución
		%	Cantidad	
Los censistas "mandatados"	325.897	42,1%	137.137	26,1%
Empleados Públicos	227.480	30,0%	68.244	13,0%
Profesores Municipales	98.417	70,0%	68.893	13,1%
Personal de Fuerzas Armadas	-	-	-	-
Funcionarios Municipales, de empresas Públicas y Universidades Estatales	-	-	-	-
Los censistas voluntarios	1.444.293	26,9%	387.900	73,9%
Estudiantes de 4° y 3° Medio	497.569	47,4%	235.999	44,9%
Profesores Educación Subvencionada y Particular	125.998	13,2%	16.575	3,2%
Estudiantes Educación Superior	808.726	16,0%	129.326	24,6%
Organizacionales Sociales	12.000	50,0%	6.000	1,1%

Ciudadanos en general (voluntarios)	-	-	-	-
Totales	1.770.190	29,7%	525.037	100,0%

Finalmente, en este ítem cabe señalar que no están considerados dentro de esta caracterización personal de Fuerzas Armadas, empleados municipales, funcionarios de empresas públicas y universidades estatales, fuentes de reclutamiento de personal mandatado que deben asistir como censistas en caso de ser solicitado.

Los ciudadanos en general, que se inscriben a través del portal web, tampoco se encuentran dentro de la contabilización total, ya que en los censos anteriores representan un porcentaje menor del total de censistas.

Se espera tener un porcentaje menor de censistas mandatados, ya que la intención final es que el trabajo se realice desde la completa motivación y no obligados por sus superiores. Además la obligatoriedad de la tarea podría llevar a provocar un desagrado hacia el proyecto o no asistir justificando con licencias o simplemente no cumpliendo con la asistencia.

7.3. Estrategias de reclutamiento (Motivar)

Se promueve como método de motivación que las campañas comunicacionales, externalizadas a una empresa de publicidad, sean repetitivas, con gran cantidad de información relevante para la ciudadanía. Existe gran desconocimiento sobre las razones del qué es, para qué y cómo funciona el Censo o para qué sirven y de forma impactan directamente la creación de políticas públicas en cada uno de los habitantes de Chile. Por lo que, la primera forma de motivar es transmitir al público y los segmentos objetivos la importancia de este gran proyecto que solo puede ser realizado con la participación y aporte de cada uno de ellos.

El mensaje que debe transmitirse a todos los actores involucrados es que este proyecto es un evento de la ciudadanía, donde todos deben ser incluidos, las distintas clases sociales, clases políticas, los adultos mayores, adultos y jóvenes, funcionarios públicos y privados, extranjeros, las comunidades indígenas o grupos religiosos. Es un proyecto país que beneficia a todos los que habitan en él y por lo tanto todos deben colaborar para que se cumpla de manera exitosa.

Los contenidos que deben poseer las presentaciones que el área de reclutamiento utilizará para promover la inscripción de los voluntarios son los siguientes:

- **Qué es un Censo y para qué** se utilizan sus datos, mostrar todas sus utilidades.
- Porque tiene gran relevancia el Censo del 2017, recalcando que actualmente se ocupan los registros del 2002.
- **Relato de experiencias** de censistas voluntarios que hayan participado con anterioridad en el proyecto.

- **Tareas** que deben desarrollar como censistas y aclaración de **protocolos** del censista, frente a ciertas dudas o inseguridades que pueda manifestar como locomoción, tipos de entrevistados, que hacer frente a emergencias, etc. (Desarrollar este punto de manera breve, ya que se dará mayor hincapié de estos puntos en la capacitación del censista)
- Involucrar al auditorio los resultados del proyecto, es decir, en qué aspectos de su propia vida inciden las políticas públicas o los resultados censales.
- Y finalmente indicar mecanismos a través de los cuales ellos pueden inscribirse.

Para generar confianza en los entrevistados e identidad como parte del proyecto en los censistas se entregan implementos como polera, identificación, jockey y capas de agua, en el caso del sur de Chile, a cada uno de los voluntarios. Al finalizar el día censal, se entregará un diploma que certifique su participación como censista, con el respaldo de la capacitación realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas. Los reclutadores deben entrega la garantía que en el día censal contarán con todo lo necesario para desarrollar su labor como los artículos para encuestar, la locomoción, colación y seguridad.

Los gastos asociados a cada uno de estos implementos, considerando 530.000 censistas son detallados en la tabla 20. El primer ítem correspondiente a las tarjetas de identificación y capas de aguas ya fue considerado y aprobado por el Área de Planificación y Control de Gestión. Los otros puntos se proponen considerarlo en el presupuesto de reclutamiento para aumentar la identidad y motivación, de los participantes voluntarios.

Tabla 20: Gastos

Gastos	Valor Unitario	Valor (\$ CLP)
Tarjeta de identificación y capas de agua	\$1.887	\$1.000 millones de pesos ³⁴
Poleras estampadas logo Censo	\$2.000	\$1.060 millones de pesos
Gorros estampados logo Censo	\$2.000	\$1.060 millones de pesos
Diplomas certificación censista	\$200	\$106 millones de pesos
Total	\$6.087	\$3.226 millones de pesos

Fuente: Elaboración propia

El presupuesto del área, inclusive el de las otras áreas del Censo, aún no son definidas o asignadas, por lo cual los gastos, sueldos o incentivos monetarios se realizan como sugerencia sin considerar un límite máximo de dinero.

7.3.1. Estudiantes Educación Superior

Para este grupo particular existe una dificultad con respecto al acceso individual a los matriculados, ya que a diferencia del colegio, no existe una estructura superior u

³⁴ Valor estimado y aprobado por el Área de Planificación y Control de Gestión

organización que los coordine en actividades extracurriculares. Por lo tanto, la forma de llegar a ellos debe ser a través de los Centros de Estudiantes de cada carrera, ya que es este organismo el que maneja las bases de datos de sus estudiantes, cómo se organizan y que motivaciones tienen.

Las universidades públicas y privadas han tenido bastante desarrollo en los últimos años con respecto al acercamiento a las comunidades y la responsabilidad social en la comunidad donde se encuentran establecidos. Tienen un compromiso hacia los demás, una intención de querer participar en lo que ocurre en el país, vivir nuevas experiencias, el de ser actores; uno de los principales discursos que han planteado en las últimas movilizaciones ocurridas en el país impulsadas por este segmentos. Acorde a este discurso es necesario llegar a este segmento impulsando la coherencia entre lo que buscan hacer en el país y la importancia del Censo a nivel de políticas públicas.

Estos grupos de estudiantes pueden apadrinar un distrito o zonal censal que posea déficit de censistas, ofreciendo el transporte para el traslado en el día Censal, solicitando para este caso la colaboración del Área Logística.

A los estudiantes de enseñanza superior los motiva vivir experiencias nuevas o conocer lugares distintos, siendo mayores de edad, pueden asignarse a distritos o zonas censales en un lugar que no sea su residencia habitual o de estudio, motivando su interés por conocer otros lugares y ser parte de un proyecto país.

Por el contacto directo con los centros de estudiantes, serán ellos quienes realizan la intervención y motivación de sus compañeros. Para motivar a los centros de estudiantes se puede ofrecer dinero por alumno reclutado y capacitado, que van desde los \$1.000 a los \$10.000 por alumno según el número de matriculados que pueda ofrecer la casa de estudio, por ejemplo si tienen sobre los 300 alumnos por carrera pagar entre \$1.000 y \$2.000 por alumno. De esta forma, ya que los posibles reclutables son alrededor de los 130.000 alumnos se necesitaría un presupuesto que va desde los \$130 millones a los \$1.300 millones de pesos, presupuesto el cual aún no se encuentra definido por el área de control y gestión; por lo tanto se realiza la sugerencia siempre y cuando sea factible según la cantidad de dinero destinada al proceso de reclutamiento. Este dinero servirá para las distintas actividades que tienen los centros de estudiantes durante el año, ya sea bienvenidas, fiestas, mejoramientos de comedores, etc.

Este segmento posee gran masa de voluntarios pero un alto costo de reclutamiento.

7.3.2. Estudiantes 3° y 4° medio

Como primer acercamiento a este segmento es necesario asistir al colegio y conversar en primera instancia con el director y los profesores (mostrar presentación de reclutamiento) para que reconozcan la importancia de lo que está ocurriendo. Son ellos, los que deben comprometerse y colaborar activamente para que el proceso censal se desarrolle con normalidad; es el colegio el que deberá proveer de incentivos a su

alumnado para que se inscriban en el proceso. Se propone al colegio incentivos como otorgar un día libre, una nota en algún ramo, algo tangible que entusiasme la acción, incentivos que han sido utilizados anteriormente según declaraciones de participantes en censos anteriores pero que no está declarada en ninguna memoria censal. Se recomienda realizar un primer reclutamiento sin incentivos para ver cómo se manifiesta la oferta y si es necesario introducir una “moneda de cambio”.

Una vez dentro del entorno escolar, se solicita las bases de datos al encargado respectivo en cada establecimiento, que permitirán enviar correos previos a la visita a los alumnos para informarles sobre el acontecer del censo y lo que vendrá más adelante.

Este segmento funciona con el denominado “fenómeno de grupo” por lo cual se recomienda elegir un representante por nivel, elegido por sus propios compañeros y profesores, con el cual el encargado INE deberá mantener un contacto fluido de información y motivante a través de redes sociales o WhatsApp, para que lo transmita al resto de sus compañeros. Además no se recomienda capacitar a todo el alumnado, ya que el fenómeno podría ser perjudicial, siendo una capacitación ineficaz por el ruido ambiente o que se desmotiven los que estaban motivados solo con la información entregada previamente.

Este segmento es un mal observador; por lo tanto aunque los afiches son siempre una buena campaña, no sustituye el efecto puerta a puerta, donde la puerta en este caso se convierte actualmente en el celular donde pasan la mayor parte de su tiempo, tanto en redes sociales como plataformas web de noticias, correos o la página de su colegio.

Para el caso de los alumnos pertenecientes a colegios municipales o particulares subvencionados, es necesario contarles que las políticas públicas los afectan en la distribución de becas en la educación superior o que los datos permiten registrar si en un lugar existe una mayor cantidad de jóvenes, incentivar la construcción de canchas y áreas verdes. En el caso de los alumnos de colegios particulares, se señala como las políticas públicas colaboran en la creación de actividad económica según el tipo de habitantes ubicados en la localidad, además de tener un valor social, de ayuda al que más lo necesita.

7.3.3. Profesores educación subvencionada, particular y municipal y empleados públicos

Estos tres segmentos guían su contrato considerando el estatuto docente para el caso de los docentes y el estatuto administrativo en el caso de empleados públicos. En ambos casos existen funcionarios dentro de estas instituciones que se encuentran respaldados legamente a través del Código del Trabajo, los profesores particulares o subvencionados y los trabajadores de las corporaciones municipales.

Con la presentación de reclutamiento ante los profesores, es necesario transmitir la importancia de las políticas públicas en sus labores y en la sociedad. Motivar a este segmento tiene gran relevancia ya que serán los principales impulsores de acción de sus estudiantes, si ellos se inscriben respaldan la decisión que tomaran sus alumnos.

Se pedirá la colaboración a los empleadores, de los funcionarios que realicen labores el día censal ya sea como censistas o desarrollando tareas en los establecimientos de coordinación, para otorgar un día de descanso a solicitud del trabajador coordinado a posteriori de la realización del Censo, con el diploma de participación de censista, siempre y cuando el día de descanso elegido no intervenga en actividades claves de la labor del trabajador. Este día no debe descontarse de los de los seis días hábiles permitidos en el año y establecidos en el artículo 40 del Estatuto Docente o el artículo 109 del Estatuto Administrativo. [14] [15]

Esta otorgación de día con goce de sueldo debe ser negociado y de común acuerdo entre ambas partes con la intención de que exista un beneficio, a pesar del mandato de ley, por aportar al desarrollo del proyecto Censo.

7.3.4. Organizaciones sociales

Este censo tiene como uno de sus objetivos ser un censo inclusivo, donde todos los habitantes de Chile participen en el proyecto país. La inclusión de organizaciones sociales con foco en minorías o excepciones, son fundamentales para disminuir las omisiones de la encuesta. Por ejemplo, personas que saben lenguaje de señas entrevistan a personas con discapacidad auditiva, información de residencia que las mismas organizaciones sociales manejan de sus socios. O el caso de extranjeros, quienes por miedo no quieran responder, se envía una persona de su misma nacionalidad para ser censista, etc.

En las organizaciones sociales la creación de políticas públicas tiene gran repercusión en su existencia a largo plazo. Los datos entregados a partir de la encuesta censal, permiten que tomen decisiones como lugares donde establecerse, posibles socios y lugares donde su organización puede tomar mayor acción. Actualmente estas decisiones las toman con datos del 2002, por lo que existe gran interés de estas instituciones en que los datos sean actualizados.

Para Vertebral, Asociación Gremial de Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica Acreditados, por ejemplo, la información del censo les permite encontrar lugares geográficos donde su población objetiva, jóvenes entre 17 y 24 años, está aumentando y construir una nueva institución de educación superior para este grupo.

Como se mencionó anteriormente los datos del censo tienen como función principal el diseño de las políticas públicas pero también tienen gran relevancia en las instituciones privadas ya que sirven para datos de muestreo, tomas de decisiones o asignaciones de recursos públicos.

La participación de alguna organización social en el proyecto Censo permite a la propia organización una plataforma de visibilidad y promoción en la página web del proyecto Censo, otorgando mayor reputación de compromiso social. Se sugiere a la empresa publicitaria externa, ofrecer un lugar en la página donde aparezcan las organizaciones que colaboran para el 2017 con un link directo a la página de la organización social correspondiente.

A diciembre de 2015 se ha firmado un acuerdo de colaboración en la Región Metropolitana con la Asociación Chilena de Municipalidades, AMUCH, para su colaboración en las tareas del Censo.

8. Proceso de reclutamiento (Reclutar)

8.1. Involucrados y responsabilidades

El Área de Reclutamiento, contratados a honorarios por el INE, comprenderá tres cargos que tendrán por objetivo motivar, reclutar y fidelizar el número de censistas óptimos para el desarrollo de las labores censales que permitan la cobertura geográfica censal, característica mínima para catalogarse como Censo según niveles internacionales.

Los cargos correspondientes al área de reclutamiento son definidos a continuación con un resumen del perfil de cargo^{35 36} [16]:

8.1.1. Coordinador Nacional de Reclutamiento Censo

Este cargo se desempeña en la Región Metropolitana en las oficinas del Censo; actualmente desempeñado por Beatriz Muñoz quien se encuentra en el cargo desde diciembre de 2015. Sus principales tareas son:

- Conseguir y generar base de datos con los contactos, en la Región Metropolitana, de los diferentes segmentos objetivos. Es decir, obtener teléfonos, mail y nombres de contacto de colegios, instituciones de educación superior y organizaciones sociales encontradas en las fuentes de reclutamiento. (Punto 7.2 Características y tamaño potencial)
- Realizar acuerdos de colaboración, tanto de infraestructura como de colaboradores, con instituciones de educación superior en la RM, con número de posibles censistas mayor a 6.000 personas en el caso de las instituciones de educación superior (#AES = Número de alumnos de educación superior).
- Realizar acuerdos de colaboración con las organizaciones sociales que funcionan a nivel de la Región Metropolitana y a nivel nacional.
- Reclutar en colegios, coordinando los acuerdos de colaboración, cuando el número de posibles reclutados (considerando número de alumnos y profesores = #AEM) sea mayor a 200 personas.
- Elaborar documentos para Memoria Censal 2017, solicitados por el área de Memoria Censal. *Poner en detalle cómo se desarrolla el reclutamiento de los censistas, de forma tal, que para el próximo Censo 2022 se utilicen estos datos como base para el desarrollo del nuevo reclutamiento y el diseño no deba comenzar desde cero.*

³⁵ Se mencionan las principales tareas a desempeñar correspondientes a labores de reclutamiento.

³⁶ "Orientaciones metodológicas para la elaboración de perfiles de terceros niveles jerárquicos en los servicios públicos", Ministerio de Hacienda, Diciembre 2007, pp. 7-8.

- Solicitar informes de avances a los Reclutadores Regionales que contengan los lugares contactados y censistas reclutados según las metas de desempeño mencionadas en el punto 10. Sugerencias, cada 2 semanas. Durante la primera y la tercera semana del mes se recibirán los informes de las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso y O'Higgins. (Demanda total de 157.229 censistas en las regiones mencionadas)

Durante la segunda y cuarta semana del mes se reciben los informes de las regiones de Maule, Bío Bío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes. ((Demanda total de 190.674 censistas en las regiones mencionadas)

Se espera que la coordinadora preste la ayuda necesaria a nivel comunal y regional para los avances esperados de reclutamiento. Debe poseer habilidades de liderazgo, credibilidad, planificación, orientación al logro y comunicación efectiva para realizar las presentaciones motivacionales generando resultados favorables para el propósito final.

8.1.2. Reclutador Región Metropolitana

Este cargo es desempeñado en la Región Metropolitana en las oficinas Censo, cuyas funciones principales son:

- Colaborar en las actividades de reclutamiento solicitadas por la Coordinadora Nacional de Reclutamiento.
- Ingresar datos a la base de datos central, administrada por el área TI, de los censistas voluntarios recogidos en las diferentes actividades ya sea de los reclutados en organizaciones sociales, colegios o instituciones de educación superior.
- Preparar las presentaciones de reclutamiento, previa investigación de la audiencia a visitar. La investigación debe basarse en los posibles intereses de la audiencia para aumentar la motivación de participar como censista.
- Elaborar informes de avances en la Región Metropolitana, que contengan los avances de sus respectivos planes de trabajo con fechas de reuniones, organismos contactados, estrategias utilizadas, presentaciones utilizadas (en caso de ser diferente al prototipo), acuerdos de colaboración firmados o en proceso y comentarios; a entregarse en las primeras dos semanas de cada mes a la coordinadora nacional. (Demanda total de 176.539 censistas para esta región)

Estudios deseables: técnico en administración de empresas, técnico en administración de recursos humanos con 2 años de experiencia mínimo. Habilidades requeridas

deseables: uso intermedio de Excel, trabajo en equipo, comunicación efectiva y manejo de relaciones interpersonales. Se ofrece un sueldo bruto de \$700.000 fijos.³⁷

8.1.3. Reclutador Regional

Este cargo se desempeña en las diferentes regiones a nivel nacional a excepción de la Región Metropolitana en las oficinas de las direcciones regiones. La distribución de los reclutadores regionales, que se propone a continuación, se realiza en base a la demanda de censistas y las distancias que debe recorrer para el reclutamiento.

Tabla 21: Distribución Reclutadores Regionales

	Regiones	Total demanda Censistas
Reclutador 1	Arica y Parinacota	29.135
	Tarapacá	
	Antofagasta	
Reclutador 2	Atacama	34.764
	Coquimbo	
Reclutador 3	Valparaíso	61.788
Reclutador 4	O'Higgins	31.542
Reclutador 5	Maule	37.906
Reclutador 6	Bío Bío	64.224
Reclutador 7	Araucanía	48.629
	Los Ríos	
Reclutador 8	Los Lagos	39.914
	Aysén	
	Magallanes	

Fuente: Elaboración propia

Sus principales funciones son:

- Conseguir y generar base de datos con los contactos, en sus regiones asignadas, de los diferentes segmentos objetivos. Es decir, obtener teléfonos, mail y nombres de contacto de colegios, instituciones de educación superior y organizaciones sociales encontradas en las fuentes de reclutamiento. (Punto 7.2 Características y tamaño potencial)
- Realizar acuerdos de colaboración, tanto de infraestructura como de colaboradores, con instituciones de educación superior, con número de posibles censistas mayor a 500 personas en el caso de las instituciones de educación superior (#AES =número de alumnos de educación superior).

³⁷ Empleabilidad e ingresos, Mi Futuro. Disponible: <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera-d-institucion>

- Realizar acuerdos de colaboración con las organizaciones sociales que funcionan en sus regiones designadas.
- Reclutar en colegios, coordinando los acuerdos de colaboración, cuando el número de posibles reclutados (considerando número de alumnos y profesores = #AES) sea mayor a 200 personas.
- Ingresar datos a la base de datos central, administrada por el área TI, de los censistas voluntarios recogidos en las diferentes actividades ya sea de los reclutados en organizaciones sociales, colegios o instituciones de educación superior.
- Preparar las presentaciones de reclutamiento, previa investigación de la audiencia a visitar. La investigación debe basarse en los posibles intereses de la audiencia para aumentar la motivación de participar como censista.
- Elaborar informes de avances, a entregarse en las fechas mencionadas, según región designada. Los informes de avance deben contener sus respectivos planes de trabajo con fechas de reuniones, organismos contactados, estrategias utilizadas, presentaciones utilizadas (en caso de ser diferente al prototipo), acuerdos de colaboración firmados o en proceso y comentarios.

Se espera que el reclutador regional preste la ayuda necesaria a nivel comunal y regional para los avances esperados de reclutamiento. Debe poseer competencias de liderazgo, planificación, toma de decisiones, relaciones interpersonales y comunicación efectiva para realizar las presentaciones motivacionales generando resultados favorables para el propósito final.

Estudios deseables: ingeniería en administración de recursos humanos, ingeniería en gestión de recursos humanos con 4 años de experiencia mínimo. Se ofrece un sueldo bruto de \$850.000 fijos, con una compensación de 10% del sueldo bruto por el cumplimiento del 100% de metas mensuales, por cada una de las metas de desempeño establecidas a nivel comunal.³⁸

8.1.4. Jefe Comunal y de área (JECHO)

El Jefe Comunal es un funcionario que no es contratado por el INE sino designado por el Alcalde, en cada una de las comunas en Chile y que representa gran relevancia en el proceso de reclutamiento. Se recomienda que el funcionario designado pertenezca a la Dirección de Desarrollo Comunal, DIDECO, ya que son el organismo comunal que maneja bases de datos en profundidad de los grupos culturales, organizacionales y uniones comunales de su comuna respectiva.

³⁸ Empleabilidad e ingresos, Mi Futuro. Disponible: <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera-d-institucion>

Sus principales labores son:

- Colaborar en las actividades de reclutamiento solicitadas por su Reclutador Regional.
- Realizar acuerdos de colaboración, tanto de infraestructura como de colaboradores, con instituciones de educación superior, con número de posibles censistas menor a 500 personas en el caso de las instituciones de educación superior en regiones y 6.000 para la Región Metropolitana.
- Reclutar en colegios, coordinando los acuerdos de colaboración, cuando el número de posibles reclutados (considerando número de alumnos y profesores) sea menor a 200 personas.
- Ingresar datos a la base de datos central, administrada por el área TI, de los censistas voluntarios recogidos en las diferentes actividades ya sea de los reclutados en organizaciones sociales, colegios o instituciones de educación superior.
- Preparar las presentaciones de reclutamiento, previa investigación de la audiencia a visitar. La investigación debe basarse en los posibles intereses de la audiencia para aumentar la motivación de participar como censista.
- Preparar informes de avances en sus comunas y entregarlos a su Reclutador Regional semanalmente con sus respectivos planes de trabajo con fechas de reuniones, organismos contactados, estrategias utilizadas, presentaciones utilizadas (en caso de ser diferente al prototipo), acuerdos de colaboración firmados o en proceso y comentarios.

Es importante que el JECCO a pesar de ser funcionario municipal, al momento de asistir a reclutar a las distintas instituciones se dirija en representación del INE y del proyecto Censal, con un respaldo comunal. Se realiza esta recomendación para que las instituciones municipales (esencialmente los colegios) no sientan alguna presión u obligatoriedad por ser un evento de la “alcaldía”.

8.2. Proceso de reclutamiento

8.2.1. Base de datos

Para una eficaz coordinación y comunicación entre las diferentes áreas del Censo, dispuestas a lo largo del país, se debe contar con el apoyo de Tecnologías de Información que faciliten las labores del proyecto Censo.

La unidad de Informática tiene como objetivo estudiar, proponer, analizar, diseñar, desarrollar e implementar Tecnologías de la Información (TI) que apoyen las labores

Censales, tanto en la captura de información, transmisión, almacenamiento, manejo y procesamiento de datos. Los sistemas que deben construir son sistema de registros para el reclutamiento, capacitación y selección de personal, DMC (dispositivos móviles de captura) y Sistema de Autoempadronamiento Censal y un sistema de Planificación y Control de la Producción (SPCP) para el Censo Abreviado 2017.

En lo que se refiere al sistema de registro para el reclutamiento, capacitación y selección de personal, existen múltiples fuentes de ingreso de los censistas para su inscripción. Estos son la inscripción por la página web, el levantamiento de censistas en terreno con folletos o el levantamiento de censistas en terreno con un dispositivo móvil (Smartphone, notebook).

La inscripción con folletos no es recomendable, ya que el costo de transcripción de nuevos datos a la base de datos central, es alto tanto en recursos de materiales como en horas hombre. En cambio, los dispositivos móviles permiten que tanto los reclutadores regionales, JECO's, reclutador de RM y coordinador nacional de reclutamiento posean usuarios en la página otorgados por la unidad de informática (pueden ser los correos institucionales INE), a través de los cuales puedan ingresar los datos de los nuevos reclutados en terreno inclusive si no existe conexión a internet, la nueva información es grabada localmente y se carga a la base de datos una vez posea conexión.

Es importante que el software registre la fecha de ingreso del postulante y desde que usuario se ingresó al sistema. Además el formulario de inscripción debe contener los siguientes campos a criterio del memorista:

- Rut, que permite la vinculación con datos del Registro Civil.
- Nombre, Apellido Paterno, Apellido Materno, sirven para la individualización de la persona y los datos que aparecerán en la identificación.
- Fecha de nacimiento, permite mantener la motivación enviando una tarjeta de cumpleaños al inscrito. (*"Censo 2017 te desea feliz cumpleaños y agradece tu participación en este gran Proyecto País" Porque el Censo lo hacemos todos*)
- Edad, permite reclutar personas mayores de 16 años. Si existe un postulante entre los 16 – 17 años, deberá acercarse a su colegio para entregar autorización de los padres y ser seleccionado como censista.
- Segundo Medio Aprobado, ticket de aprobación para el requisito mínimo de selección.
- Dirección particular (incluye nombre de calle, número, región y comuna).
- Nombre de lugar de trabajo/estudio (incluye nombre de la institución, región, comuna).
- Ambas direcciones ingresadas con anterioridad diseñan un cuadro que permite al postulante la comuna dónde desea censar (otorgar al censista la opción de la comuna particular o de trabajo/estudio donde prefiera censar).
- Teléfono, medio de contacto con censista.
- Correo electrónico, medio de contacto con censista.

- Nacionalidad, en caso de ser extranjero se envía a distritos con alta población inmigrante que disminuye los riesgos de omisión de datos.

El RUT del postulante permitirá identificar en conexión con la base de datos del Registro Civil si la persona posee antecedentes delictuales que pongan, en algún grado de peligro la integridad de los censados. Esta persona quedará fuera de la base de datos de inscripción.

Para futuras estadísticas es necesario que para reclutamiento masivo en instituciones, con el ingreso del usuario del Censo, se ingrese además el tipo de censista reclutado, con las siguientes opciones:

- Alumno Enseñanza Media
- Alumno Educación Superior
- Docente Colegio Municipal
 - Párvulo
 - Básica
 - Media
- Docente Colegio Subvencionado o Particular
 - Párvulo
 - Básica
 - Media
- Organización Social
 - Nombre de la organización
- Empleados Público
- Empleado Municipal
- Otro origen
 - Especificar origen del postulante

Esto reduce los tiempos de ingreso de datos, ya que todos los postulantes ingresados pertenecerán a la misma institución, llenando el formulario en menor tiempo, en una misma página de visualización de ingresos de censistas (a diferencia que cómo ocurre el ingreso a través de la página web que es un ingreso individual).

Junto a los informes de avance entregados a la Coordinadora Nacional de Reclutamiento, se sugiere que la unidad de informática debe entregar una aplicación visual del avance de reclutamiento; que entregué los datos mínimos mostrados en la Ilustración 7, 8, 9, 10 y 11 a los distintos involucrados en el reclutamiento con sus respectivos usuarios.

Ilustración 7: Boceto reportes web regionales

Reporte Reclutamiento al 26-08-2016

Seleccionar región	ARICA Y PARINACOTA
Seleccionar provincia	
Seleccionar comuna	

Gráficos y tendencias

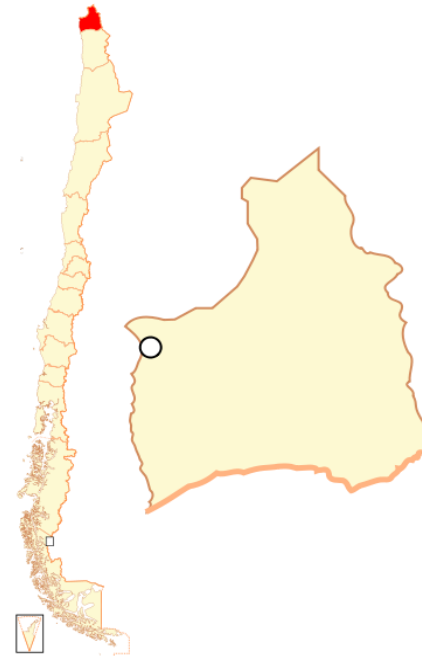
¿Cuántos censistas hay?	2.827
¿Cuántos deben haber?	2.000

Cumple meta de desempeño

Meta Censo 2017	6.004
-----------------	-------

Organización	Reclutados	%
Alumno Enseñanza Media	1320	46,7%
Alumno Educación Superior	416	14,7%
Docente Colegio Municipal	529	18,7%
Docente Colegio Particular	167	5,9%
Organización Social	335	11,9%
Página web	60	2,1%

Presionar los segmentos para más detalle



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 8: Boceto reportes web comunales

Reporte Reclutamiento al 26-08-2016

Seleccionar región	ARICA Y PARINACOTA
Seleccionar provincia	PARINACOTA
Seleccionar comuna	PUTRE

Gráficos y tendencias

¿Cuántos censistas hay?	108
¿Cuántos deben haber?	120

No cumple meta de desempeño

Meta Censo 2017	218
-----------------	-----

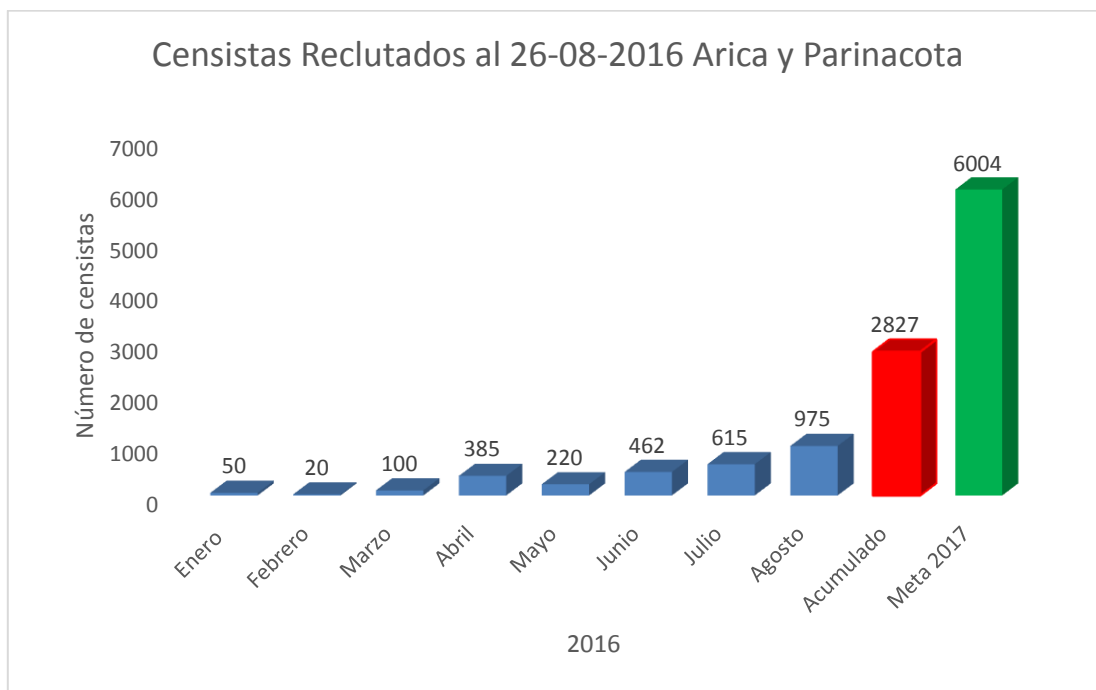
Organización	Reclutados	%
Alumno Enseñanza Media	20	18,5%
Alumno Educación Superior	0	0,0%
Docente Colegio Municipal	26	24,1%
Docente Colegio Particular	0	0,0%
Organización Social	50	46,3%
Página web	12	11,1%

Presionar los segmentos para más detalle



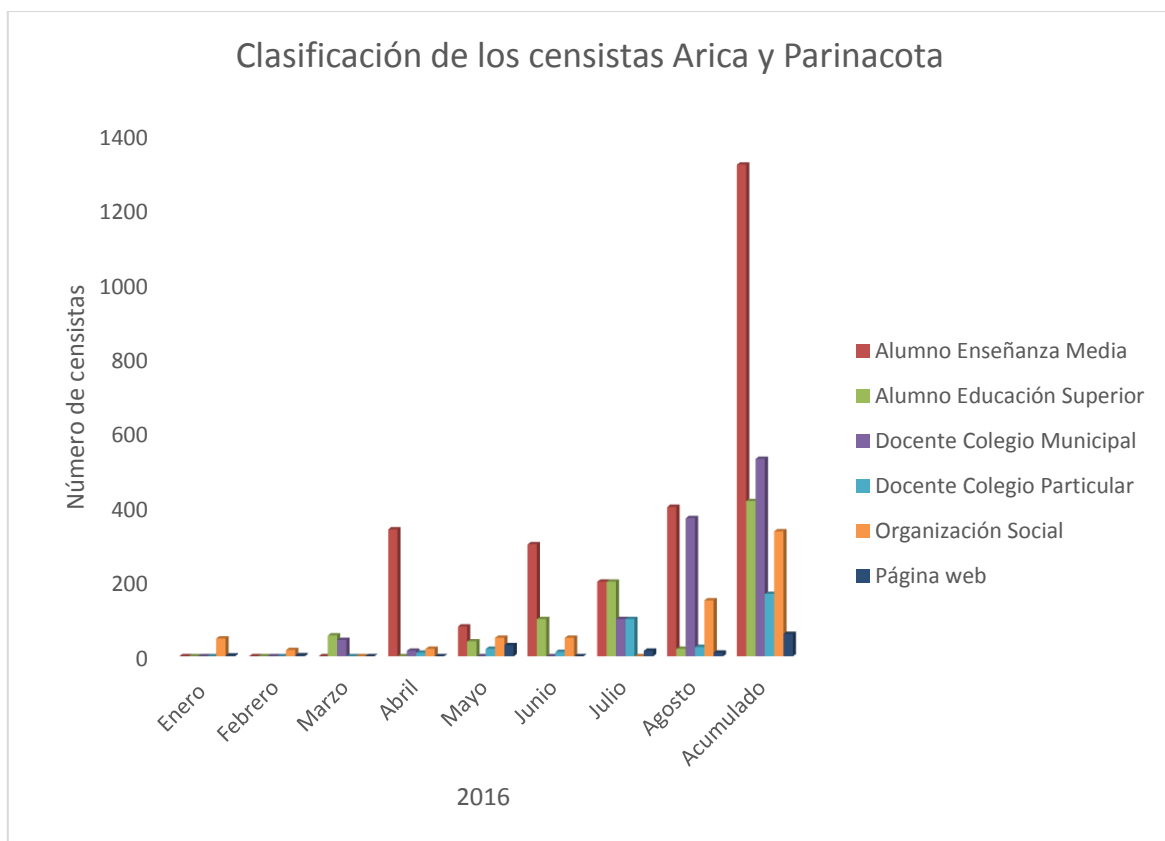
Fuente: Elaboración propia

Ilustración 9: Gráficos y tendencias



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 10: Gráficos y tendencias 2



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 11: Detalle tipo de censista

Organizaciones sociales al 26-08-2016

Organizaciones Sociales	Número de censistas	%
CONFEMUCH	68	20,30%
INCAMI	36	10,75%
INJUV	53	15,82%
Guías y Scout de Chile	178	53,13%
Total	335	100,00%

Fuente Elaboración propia

La finalidad de estos reportes, es que muestren los datos de manera dinámica, que permitan al reclutador diagnosticar y solucionar déficits de censistas o sobre oferta de ellos. Por ejemplo, en el mismo mapa comunal mostrar los distritos con su cantidad de censistas.

8.2.2. Plan de trabajo

El coordinador nacional de reclutamiento debe desarrollar un plan de trabajo que permita organizar y coordinar las distintas actividades que deben realizarse para cumplir el objetivo general de Área de Reclutamiento, de contar con el número óptimo de censistas.

A diciembre de 2015, momento de entrega de esta memoria las comisiones regionales y provinciales ya que encuentran formadas, con los EOR y EOP en proceso de capacitación. Los ETC y JECO, como parte de las comisiones regionales deben ser contratados a enero de 2016.

Actualmente existe un plan de trabajo autorizado por la Directora Nacional INE, elaborado en noviembre de 2015. Este plan de trabajo cuenta con varios plazos vencidos y trabajos no desarrollados; por lo que se elabora un plan de trabajo con plazos nuevos que permitan a la recién designada Coordinadora Nacional un trabajo ordenado y sistemático.

Durante el mes de enero se definen los lineamientos y una estrategia coherente en la motivación y fidelización de los censistas con el área de comunicaciones, junto a la empresa publicitaria externa, la cual se encuentra en proceso de licitación. Con la empresa McCann entre los postulantes, la cual ya estuvo en el Censo 2002 como agencia publicitaria externa . De igual forma se definen las actividades que requieren el apoyo de la unidad de informática en este mes, en base a cómo serán la base de datos, el diseño de los reportes entregados por la página web, los mails que se enviarán continuamente a los censistas como forma de fidelización; es necesaria esta coordinación ya que además parte de estos procesos también serán externalizados.

Se coordina con el área de capacitación las cantidades de censistas necesarios para cumplir los tiempos adecuados de capacitación según los objetivos de esta área.

Entre el 11 de enero al 08 de febrero se confecciona el material de trabajo para los reclutadores regionales, el instructivo comunal y la elaboración de la presentación tipo para las instituciones a reclutar a cargo de la Coordinadora Nacional y el Reclutador de la RM.

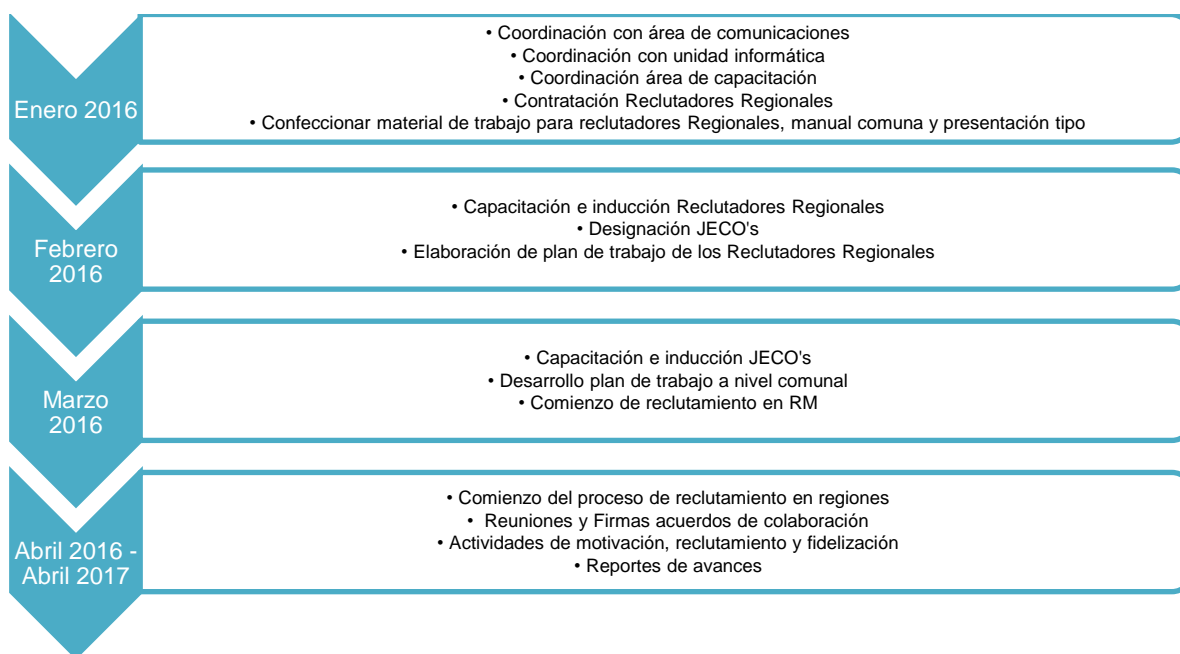
Con respecto a la formación del área de reclutamiento, durante el mes de enero y la primera quincena de febrero se lleva a cabo la contratación, inducción y capacitación de los reclutadores regionales y de la Región Metropolitana a cargo del Área de Reclutamiento y Selección INE.

A nivel comunal, se solicita a los alcaldes la designación de los Jefes Comunales entre el 15 de febrero y el 11 de marzo de 2016. Una vez designados, los reclutadores regionales capacitan a los JECO's con respecto a la estrategia de reclutamiento a nivel regional, entregan listados de las fuentes de reclutamiento y los contactos a realizar para cada una de sus comunas; este proceso finaliza el 25 de marzo de 2016.

Los reclutadores elaboran su plan de trabajo entre el 12 de febrero y el 11 de marzo de 2016 y los JECO's entre el 25 de marzo y el 04 de abril de 2016. Estos planes de trabajo deben ser supervisados por el Coordinador Nacional de Reclutamiento y autorizado por el Área de Planificación y Control de Gestión y la Directora Nacional.

Las actividades e hitos de reclutamiento se encuentran resumidos en la Ilustración 12.

Ilustración 12: Calendario Inicial Censo 2017



Fuente: Elaboración propia

A partir del 04 de abril comienza la ejecución del proceso de reclutamiento con las reuniones institucionales, firmas de acuerdos de colaboración, preparación de presentación según institución, reportes de avances e ingreso de censistas a la base de datos; proceso que dura hasta el desarrollo del levantamiento censal el 19 de abril del 2017.

En la Región Metropolitana se comienza por las instituciones que presentan un mayor número de posibles colaboradores. En el caso de instituciones de educación media se tiene al Instituto Nacional, Liceo Javiera Carrera, Centro Politécnico Particular San Ramón e Internado Nacional Barros Arana. Para las instituciones de Educación Superior se recomienda iniciar con I.P. Duoc U.C., I.P. AIEP, la Universidad de Chile, la Universidad Andrés Bello y la Universidad Católica de Chile.

En base a esta información se crea una carta Gantt con los principales hitos del reclutamiento, el Coordinador Nacional de Reclutamiento debe ir agregando las diferentes actividades y calendario que vayan ocurrido con los meses. La carta Gantt incluye las actividades, el responsable, el porcentaje de completado y las diferentes observaciones que se deben tener en cuenta.³⁹

Dentro del plan de trabajo se considera el Jamboree Scout que se realizará entre el 23 al 30 de enero de 2016, fecha en la cual se tendrá un puesto de difusión del Censo y se firmará un acuerdo de colaboración en el cual estará presente la Directora Nacional, otorgando mayor importancia al acuerdo firmado.

³⁹ Anexo J: Carta Gantt Censo 2017

8.2.3. Proceso de Reclutamiento

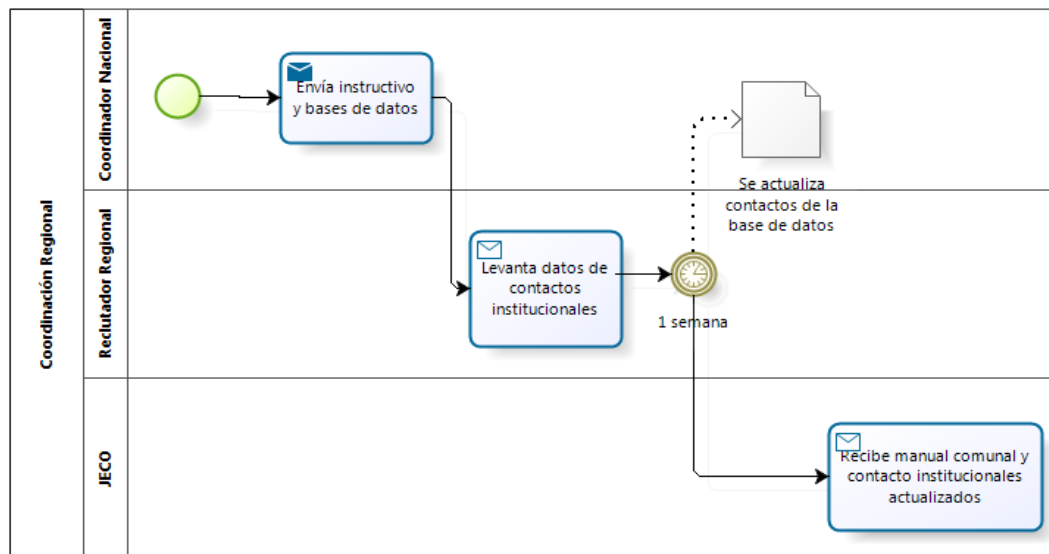
Los procesos asociados al reclutamiento de los censistas voluntarios fueron modelados utilizando el sistema Bizagi Modeler, con la notación BPMN que unifica y simplifica el lenguaje de modelamiento de procesos.⁴⁰ [17]

A continuación se describen los procesos iniciales de coordinación en las diferentes regiones de Chile y el proceso de reclutamiento de cada uno de los segmentos objetivos.⁴¹

Proceso Coordinación regional

El proceso comienza en febrero de 2016, con el envío del material de trabajo y las bases de datos de censistas del Coordinador Nacional al Reclutador Regional. Durante una semana y con las bases de datos en su poder, el reclutador regional actualiza la base de datos levantando los contactos (nombres, teléfonos y mails) de las distintas instituciones asignadas.

Ilustración 13: Coordinación Regional (1)



Fuente: Elaboración propia

Con los datos de contactos institucionales actualizados; el reclutador regional se contacta con organizaciones sociales, colegios de enseñanza media con más de 200 alumnos entre 3° y 4° medio y las instituciones de educación superior con más de 500 alumnos matriculados. El JECO debe reclutar en colegios de enseñanza media con menos de 200 alumnos entre 3° y 4° medio, los colegios de enseñanza básica y

⁴⁰ En Anexo K se encuentra una definición de la notación BPMN y la notación utilizada para el modelamiento de los procesos asociados al reclutamiento

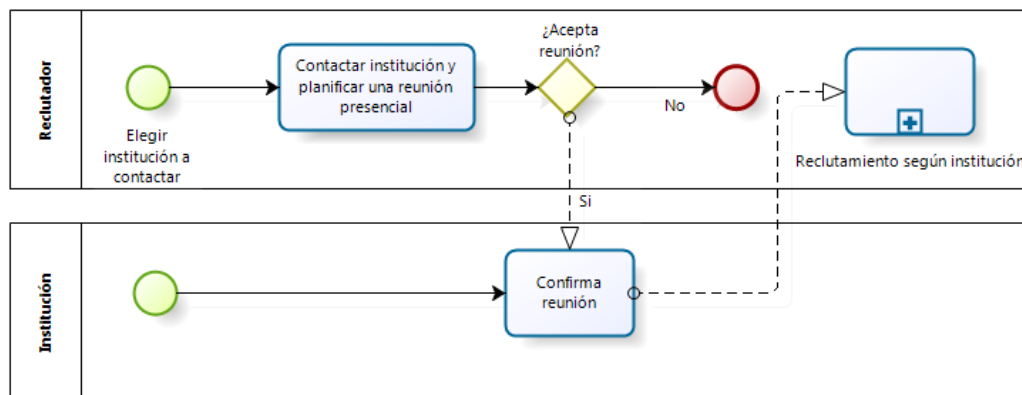
⁴¹ Anexo L: Procesos asociados al reclutamiento graficados según notación BPMN

parvulario y las instituciones de educación superior con menos de 500 alumnos matriculados.

Cuando ambos involucrados tienen los datos de contactos actualizados según las instituciones que deben contactar, el Reclutador Regional y el JECO crean un plan de trabajo con los tiempos asignados en el punto anterior del plan de trabajo.

A partir del plan de trabajo elaborado, comienzan con el contacto institucional para introducir a la respectiva institución sobre el proyecto Censo y la necesidad de fijar una primera reunión que permita entregar mayores detalles del apoyo institucional necesario. Una vez confirmada la reunión, se da comienzo al subproceso de reclutamiento según la institución.

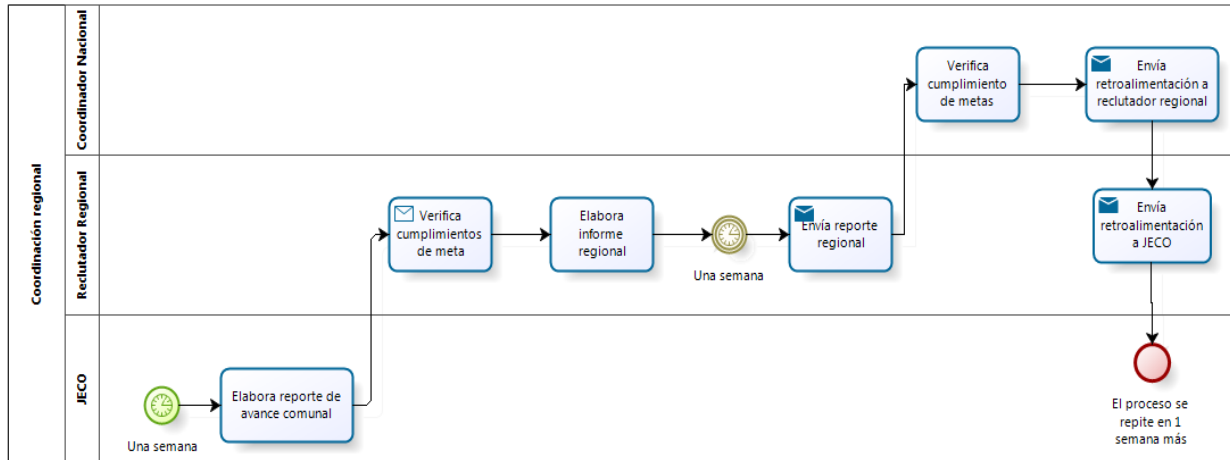
Ilustración 14: Coordinación regional (2)



Fuente: Elaboración propia

Una vez a la semana los JECO envían los reportes de avance comunal, el cual es analizado por los reclutadores regionales en cuanto a los cumplimientos de metas. Posteriormente el reclutador regional elabora el reporte de avance regional, cada 2 semanas según tiempos establecidos. El Coordinador Nacional recibe el reporte regional y verifica el cumplimiento de metas para los incentivos asignados y retroalimenta al Reclutador Regional sobre los resultados y las comunas que deben ser más apoyadas y finalmente el Reclutador retroalimenta al JECO sobre los resultados entregados.

Ilustración 15: Coordinación regional (3)

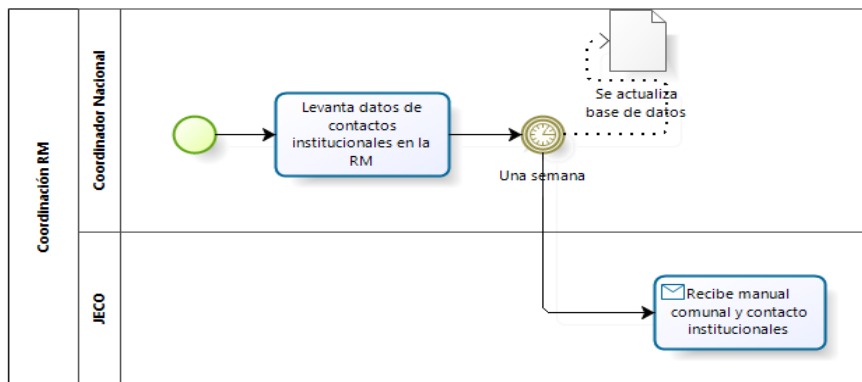


Fuente: Elaboración propia

Proceso Coordinación Región Metropolitana

A diferencia del proceso anterior, el JECO se comunica directamente con el Coordinador Nacional de Reclutamiento. El proceso da comienzo con el levantamiento de los contactos institucionales (nombres, teléfonos y mails) de las distintas instituciones asignadas, tarea que dura aproximadamente 1 semana. Todas las labores del Coordinador Nacional son apoyadas por el Reclutador RM. Se envía a los JECO el manual comunal y la base de datos con los contactos actualizados.

Ilustración 16: Coordinación RM (1)



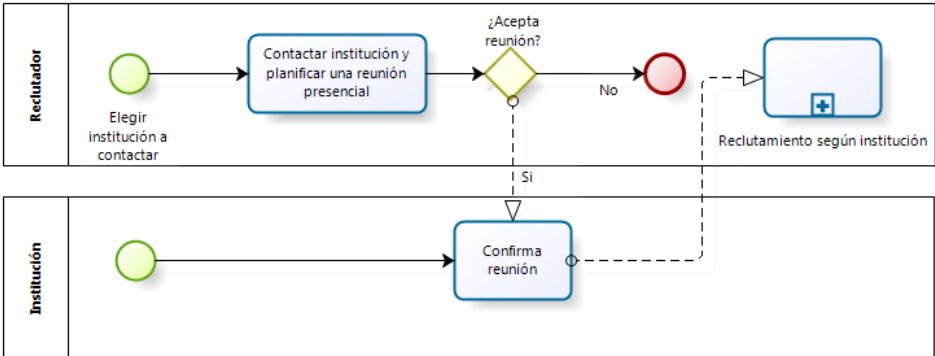
Fuente: Elaboración propia

El Coordinador Nacional se contacta con organizaciones sociales, colegios de enseñanza media con más de 200 alumnos entre 3° y 4° medio y las instituciones de educación superior con más de 6.000 alumnos matriculados. El JECO debe reclutar en colegios de enseñanza media con menos de 200 alumnos entre 3° y 4° medio, los colegios de enseñanza básica y parvulario y las instituciones de educación superior con menos de 6.000 alumnos matriculados.

Cuando ambos involucrados tienen los datos de contactos actualizados, según las instituciones que deben contactar, el Coordinador Nacional y el JECO crean un plan de trabajo con los tiempos asignados en el punto anterior del plan de trabajo

A partir del plan de trabajo elaborado, comienzan con el contacto institucional para fijar para introducir a la institución sobre el proyecto Censo y la necesidad de fijar una primera reunión que permita entregar mayores detalles del apoyo institucional, con la finalidad de fijar las bases del acuerdo de colaboración. Una vez confirmada la reunión, se da comienzo al subproceso de reclutamiento según la institución.

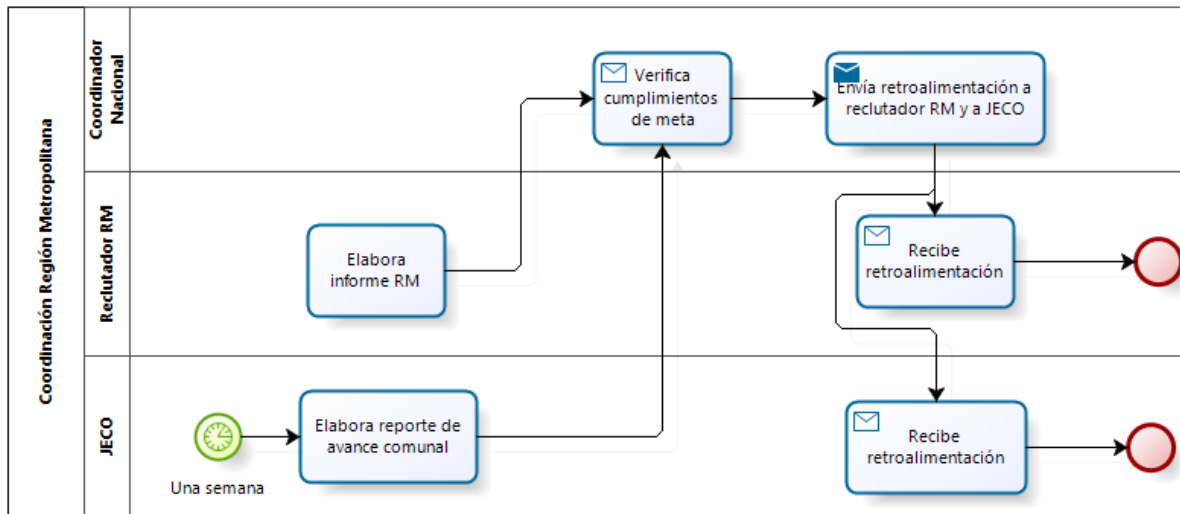
Ilustración 17: Coordinación RM (2)



Fuente: Elaboración propia

Una vez a la semana los JECO envían los reportes de avance comunal, el cual es analizado por el Coordinador Nacional que verifica el cumplimiento de metas. Posteriormente el reclutador RM elabora el reporte de avance en la RM, cada 2 semanas en base a la información entregada por el Coordinador Nacional. Finalmente el Coordinador Nacional retroalimenta al JECO sobre los resultados entregados y solicita apoyo de Reclutador RM para apoyar a las comunas que no estén avanzando según los resultados esperados.

Ilustración 18: Coordinación RM (3)



Fuente: Elaboración propia

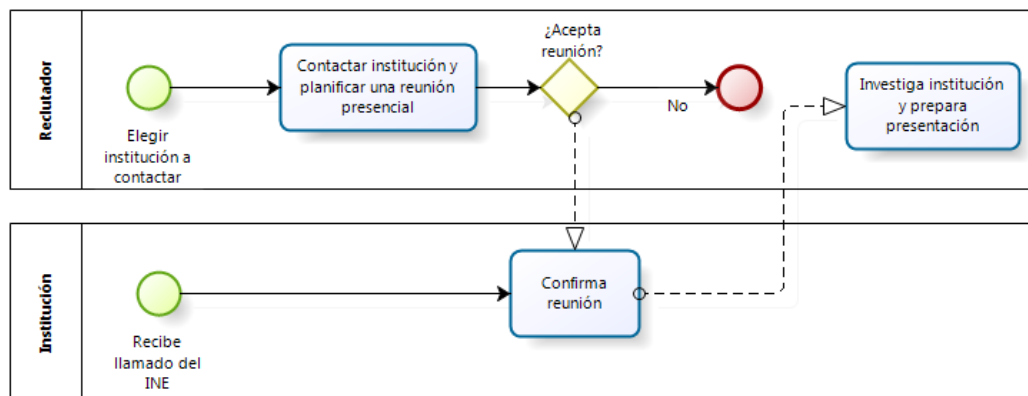
Acuerdos de colaboración

Para la realización exitosa del proyecto Censo, se necesita de las diferentes instituciones, tanto en la prestación de personas para censar como infraestructura para capacitaciones y locales censales. Por eso la importancia de firmar acuerdos de colaboración con el mayor número de instituciones posibles. Para realizar estos acuerdos de colaboración, el proceso se describe a continuación.

Con la institución seleccionada y los datos de contacto levantados, el reclutador, ya sea JECO, Coordinador Nacional, Reclutador RM o Reclutador Regional contactan a la institución para planificar una reunión informativa del Censo 2017.

Una vez que la reunión se encuentra confirmada, el reclutador debe investigar de la institución, sus valores, motivaciones, misión y cantidad de posibles reclutados con el fin de preparar la presentación en base a la presentación tipo.

Ilustración 19: Acuerdos de colaboración (1)

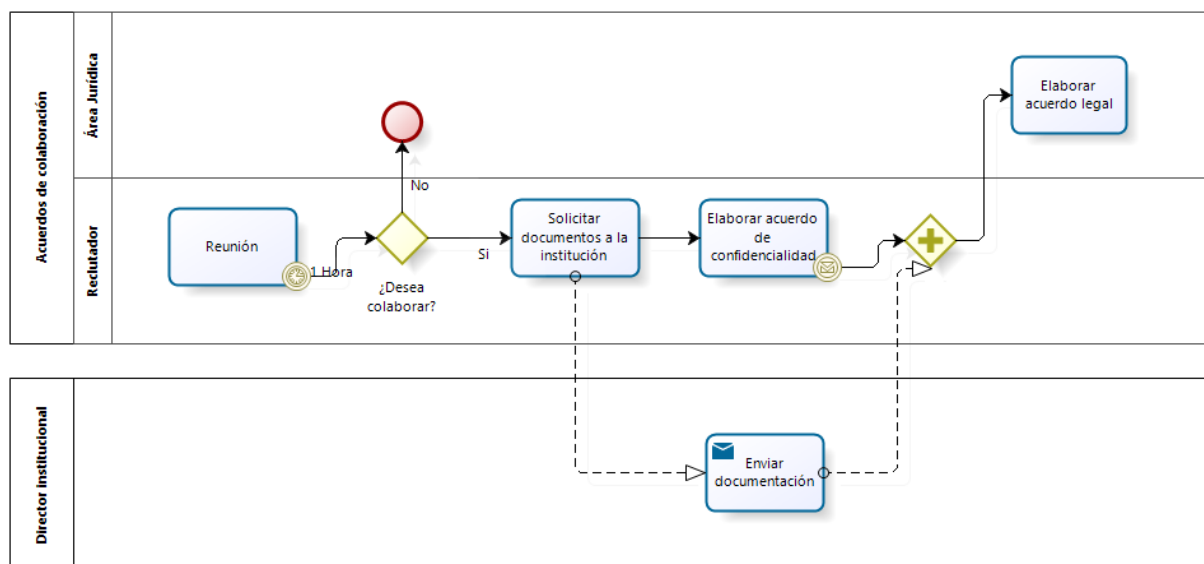


Fuente: Elaboración propia

La reunión, debe tener una duración recomendada de 1 hora, la cual debe finalizar con la declaración de los términos del acuerdo de colaboración de la institución, en caso que este desee participar. El reclutador solicita vía mail a la institución, la personalidad Jurídica y el certificado de vigencia.

Los documentos y los términos del acuerdo de colaboración son enviados vía mail al departamento Jurídico del INE, quienes elaboran el acuerdo legal. Esta parte del proceso es un cuello de botella, ya que el Departamento Jurídico no tiene tiempos límites de cumplimiento demorando meses en entregar el documento; razón por la cual actualmente no se han podido firmar más acuerdos de colaboración. Se recomienda solicitar a la Directora Nacional, un procedimiento de acuerdos de colaboración con tiempos límites de desarrollos de tareas y cumplimientos con el fin de presionar al Departamento Jurídico a realizar la recolección de firmas correspondientes.

Ilustración 20: Acuerdos de colaboración (2)

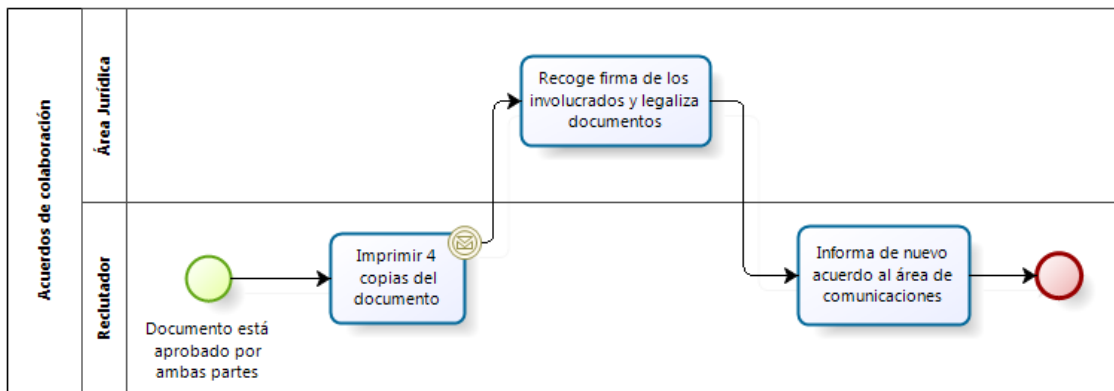


Fuente: Elaboración propia

Una vez el documento se encuentra listo el Departamento de Jurídica envía el documento al reclutador, quien lo reenvía a la institución para su revisión. Si la institución no está de acuerdo con el acuerdo o desea agregar nuevos detalles el documento se reelabora y llega nuevamente al área de jurídica. Si está de acuerdo con el documento, el reclutador envía 4 copias impresas al Departamento de Jurídica quien legaliza y solicita la firma de la Directora Nacional INE, el cual también toma un tiempo mayor a 2 meses.

Una vez que están legalizados los documentos, el reclutador debe informar al área de comunicaciones para que en conjunto se decida el momento preciso para la firma del acuerdo. Finalmente se firma el acuerdo en la institución o donde el área de comunicaciones estime pertinente.

Ilustración 21: Acuerdos de colaboración (3)



Fuente: Elaboración propia

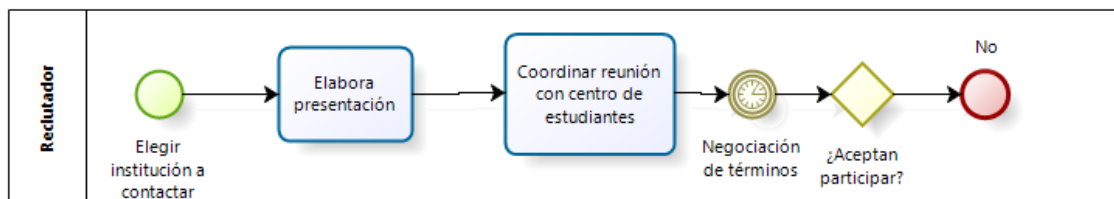
Se recomienda que sólo las instituciones reclutadas por el Reclutador Regional y el Coordinador Nacional deban firmar acuerdos de colaboración. Existen salvedades en caso que el área de capacitación solicite la infraestructura de una institución en particular.

Reclutamiento Instituciones de Educación Superior

Una vez que ya se realizó el contacto con alguna institución de educación, se prepara la presentación personalizada y se coordina la reunión con el centro de estudiantes específico a contactar. Existe una mayor facilidad de reclutamiento con instituciones con las cuales se tiene un acuerdo de colaboración previamente firmado, entre el INE y la institución, ya que en el acuerdo se comprometen a difundir y promocionar las actividades del Censo.

En la reunión se solicita la participación del centro de estudiantes para que actúen en la difusión de reclutamiento, negociando los términos de participación, es decir, la colaboración del centro de estudiantes para reclutar, número de censistas requeridos, incentivos monetarios y el acceso a las bases de datos de los alumnos.

Ilustración 22: Educación Superior (1)



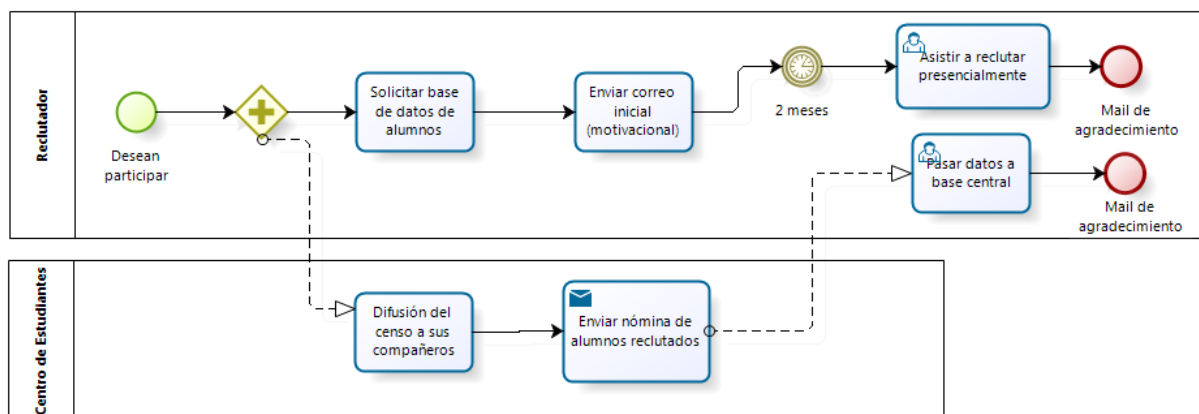
Fuente: Elaboración propia

Si están de acuerdo se solicita la base de datos de sus alumnos con el fin de enviar un correo motivacional de introducción e información del Censo y se entregan los datos

necesarios para agregar un nuevo censista a la base de datos de reclutamiento, para que el centro de estudiantes reclute a posteriori y recopile los datos señalados.

Se asiste, después de dos meses a la institución, para reclutar presencialmente e ingresar los datos a la planilla central. En caso de que el centro de estudiantes posea su nómina de alumnos reclutados, se solicitan los censistas reclutados para ingresar los datos a la base central. Si no se reclutan todos los alumnos en estas dos instancias el centro de estudiantes debe seguir con el proceso de reclutamiento hasta llegar al número negociado en los acuerdos.

Ilustración 23: Educación Superior (2)

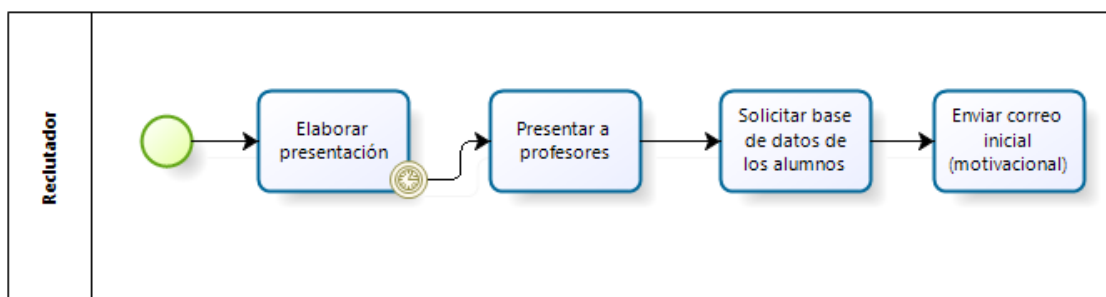


Fuente: Elaboración propia

Reclutamiento Colegios Enseñanza Media

Este proceso comienza una vez que el director del establecimiento ya ha firmado el acuerdo de colaboración o ha accedido a participar del proyecto Censo. Se coordina una siguiente visita al colegio, semana posterior a la firma del acuerdo para realizar una presentación del proyecto a los profesores. Se solicita la base de datos de sus alumnos para enviar el primer correo motivacional con la información del proyecto Censo.

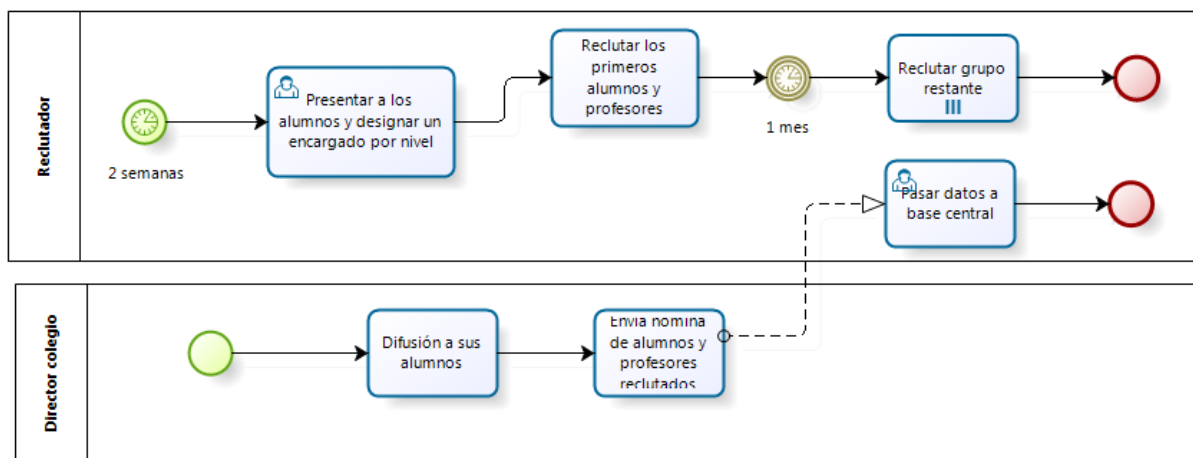
Ilustración 24: Enseñanza Media (1)



Fuente: Elaboración propia

Después de dos semanas se asiste al colegio por tercera vez para motivar a los alumnos, designar un encargado por nivel y reclutar a los primeros interesados en participar como censistas. Una vez al mes se asiste al colegio a reclutar al grupo restante hasta obtener el número deseado de censistas, con un máximo de 3 visitas más.

Ilustración 25: Enseñanza Media (2)



Fuente: Elaboración propia

Se le entregará una nómina al colegio de sus alumnos reclutados para que el colegio solicite la autorización de los padres para que sus hijos, menores de edad, participen en las labores censales. Los permisos serán diseñados y solicitados por los colegios, siendo ellos quienes mantendrán el control de los alumnos autorizados.

Para reclutar a los docentes en colegios de educación básica o parvularia, el proceso es similar al anterior, exceptuando el proceso de involucramiento de los alumnos.

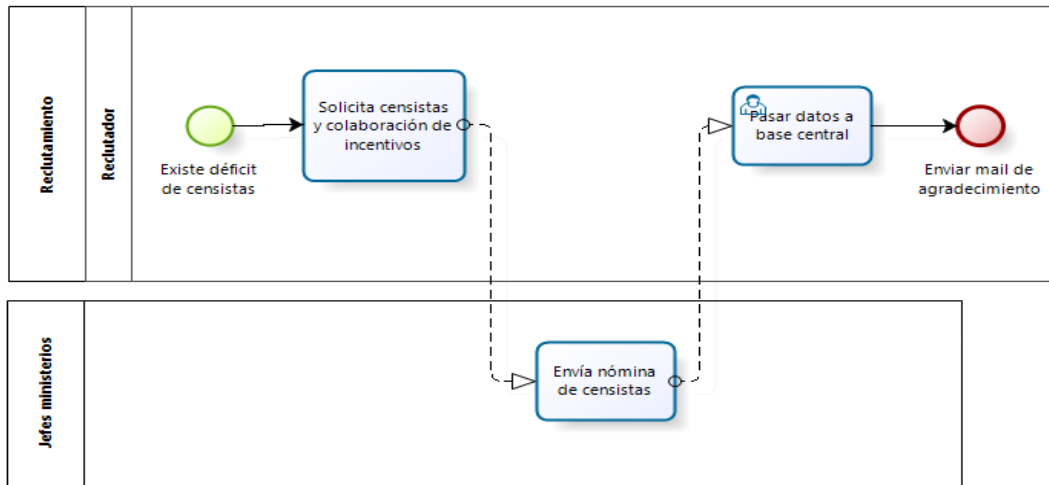
Reclutamiento Empleados Públicos

Existen comunas que a partir de abril de 2016, deberán recurrir al segmento de empleados públicos, debido al déficit existente de las otras fuentes de reclutamiento mencionadas en la caracterización de empleados públicos. Para el resto de las comunas, a partir de octubre de 2016, si sus reclutados se encuentran por debajo de su número meta; entonces comienza el proceso de solicitud de funcionarios públicos a las instituciones correspondientes.

El reclutador regional solicita la colaboración a las jefaturas de los ministerios con los campos deseados de la base de datos, la estrategia de motivación y la cantidad de personal necesario.

Una vez que los funcionarios están designados, se agrega la nómina de nuevos censistas a la base de datos central junto con el envío automático del mail de agradecimiento; al igual que ocurre en los otros segmentos.

Ilustración 26: Empleados Públicos

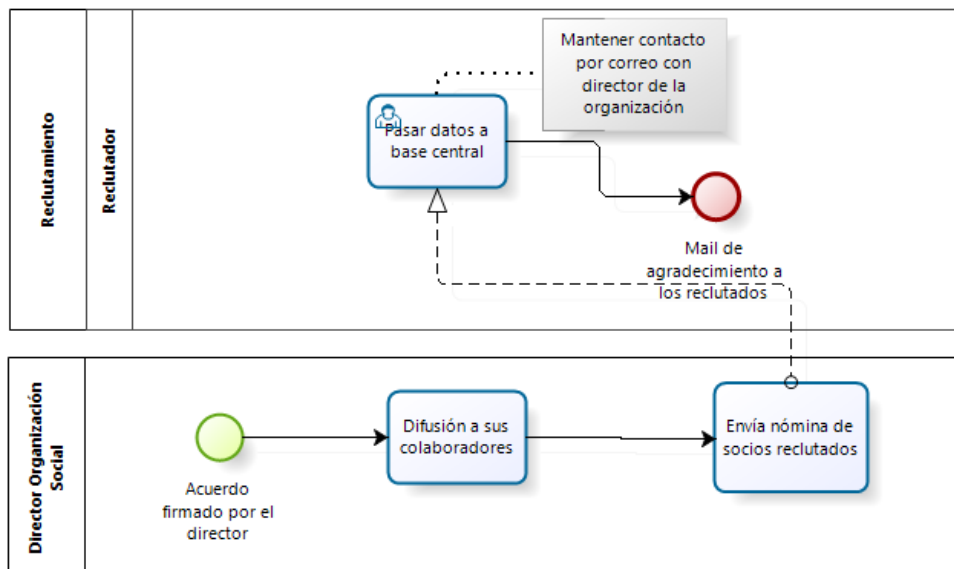


Fuente: Elaboración propia

Reclutamiento Organizaciones Sociales

Una vez firmado el acuerdo de colaboración con el director de la organización, es esta persona la encargada de difundir la información a sus colaboradores. Cuando el director tenga lista la nómina (solicitar la nómina vía mail 1 mes después de la firma del acuerdo), el reclutador ingresa los nuevos datos a la base de datos central.

Ilustración 27: Organizaciones Sociales



Fuente: Elaboración propia

8.3. Manual comunal de reclutamiento

El manual de reclutamiento comunal debe ser entregado entre el 11 de marzo al 25 de marzo de 2016 a los JECO designados en cada comuna del país. Este manual debe contener los contenidos mínimos indicados a continuación:

- Reclutador Regional asignado (nombre y datos de contacto) *Por definir*
- Acceso al portal de ingreso con usuario *Por definir*
- Ingreso de nuevos datos de censistas *Por definir*
- Obtener reportes comunales de la base de datos central *Por definir*
- ✓ Demanda requerida y fuentes de reclutamiento *Preparado por reclutadores regionales en archivo excel adjunto al manual*
- ✓ Indicador censistas inscritos (metas de cumplimiento)
- ✓ Reclutamiento institucional (procesos y estrategias de reclutamiento)
- ✓ Pauta de Reuniones institucionales
- ✓ Pauta de Reportes de avances comunales

8.3.1. Reuniones institucionales

En las reuniones institucionales se deben realizar las siguientes actividades mínimas:

- No olvidar llevar la presentación personalizada para cada institución
- Realizar presentación al inicio de la reunión
- Finalizar la presentación con lo que requerimientos necesarios a la institución (número de censistas, infraestructura, difusión)
- Coordinar métodos de motivación como días libres o nota en algún ramo, etc.
- Explicar al director los datos que se necesitan para crear la nómina de censistas la cual ellos deben entregar al reclutador en algunos casos

8.3.2. Reportes de avance comunales

Una vez a la semana los JECO envían el avance de reporte comunal, que debe contener los siguientes temas:

- Reuniones fijadas durante la semana
- Reuniones realizadas durante la semana
- Plan de trabajo de los próximos 3 meses
- Estrategias que han utilizado con respecto al reclutamiento (actividades motivacionales)
- Dificultades del proceso
- Comentarios

Para que este manual comunal sea utilizado como material de consulta habitual por los JECO's debe ser simple, claro y con una extensión no mayor a 15 páginas.⁴²

⁴² Ver Anexo M con boceto inicial Manual Comunal de Reclutamiento

9. Proceso de selección

Debido a la magnitud que abarca el Proceso Censal, principalmente para el caso de los voluntarios que serán cerca de 522.000, el proceso de selección será de menor rigurosidad, para disminuir tiempos de procesos y recursos, es decir, no se realiza entrevistas grupales o individuales, ni exámenes médicos, psicológicos o de conocimiento.

9.1. Perfil del Censista

Para seleccionar características deseables en los postulantes se elabora un perfil mínimo para participar del Proceso Censal:

- Tener segundo medio cursado: este perfil se cumple en todos los grupos específicos a excepción de los voluntarios, por tanto, se controla con el formulario de inscripción donde el voluntario debe confirmar si tiene este curso aprobado o no.
- Estado de salud acorde al trabajo de censista: el trabajo a desarrollar del censista consiste en encuestar durante un día, puerta a puerta, el distrito asignado; por lo tanto, debe contar con un estado de salud adecuado. Este punto considera la autoselección del postulante, es decir, que el mismo evalúe su capacidad de ser empadronador.; por lo tanto, es deber de la organización a nivel comunicacional entregar la información sobre las labores que el censista debe desarrollar. En caso que la inscripción sea por parte de adultos mayores, estos pueden ser destinados a labores de entrega de materiales en los locales operativos.
- No poseer antecedentes penales: con el fin de otorgar seguridad a la población censada, es que no podrán ser censistas personas con antecedentes penales actuales.
- No poseer antecedentes de violencia intrafamiliar: debido al contacto personal para el desarrollo de la entrevista, se recomienda que el postulante no posea antecedentes, ya que considera un perfil que podría reaccionar de manera sobredimensionado con situaciones incómodas o de estrés.

Patricia Morales, coordinadora del Censo Abreviado de 2017 y Gonzalo Bustillos, actual Coordinador Censal Región Metropolitana, ex Director Regional Valparaíso, están desarrollando un trabajo con el registro civil para obtener los antecedentes de los postulantes y seleccionar de acuerdo al perfil antes señalado.

El proceso de selección apunta principalmente al segmento de voluntarios, como ciudadanía en general; ya que en los otros grupos objetivos los criterios básicos se cumplen con gran probabilidad.

10. Sugerencias (Fidelizar)

Para finalizar el diseño del proceso de reclutamiento y selección, se realizan las siguientes sugerencias al área de reclutamiento Censo, para un mejor desempeño y desarrollo de las laborales relacionadas a los censistas voluntarios.

10.1. Seguimiento

Una vez que el postulante ha pasado los filtros de selección mencionados en el punto anterior, 9.1 Perfil del Censista, se envía un primer correo de confirmación de su inscripción y agradecimiento. Adjuntar en el mail enviado, un mail y número de contacto, pertenecientes a la coordinadora nacional de reclutamiento y el reclutador RM, al cual el postulante pueda comunicarse en caso de preguntas o dudas.

Entre la inscripción y las labores censales de 19 de abril 2017, se entregará un mail de felicitaciones de cumpleaños al censista y saludos en fiestas importantes como 18 de septiembre, navidad y año nuevo.

Entre el período de inscripción y el día censal también es necesario seguir fidelizando y manteniendo informado a los voluntarios, sin que el exceso de información entregada por el área de reclutamiento, capacitación y comunicaciones sea excesivo o incongruente provocando efectos negativos en el voluntariado, ya que además de los mails y los contactos realizados desde reclutamiento y capacitación, se realizará la promoción del Censo, a cargo de una agencia publicitaria externa.

Por lo tanto se recomienda enviar 3 mails principales a los censistas con links que redirijan a presentaciones interactivas diseñadas en conjunto con las áreas anteriormente mencionadas cada 3 meses. Los mails se enviarán en las siguientes fechas y con el siguiente contenido:

- Agosto 2016 (1er mail)
 - Mail introductorio: qué es un censo y para qué sirve.
 - Los censos a través de la historia.
 - Experiencias de censistas anteriores.
 - Invitaciones a actividades de promoción del censo.
 - Lugar y fecha de capacitación (Opcional).

- Noviembre 2016 (2do mail)
 - Mail de permanencia: indicar protocolos del día censal.
 - Cuáles son las tareas que debe desarrollar.
 - Materiales que se les entregarán.
 - Cómo funcionarán los locales de trabajo.
 - Lugar y fecha de capacitación (Opcional).

- Febrero 2017 (3er mail)
 - Mail de capacitación: reforzar los conceptos vistos en la capacitación. (Vivienda, hogar, etc.)
 - Recorrido del día censal.
 - Asignación de distrito censal.
 - Asignación de local de trabajo.

La información relevante como fecha y lugar de capacitación, asignación de locales de trabajo, asignación de distrito, hora de inicio deben ser entregadas por otros medios como teléfono o mensaje de texto asegurándose que la información sea recibida por el empadronador.

Se vuelve a destacar la importancia que el discurso sea coherente a través de todos los medios por los cuales el censista sea reclutado, manteniendo su atención y fidelidad al proyecto.

10.2. Metas de desempeño

Con el fin de incentivar y coordinar el avance de los reclutadores regionales, se establecen metas de desempeño equivalente al 10% mensual de su sueldo bruto, por cada uno de los indicadores de desempeño, contactos institucionales y porcentaje de censistas inscritos, cumplidos al 100% a nivel comunal. Es decir, el incentivo se divide en el número de comunas que tenga a cargo el reclutador regional; por ejemplo el Reclutador 1 tiene a cargo 20 comunas, si al finalizar el mes 10 de sus comunas superan la meta de desempeño y las otras 10 no, se entregará un incentivo correspondiente al 50% del 10% del sueldo bruto.

El primer indicador corresponde al número de instituciones contactadas pertenecientes a cualquier segmento objetivo, este indicador será considerado a nivel regional, ya que existen comunas con pocas fuentes de reclutamiento. El indicador se considera completado si alcanza el número meta de instituciones contactadas; lo que implica contabilizar las instituciones con las cuales se tuvo la primera reunión de acercamiento presencial. Por lo tanto en el reporte de avance se debe entregar las reuniones institucionales con la fecha de reunión, además de proyectar las empresas con reuniones fijadas y la proyección de contactos de los siguientes 3 meses.

El tiempo entre el contacto inicial de una institución y el reclutamiento de sus participantes es relativo, ya que dependerá de la facilidad de motivar a sus integrantes como de las otras áreas INE involucradas en el proceso de reclutamiento (Área Jurídica, Comunicaciones, Capacitación y TI). Este tiempo puede durar entre 1 a 4 meses, por lo tanto este indicador funcionará entre abril 2016 y diciembre de 2016 (9 meses) para alcanzar el número óptimo de censistas reclutados a marzo de 2017.

Tabla 22: Indicador “Porcentaje contactos institucionales”

	Regiones	Educación Media	Educación Superior
Reclutador 1	Arica y Parinacota	1	1
	Tarapacá	1	1
	Antofagasta	3	1
Reclutador 2	Atacama	2	1 cada 2 meses
	Coquimbo	3	1
Reclutador 3	Valparaíso	5	3
Reclutador 4	O’Higgins	4	1
Reclutador 5	Maule	4	2
Reclutador 6	Bío Bío	10	4
Reclutador 7	Araucanía	4	1
	Los Ríos	1	1
Reclutador 8	Los Lagos	4	2
	Aysén	1 (total: 2 instituciones)	0
	Magallanes	1	1 (total: 3 instituciones)

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las organizaciones sociales, se espera un número mensual de 2 organizaciones sociales por región, hasta que el reclutador compruebe que no existen más instituciones a contactar o no cumplen con una visión de voluntariado y vocación de ciudadanía participativa.

El segundo indicador a cumplir, son el % de censistas inscritos, que consiste en el número de censistas ingresados a la base central y cumplen con los criterios de selección. El indicador será a nivel comunal, para que todas las comunas tengan un avance similar de su demanda.

Las metas para este indicador se basan en los datos del reclutamiento en el 2002, recogidas de la Memoria Censal. El proceso de Reclutamiento en 2002, comenzó en septiembre del 2001, pero el proceso de reclutamiento para el censo 2017 comenzará en marzo del 2016, según el plan de trabajo diseñado en el punto 8.2 Proceso de Reclutamiento; por lo tanto, se considera que el primer mes con meta de desempeño del porcentaje de censistas inscritos será en el mes de agosto 2016.

Tabla 23: Indicador “Porcentaje censistas reclutados”

Fecha	% Censistas Inscritos
Agosto 2016	5%
Septiembre 2016	23%
Octubre 2016	50%
Noviembre 2016	62%
Diciembre 2016	73%

Enero 2017	76%
Febrero 2017	90%
Marzo 2017	100%

Fuente: elaboración propia

Tener el 100% de los censistas reclutados en marzo de 2017, permite colaborar también con la logística y organización del área de capacitación, reduciendo el riesgo de censistas no capacitados o con una mala capacitación.

Se propone a la organización del censo, fijar como complemento a los indicadores anteriores, un indicador relacionado al porcentaje de censistas capacitados, que pueden ser los mismos indicados anteriormente con un mes de desfase. Otro indicador relevante es el tiempo entre la inscripción y la capacitación; se recomienda que el tiempo no sea mayor a 3 meses para que el censista no pierda motivación, y los conceptos seguirán siendo reforzados en los mails de seguimientos.

Tabla 24: Indicador “Porcentaje censistas capacitados”

Fecha	% Censistas Capacitados
Septiembre 2016	5%
Octubre 2016	23%
Noviembre 2016	50%
Diciembre 2016	62%
Enero 2017	73%
Febrero 2017	76%
Marzo 2017	90%
Abril 2017	100%

Fuente: elaboración propia

11. Conclusiones

El presente trabajo de título, del diseño de procesos de Reclutamiento y Selección permite realizar un proceso sistémico, riguroso y exhaustivo, que permitirá al Coordinador Nacional de Reclutamiento, designado en diciembre de 2015, visualizar las actividades que debe coordinar y realizar para llevar a cabo el objetivo del área de Reclutamiento, que busca reclutar a 524.442 censistas voluntarios a lo largo de todo Chile. El diseño entrega las distintas actividades de coordinación que deben existir con las otras áreas de la institución y los requerimientos que Reclutamientos debe solicitar a estas, para realizar un trabajo coordinado y coherente que entrega la seriedad y confiabilidad a la ciudadanía, que se desvaneció con el censo fallido del 2012.

La memoria considera un presupuesto mínimo para el área de reclutamiento, con contrato de personal, recursos motivacionales para estudiantes secundarios y material de apoyo para los censistas, debido a que, a la fecha de término del trabajo no se cuenta con un presupuesto asignado al área, que será limitado. Se considera que las actividades promocionales y de motivación nacional serán desarrolladas por el Área de Comunicaciones y la empresa de publicidad externa.

El reclutamiento proyectado, según las diferentes fuentes de reclutamiento, se realiza a nivel regional, provocando déficit de censistas en algunas comunas debido a que necesitan un mayor porcentaje de reclutamiento en algunos segmentos. El análisis en detalle para las 346 comunas existentes en Chile queda a cargo del Coordinador Nacional de Reclutamiento y del Reclutador Regional.

Cabe destacar que para el desarrollo de esta memoria se presentaron algunas dificultades que implicaron algunos cambios metodológicos y en el plan de trabajo. Inicialmente el profesor guía estaba contratado como consultor en el proyecto Censo y posteriormente renunció a estas labores; su contratación facilitaba el acceso a la información y las entrevistas al resto del equipo. La mantención de relaciones laborales durante este período permite mantener un acceso parcial a los actores involucrados.

Para el capítulo estrategias de reclutamiento, no se logró realizar focus group a los segmentos objetivos, ya que no existía un respaldo escrito de la institución al desarrollo de la memoria; no habían recursos destinados al diseño estratégico del proceso, ya que los recursos están destinados más bien a la ejecución; las otras áreas no tenían los lineamientos establecidos para el Censo ya que estaban trabajando en el Precenso por lo que debían evitarse duplicidades en el discurso comunicacional que afectara negativamente el futuro reclutamiento y el segmento de educación media sería un grupo que no tomaría seriamente el método y los datos se hubieran inhabilitado. Por lo tanto se recurre al conocimiento experto de los segmentos.

Los objetivos específicos consisten en la creación de base de datos con fuentes de reclutamiento probables las cuales se entregan al Coordinador Nacional de Reclutamiento en diferentes archivos en formato Excel para cada segmento y un

archivo resumen que permitirá al coordinador visualizar el avance que debe tener cada comuna.

Definir y validar estrategias de reclutamiento para los segmentos objetivos de censistas entregados en la memoria y que pretenden reclutar al menor costo posible. Determinar estructura del área de Reclutamiento, con roles y tareas de cada uno de sus miembros donde se encuentran los Reclutadores Regionales, Reclutador RM y Jefes Comunales.

Generar un documento entregable con instrucciones de reclutamiento a las municipalidades, dirigido al Alcalde y el Jefe Comunal presente en cada comuna de Chile, documento el cual no puede ser entregado en su totalidad debido a la falta de información y coordinación con las otras áreas, ya que algunos procesos en las Áreas de Comunicaciones y Tecnologías de la Información serán externalizadas a empresas que aún no están definidas, lo que retrasa de forma importante los avances que podría tener el área de reclutamiento. Con la información presente en la memoria, se determinan los requerimientos que deben realizarse a estas empresas externas una vez estén definidas.

Durante el trabajo desarrollado en la memoria, se observan faltas de procedimientos como inducción, de definición de roles, rigideces provenientes de la institución INE como aprobación de cartas Gantt con plazos vencidos y falta de comunicación entre áreas dentro del mismo Proyecto Censo, que pueden afectar negativamente un resultado exitoso para el Censo abreviado 2017.

Esta memoria tiene por objetivo final, documentar todas las actividades, eventos, procesos y diseños estratégicos y tácticos que permitan llevar a cabo el éxito del Área de Reclutamiento y del proyecto Censo. La información documentada servirá como base de funcionamiento, para el siguiente Censo 2022, disminuyendo recursos destinados a la planificación previa y más recursos a la ejecución eficiente, aprendiendo y mejorando la experiencia pasada; sus éxitos y fracasos.

12. Glosario

Censo: contabilización, listado o empadronamiento de algún grupo en particular. En Chile se realizan censos agropecuarios y de población y vivienda.

Censo de Población y Vivienda: proyecto estadístico destinado a cuantificar y caracterizar todas las Viviendas, Hogares y Personas, abarcando el Territorio Nacional en un momento y período determinado.

Censo de Hecho (o de facto): contabiliza a las personas según donde durmieron la noche anterior y se realiza en “un solo día”.

Censo de Derecho (o de jure): contabiliza a las personas en sus lugares de residencia habitual y se realiza durante un “período de tiempo”. Se considera residencia habitual al lugar donde la persona ha residido la mayor parte de los últimos 12 meses o tiene la intención de permanecer la mayor parte de los próximos 12 meses.

CN: Coordinador Nacional de Reclutamiento.

DR: Director Regional, representante INE en regiones.

Empadronador (o censista): ciudadano voluntario encargado de llenar los datos del formulario censal a partir de las respuestas entregados por el informante.

EOR: Encargado Operativo Regional.

EOP: Encargado Operativo Provincial.

ETC: Encargado Técnico Comunal.

Informante: El informante es la persona que responde a cada una de las preguntas del Cuestionario censal.

JECO: Jefe Comunal y de área, funcionario municipal designado por el alcalde para las distintas labores asociadas al reclutamiento y otras labores del levantamiento censal.

RG: Reclutador Regional, persona encargada del reclutamiento en regiones contratada por el INE.

13. Bibliografía

- [1] “Fallido Censo 2012: Encuestadores alzan la voz y revelan los vicios del proceso”, Domingo, 5 de octubre de 2014, Emol. Fecha visita: 18 de noviembre de 2015. Disponible: <http://www.emol.com/noticias/nacional/2014/10/02/683031/fallido-censo-2012-encuestadores-alzan-la-voz-y-desmenuzan-los-vicios-del-proceso-finde.html>
- [2] “América latina: aspectos conceptuales de los censos del 2000, Seminario Censos 2000: diseño conceptual y temas a investigar en América Latina), División de Población, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, CELADE, Naciones Unidas, Santiago de Chile, junio de 1999.
- [3] Contraloría General de la República, División de Auditoría Administrativa, Unidad de Auditorías Especiales, “Informe Investigación Especial: Instituto Nacional de Estadísticas”, Número de Informe: 3/2014, Santiago 4 de junio de 2015
- [4] Lucrecia Dattoli Bravo, Departamento de Atención al Usuario y Difusión, Subdepartamento Centro de Documentación. “Manual Censal”, Santiago 2002.
- [5] Jenny Monsalve Neira, Instituto Nacional de Estadísticas. “Retratos de Nuestra Identidad: Los Censos de Población en Chile y su evolución histórica hacia el Bicentenario”, Impresión FEYSER Ltda, Julio 2009. Disponible: http://www.ine.cl/canales/usuarios/cedoc_online/240111/files/retratos%20de%20nuestra%20identidad.pdf
- [6] “Reclutamiento y Selección”, apuntes Curso IN5101-1 Comportamiento Organizacional, Profesor Sebastián Conde, Departamento de Ingeniería Civil Industrial, Universidad de Chile, Primavera 2014.
- [7] Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal, Subdepartamento de Reclutamiento y Selección, Instituto Nacional de Estadísticas.
- [8] “Memoria Censal 2002”, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile, Septiembre 2003.
- [9] “Manual del Jefe Comunal y Supervisor”, Instituto Nacional de Estadísticas, Material Capacitación Censo 2002.
- [10] “El Instituto Nacional de la Juventud asumió el desafío de apoyar en la coordinación de los voluntarios/as del país”, América Solidaria, 06 de noviembre 2015. Disponible: <http://www.americasolidaria.org/informate/el-instituto-nacional-de-la-juventud-asumio-el-desafio-de-apoyar-en-la-coordinacion-de-los-voluntariosas-del-pais/>
- [11] “Docentes en Chile: Resultados de la encuesta TALIS 2013”, Evidencia Final Marzo 2015, Centro de Estudios Mineduc. Disponible: http://centroestudios.mineduc.cl/tp_enlaces/portales/tp5996f8b7cm96/uploadImg/File/Evidencias/evidencia_final_marzo_2015.pdf

[12] “Desmunicipalización: Bachelet firma proyecto que crea el Sistema Nacional de Educación Pública”, Lunes, 2 de noviembre de 2015, T13. Fecha visita: 19 de diciembre de 2015. Disponible: <http://www.t13.cl/noticia/politica/desmunicipalizacion-bachelet-firma-proyecto-crea-sistema-nacional-educacion-publica>

[13] “Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público”, Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (DIPRES), Noviembre 2015. Disponible: http://www.dipres.gob.cl/594/articles-140432_doc_pdf.pdf

[14] Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican. Fecha de promulgación: 10 de septiembre de 1996. Disponible: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=60439>

[15] Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Fecha de promulgación: 16 de junio de 2004. Disponible: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236392>

[16] “Orientaciones metodológicas para la elaboración de perfiles de terceros niveles jerárquicos en los servicios públicos”, Ministerio de Hacienda, Diciembre 2007. Disponible: <http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/Orientaciones%20Elaboracion%20Perfiles.pdf>

[17] Guía de referencia BPMN, Bizagi. Disponible: https://www.bizagi.com/docs/BPMN_Guia_de_Referencia_ESP.pdf

14. Anexos y Apéndices

Anexo A: Extracto CV Paula Cabrera

Psicóloga, Magíster en Psicología de las Organizaciones

Resumen

Experta en aprendizaje, diseño curricular e institucional, desarrollo de metodologías de aprendizaje efectivo, desarrollo de competencias profesionales y comunicacionales. Consultor en gestión de carrera profesional, gestión por competencias, liderazgo educativo, trabajo colaborativo y gestión de conflictos.

Antecedentes Laborales

2012 a la fecha

Departamento de Ingeniería Civil Industrial, Universidad de Chile

Diseño e implementación de la Oficina de Gestión de Carrera

Profesora cursos electivos “Habilidades Comunicacionales en la empresa”, “Habilidades Directivas I”, “Desarrollo de Carrera Profesional” y “Seminario Ingeniería Industrial: Haciendo Empresa”.

2013

Escuela de Psicología, Universidad Adolfo Ibáñez

Profesora curso “Prácticas Dialógicas”.

2008

Corporación Municipal de Puente Alto

Coordinadora Unidad Técnico-Pedagógica Enseñanza Básica, responsable de coordinar y supervisar trabajo técnico-pedagógico de docentes, en la implementación de planes y programas.

2005-2008

Corporación Municipal de Peñalolén

Dirección de educación: jefa área técnica responsable de la supervisión técnica de equipos directivos de los 17 establecimientos educacionales dependientes de CORMUP.

1995-1999

DAEM Quilicura

Coordinadora Comunal de educación parvularia.

Anexo B: Extracto CV Paulina Sarmiento

Psicóloga, Magíster Salud Mental Infantil e intervención temprana

Resumen

Psicóloga de formación clínica; con experiencia en el área docente. Ha desempeñado cargos de jefatura en el área de selección de personal y funciones de dirección tanto en el área administrativa como clínica. Posee 13 años de experiencia clínica en el área infanto- juvenil, así como también en el área de consultoría y selección, con 9 años de experiencia docente. Se ha desempeñado como académico de planta de la escuela de psicología de la universidad de las Américas, y coordinador académico de la misma escuela.

Ha realizado diversos cursos de capacitación para empresas y colegios. Actualmente se desempeña como encargada del centro de atención psicológica de la Universidad de las Américas en la sede Santiago Centro y como supervisora en terreno de los alumnos que cursan su Práctica profesional en el área clínica.

Antecedentes Laborales

Abril 2010 a la actualidad

Asociación Chilena de seguridad ACHS

Desarrollo e implementación de proyecto de intervención en violencia escolar, “Técnicas de control, identificación y contención escolar“. Implementado en los colegios de La Municipalidad de Santiago, etapa I 2011 y Etapa II 2012.

Marzo 2000 a la fecha

Consulta Clínica

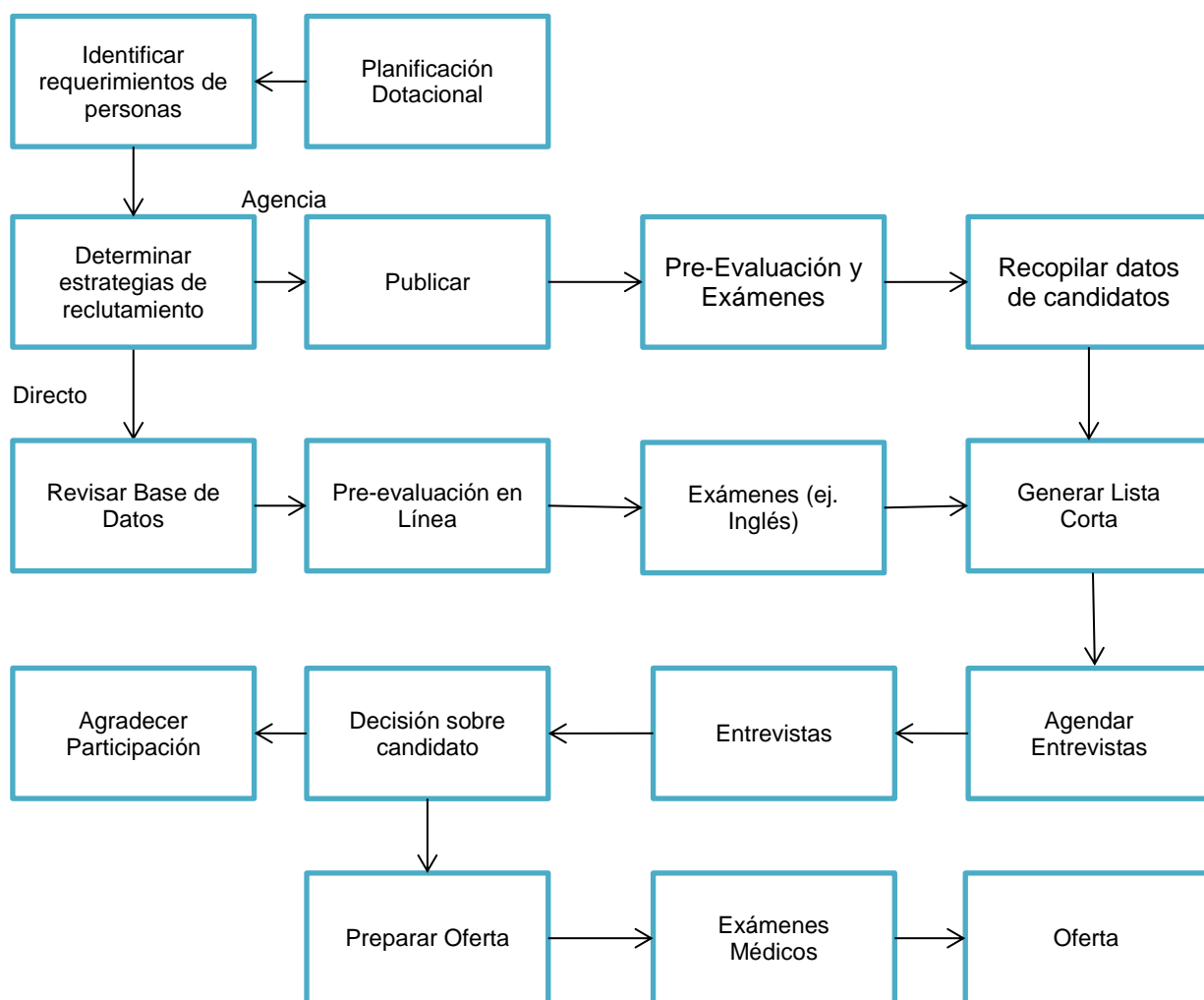
Trabajo con Niños y adolescentes.

Talleres y charlas a colegios.

Entrenamiento parental.

Anexo C: Flujograma proceso convencional de Reclutamiento y Selección

Ilustración 28: Flujograma Reclutamiento y Selección



Fuente: "Reclutamiento y Selección", apuntes curso Comportamiento Organizacional

Anexo D: Procesos Reclutamiento y Selección de Personal

Glosario:

US: Unidad Solicitante

SDRS: Subdepartamento de Reclutamiento y Selección

DR: Director Regional

Solicitud de personal refrendada: documento que debe generar la Unidad Solicitante para generar un proceso de selección. Este se encuentra refrendado cuando viene con la aprobación desde el Departamento de Gestión Financiera, quien aprueba el presupuesto comprometido durante el período en el cual la persona será contratada.

Tabla resumen evaluación psicolaboral (TREP): tabla aplicada a procesos de selección masivos, que contiene los resultados de los test psicolaborales aplicados, la formación y las principales fortalezas y debilidades.

Matriz de Proceso

Tabla 25: Reclutamiento y Selección en Región Metropolitana

N°	Qué	Quién	Cuándo	Cómo (Registro)
1	Recepciona requerimientos de personal e informa a la US.	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Al inicio del proceso	Solicitud de personal refrendada y correo electrónico
2	Toma conocimiento de la recepción de antecedentes	Unidad Solicitante	Al inicio del proceso	No aplica
3	Coordinación de trabajo con US y envío de propuesta de publicación y perfil de cargo	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	Correo electrónico
4	Levanta o actualiza perfil de cargo	Subdepartamento de Desarrollo Organizacional	Cuando la US no envía o no valida el perfil del cargo	Según procedimiento de levantamiento y actualización de perfiles de cargo
5	Publicación de oferta laboral a través del link institucional de vacantes internas y bolsa electrónica de trabajos	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes" Se mantiene publicación por 5 días o hasta que la US lo determine	Copia de la publicación
6	Solicitar a US prueba técnica	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Mientras se mantiene vigente la publicación de la oferta laboral	No aplica
7	Elabora y envía prueba técnica y pauta de corrección, si	Unidad Solicitante	Al cierre de la publicación, si se ha acordado la aplicación	Evaluación Técnica

	corresponde		de prueba técnica	
8	Preselección de antecedentes curriculares	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Mientras la publicación se encuentre vigente	No aplica
9	Envío de los resultados del proceso de reclutamiento	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	Correo electrónico
10	Se realiza evaluación grupal y masiva de los postulantes	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	No aplica
11	Revisión de pruebas y elaboración de ranking de los postulantes	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Al término de la evaluación	No aplica
12	Verificación de referencias laborales	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Al término de la evaluación	No aplica
13	Elaboración y envío de TREP de postulantes recomendables	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	Correo electrónico
14	Revisa resultados de TREP y confirma nómina de seleccionados y condiciones de ingreso	Unidad Solicitante	Durante la primera semana posterior a la recepción de TREP	Correo electrónico
15	Recibe notificación del nombre del seleccionado y condiciones de ingreso	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Durante la primera semana posterior a la recepción de TREP	No aplica
16	Informa a los postulantes que fueron seleccionados las especificaciones del ingreso y solicita documentación correspondiente	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Luego de notificar a los postulantes seleccionados	Correo electrónico
17	Confirma a la US la aceptación del cargo y condiciones de ingreso de los postulantes	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Luego de notificar a los postulantes seleccionados	Correo electrónico
18	Entrega la documentación correspondiente al SDRS	Postulantes	Al término del proceso	Documentación correspondiente
19	Envía documentación y solicitud de selección original al Subdepartamento de Administración del Personal	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Al término del proceso	Ordinario
20	Toma conocimiento del término del proceso de selección y envía carta de agradecimiento a los no seleccionados	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Luego de anular la solicitud	Correo electrónico
21	En consenso con SDRS se determina si	Unidad Solicitante	Luego de notificar a los postulantes	Correo electrónico

	se anulan las solicitudes que no se cubren o se realizan más instancias de evaluación		seleccionados	
--	---	--	---------------	--

Fuente: Procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal

Tabla 26: Reclutamiento y Selección en Direcciones Regionales

N°	Qué	Quién	Cuándo	Cómo (Registro)
1	Recepciona requerimientos de personal e informa a la US.	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Al inicio del proceso	Solicitud de personal refrendada y correo electrónico
2	Toma conocimiento de la recepción de antecedentes	Dirección Regional	Al inicio del proceso	No aplica
3	Coordinación de trabajo con US y envío de propuesta de publicación y perfil de cargo	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	Correo electrónico
4	Levanta o actualiza perfil de cargo	Subdepartamento de Desarrollo Organizacional	Cuando la US no valida el perfil del cargo	Según procedimiento de levantamiento y actualización de perfiles de cargo
5	Publicación de oferta laboral a través del link institucional de vacantes internas y bolsa electrónica de trabajos	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes" Se mantiene publicación por 5 días o hasta que la US lo determine	Copia de la publicación
6	Preselección antecedentes curriculares	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Mientras la publicación se encuentre vigente	No aplica
7	Envío de los resultados del proceso de reclutamiento	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	Correo electrónico
8	Elabora y envía copia de la prueba técnica y pauta de corrección al SDRS	Dirección Regional	Luego que la US confirma que ha decidido aplicar prueba técnica	Correo electrónico
9	Cita a los postulantes y aplica prueba técnica	Dirección Regional	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	No aplica
10	Selecciona y confirma a los postulantes con mejor puntaje para continuar con el proceso	Dirección Regional	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	Correo electrónico
11	Toma conocimiento de quienes continúan en el proceso	Dirección Regional	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	No aplica
12	Envía antecedentes curriculares a consultora	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Según "Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes"	Correo electrónico

13	Cita a postulantes para evaluación psicolaboral	Consultora externa	Según planificación de la consultora	No aplica
14	Confirma fechas de evaluación a SDRS	Consultora externa	Una vez que ha contactado a los postulantes	Correo electrónico
15	Elabora y envía informes psicolaborales de postulantes	Consultora	Luego que se han evaluado a los postulantes	Correo electrónico
16	Revisa y valida informes psicolaborales	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Al recibir los informes	No aplica
17	Revisa, corrige y reenvía informes	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Cuando existen errores en la información del informe	Correo electrónico
18	Envía informes aprobados a DR	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Luego de anular la solicitud	Correo electrónico
19	Realiza entrevista final	Dirección Regional	Luego de recibir los informes	No aplica
20	Envía confirmación de selección e informa lugar, hora y fecha de ingreso	Dirección Regional	Luego de entrevistar a los postulantes evaluados	Correo electrónico
21	Informa a los postulantes que fueron seleccionados las especificaciones del ingreso y solicita documentación correspondiente	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Al término del proceso	Correo electrónico
22	Confirma a la US la aceptación del cargo y condiciones de ingreso de los postulantes	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Al término del proceso	Correo electrónico
23	Envía documentación de postulantes y las pruebas técnicas originales si corresponde	Dirección Regional	Al término del proceso	Documentos en formato físico por valija
24	Envía carta de agradecimiento a los postulantes no seleccionados	Subdepartamento de Reclutamiento y Selección	Al término del proceso	Correo Electrónico
25	Declara el cargo desierto y anula solicitud	Dirección Regional	Al término del proceso	Correo Electrónico

Fuente: Procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal

Tabla de plazos de acuerdo a cantidad de vacantes

Tabla 27: Procesos en Región Metropolitana de 1 a 9 cargos (20 a 25 días)

N°	Qué	Cuándo	Observaciones
1	Recepción de requerimiento de personal	Al inicio del proceso. Día 0	Sin observaciones
2	Informa a Unidad Solicitante la recepción de antecedentes	Al inicio del proceso. Día 0	Sin observaciones
3	Envía propuesta de publicación a la Unidad Solicitante	2 días luego de recibir la solicitud refrendada	Se requiere que la solicitud de selección venga acompañada de perfil de cargo.
4	Publicación de oferta laboral a través del link institucional de vacantes internas y bolsa electrónica de trabajo	2 días después de validación de propuesta de publicación	Se requiere que US valide la propuesta de publicación. La publicación estará vigente por 5 días hábiles o hasta que la US lo determine
5	Envío de los avances del proceso de reclutamiento	2 días después del cierre de la publicación	Sin observaciones
6	Prueba técnica, evaluación grupal y/o psicolaboral	A más tardar 5 días (7 días en el caso de 5 a 9 cargos) después de validada la preselección	Se requiere que la US valide la Preselección
7	Elaboración y envío de informes psicolaborales de postulantes seleccionados	A más tardar 4 días (7 días en el caso de 5 a 9 cargos) después de la aplicación de la prueba técnica, evaluación grupal y/o entrevista psicolaboral	Sin observaciones

Fuente: Procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal

Tabla 28: Procesos en Región Metropolitana de 10 o más cargos (30 días)

N°	Qué	Cuándo	Observaciones
1	Recepción de requerimiento de personal	Al inicio del proceso. Día 0	Sin observaciones
2	Informa a Unidad Solicitante la recepción de antecedentes	Al inicio del proceso. Día 0	Sin observaciones
3	Envía propuesta de publicación a la Unidad Solicitante	2 días luego de recibir la solicitud refrendada	Se requiere que la solicitud de selección venga acompañada de perfil de cargo
4	Publicación de oferta laboral a través del link institucional de vacantes internas y bolsa electrónica de trabajo	2 días después de validación de propuesta de publicación	Se requiere que US valide la propuesta de publicación. La publicación estará vigente por 5 días hábiles o hasta que la US lo determine
5	Envío de los avances del proceso de reclutamiento	A partir del segundo día de publicación y hasta los 5 días posteriores al cierre de la misma	Sin observaciones
6	Prueba técnica, evaluación grupal y/o psicolaboral	A más tardar 7 días después de validada la preselección	Se requiere que la US valide la Preselección
7	Elaboración y envío de informes psicolaborales de postulantes seleccionados	A más tardar 7 días después de la aplicación de la prueba técnica, evaluación grupal y/o	Sin observaciones

		entrevista psicolaboral	
--	--	-------------------------	--

Fuente: Procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal

Tabla 29: Procesos en Direcciones Regionales

En el caso de los procesos en Direcciones Regionales, los plazos de cada proceso se acordarán con la consultora a cargo del proceso, a acuerdo a su disponibilidad.

N°	Qué	Cuándo	Observaciones
1	Recepciona requerimiento de personal e informa a la DR	Al inicio del proceso	Sin observaciones
2	Coordinación de trabajo con DR y envío de propuesta de publicación y perfil de cargo	2 días luego de recibir la solicitud refrendada	Solicitud de contratación venga acompañada de perfil de cargo
3	Publicación de oferta laboral a través del link institucional de vacantes internas y bolsa electrónica de trabajo	2 días después de validación de propuesta de publicación	Se requiere que US valide la propuesta de publicación. La publicación estará vigente por 5 días hábiles o hasta que la US lo determine
4	Envío de los avances del proceso de reclutamiento	A más tardar 2 días después del cierre de la publicación	Sin observaciones
5	La DR cita y realiza prueba técnica a los candidatos	Dentro de los próximos 5 días posteriores a la recepción de la preselección por parte de la US	Sin observaciones
6	La DR selecciona y confirma a los postulantes con mejor puntaje para continuar con el proceso	A más tardar 3 días después de la aplicación de la prueba técnica	Sin observaciones
7	SDRS envía antecedentes curriculares a consultora	A más tardar 2 días después de recibir nómina	Se requiere que la unidad informe a los mejores puntajes de la prueba técnica o escoja de 3 a 5 postulantes con mejor currículum
8	Consultora externa realiza evaluación de los postulantes	Según disponibilidad de la consultora externa	La planificación será informada a la DR
9	Envía informes aprobados a DR	A más tardar 3 días después posteriores a la recepción de los informes enviados por la consultora	Sin observaciones

Fuente: Procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal

Anexo E: Artículo 18, Ley N° 17.374

Artículo 18°: “Los organismos fiscales, semifiscales, empresas del Estado, Municipalidades o de las Fuerzas Armadas, facilitarán toda clase de auxilios y ayudas proporcionando personal, medios de movilización y demás elementos de que dispongan, para el mejor desarrollo de los Censos”.

Anexo F: Número de matrículas por Centro de Formación Técnica

Tabla 30: Listado completo Centros de Formación Técnica

Nombre Institución	Matrícula
C.F.T. INACAP	31.789
C.F.T. SANTO TOMÁS	26.250
C.F.T. DUOC UC	4.167
C.F.T. ENAC	2.595
C.F.T. ICEL	2.147
C.F.T. SAN AGUSTÍN DE TALCA	2.046
C.F.T. CEDUC - UCN	2.018
C.F.T. PROANDES	1.333
C.F.T. INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CHILE	1.166
C.F.T. DEL MEDIO AMBIENTE	942
C.F.T. LOS LAGOS	923
C.F.T. UCEVALPO	685
C.F.T. LOTA-ARAUCO	659
C.F.T. CÁMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO	593
C.F.T. ANDRÉS BELLO	569
C.F.T. MASSACHUSETTS	474
C.F.T. IPROSEC	470
C.F.T. EDUCAP	461
C.F.T. JUAN BOHON	435
C.F.T. MANPOWER	400
C.F.T. UDA	389
C.F.T. TEODORO WICKEL	334
C.F.T. U. VALPO.	236
C.F.T. DE TARAPACÁ	234
C.F.T. ESCUELA CULINARIA FRANCESA	206
C.F.T. ALPES	176
C.F.T. MAGNOS	159
C.F.T. LOS LEONES	129
C.F.T. FINNING	101
C.F.T. ESTUDIO PROFESOR VALERO	93
C.F.T. ESANE DEL NORTE	79
C.F.T. INSTITUTO SUPERIOR ALEMÁN DE COMERCIO INSALCO	43
C.F.T. PRODATA	14
C.F.T. BARROS ARANA	13

Fuente: Consejo Nacional de Educación, CNED, Año 2015

Anexo G: Número de matrículas por Instituto Profesional

Tabla 31: Listado completo Institutos Profesionales

Nombre Institución	Matrícula
I.P. DUOC UC	53.893
I.P. AIEP	45.479
I.P. INACAP	23.989
I.P. DE CHILE	11.430
I.P. SANTO TOMÁS	10.953
I.P. LA ARAUCANA	6.983
I.P. VIRGINIO GÓMEZ	6.365
I.P. LOS LEONES	5.336
I.P. DE LOS LAGOS	3.205
I.P. DEL VALLE CENTRAL	2.649
I.P. DE ARTES Y COMUNICACIÓN ARCOS	1.392
I.P. PROVIDENCIA	1.379
I.P. GUILLERMO SUBERCASEAUX	1.256
I.P. DIEGO PORTALES	907
I.P. INTERNACIONAL DE ARTES CULINARIAS Y SERVICIOS	804
I.P. ESCUELA MODERNA DE MÚSICA	779
I.P. ESC. DE CONTADORES AUDITORES DE STGO.	740
I.P. IPEGE	703
I.P. DE LOS ANGELES	591
I.P. EATRI	524
I.P. CARLOS CASANUEVA	450
I.P. INSTITUTO NACIONAL DEL FÚTBOL	417
I.P. PROJAZZ	403
I.P. ESUCOMEX	362
I.P. LATINOAMERICANO DE COMERCIO EXTERIOR	236
I.P. AGRARIO ADOLFO MATTHEI	224
I.P. CIISA	186
I.P. CHILENO NORTEAMERICANO	146
I.P. LIBERTADOR DE LOS ANDES	142
I.P. VERTICAL	129
I.P. ESCUELA DE CINE DE CHILE	70
I.P. ALEMÁN WILHELM VON HUMBOLDT	46
I.P. DE CIENCIAS Y ARTES INCA-CEA	42
I.P. DE ARTES ESCENICAS KAREN CONNOLLY	25
I.P. CÁMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO	22
I.P. ESCUELA MARINA MERCANTE MAR FUTURO	9
I.P. ADVENTISTA	8
I.P. HELEN KELLER	3

Fuente: Consejo Nacional de Educación, CNED, Año 2015

Anexo H: Número de matrículas por Universidad

Tabla 32: Listado completo de Universidades

Nombre Institución	Matrícula
U. ANDRÉS BELLO	37.044
U. DE CHILE	29.279
U. SAN SEBASTIÁN	26.901
U. SANTO TOMÁS	25.507
PONTIFICIA U. CATÓLICA DE CHILE	25.289
U. DE CONCEPCIÓN	24.139
U. TECNOLÓGICA DE CHILE INACAP	22.179
U. DE SANTIAGO DE CHILE	18.778
U. AUTÓNOMA DE CHILE	18.775
U. DE LAS AMÉRICAS	15.997
U. MAYOR	15.697
U. TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA	14.985
U. DE VALPARAÍSO	14.164
PONTIFICIA U. CATÓLICA DE VALPARAÍSO	13.806
U. DEL DESARROLLO	13.500
U. DIEGO PORTALES	13.065
U. AUSTRAL DE CHILE	12.950
U. DEL BÍO-BÍO	11.148
U. CATÓLICA DEL NORTE	10.131
U. CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN	9.934
U. CENTRAL DE CHILE	9.642
U. DE TALCA	9.240
U. DE LA FRONTERA	8.939
U. CATÓLICA DE TEMUCO	8.256
U. ADOLFO IBÁÑEZ	8.174
U. DE TARAPACÁ	7.467
U. DE VIÑA DEL MAR	7.419
U. TECNOLÓGICA METROPOLITANA	7.276
U. DE LOS ANDES	7.056
U. DE LA SERENA	6.971
U. DE PLAYA ANCHA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	6.671
U. DE ANTOFAGASTA	6.442
U. ARTURO PRAT	6.256
U. CATÓLICA DEL MAULE	6.194
U. PEDRO DE VALDIVIA	5.953
U. DE LOS LAGOS	5.213
U. ALBERTO HURTADO	5.193
U. FINIS TERRAE	4.984

U. METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	4.694
U. CATÓLICA CARDENAL RAÚL SILVA HENRÍQUEZ	4.598
U. DE ATACAMA	4.289
U. DEL PACÍFICO	3.628
U. BERNARDO O`HIGGINS	3.455
U. DE MAGALLANES	2.812
U. DE ACONCAGUA	2.432
U. ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO	2.413
U. IBEROAMERICANA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA	2.255
U. UCINF	2.123
U. DE ARTES, CIENCIAS Y COMUNICACIÓN UNIACC	1.876
U. SEK	1.872
U. ADVENTISTA DE CHILE	1.811
U. LA REPÚBLICA	1.167
U. BOLIVARIANA	1.116
U. LOS LEONES	877
U. GABRIELA MISTRAL	769
U. DE ARTE Y CIENCIAS SOCIALES ARCIS	645
U. CHILENO-BRITÁNICA DE CULTURA	379
U. MIGUEL DE CERVANTES	175
U. LA ARAUCANA	121

Fuente: Consejo Nacional de Educación, CNED, Año 2015

Anexo I: Listado Organizaciones sociales en Chile

- FEDERACION DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARTICULAR- FIDE

Agrupa instituciones educativas particulares subvencionadas y particulares pagadas, con y sin orientación religiosa. En él es posible encontrar información general sobre educación, listados de Seminarios y Cursos, así como información específica sobre las actividades que realiza FIDE en el país y sobre los beneficios para sus afiliados.

- CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS DE LA SALUD MUNICIPAL - CONFUSAM

Es la organización sindical nacional de la/os trabajadora/es de la Atención Primaria de Salud Municipal, pluriestamental, autónoma, democrática, pluralista, orientada al logro del bienestar económico, político, social y cultural de sus asociadas(os), contribuyendo así al desarrollo de una sociedad más justa.

- ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JOVENES - YMCA

Respeto Hacia todos, independientemente de su ideología y creencia, fomentando la ética personal y cívica. Compromiso social con la realidad de las personas, con el fin de

fomentar acciones que generen amor fraterno y solidaridad con nuestros socios y la comunidad.

- RED DE VOLUNTARIOS DE CHILE

Red de Voluntarios de Chile es una red nacional de organizaciones, que congrega a instituciones sin fines de lucro que incorporan de manera parcial o total el trabajo de voluntarias y voluntarios para el logro de sus fines. Buscamos conformar una importante contraparte privada, para colaborar en el diseño de políticas públicas y legislación en temas que nos competen, ya que cada una de nuestras organizaciones ha alcanzado en materias de su competencia una gran especialización, y esas competencias combinadas generan un gran potencial para la red.

- FUNDACION IGUALES

Trabajar a través de la investigación, la difusión, la educación, el desarrollo de Políticas Públicas y la gestión legislativa, para conseguir la plena inclusión de la diversidad sexual en la sociedad chilena.

- JUNTO AL BARRIO - JAB

Promovemos el barrio y el protagonismo de sus vecinos en el desarrollo de ciudades más inclusivas, potenciando la organización vecinal, motivando la participación ciudadana y desarrollando procesos de colaboración público-privada en la materialización de proyectos sociales y urbanos que mejoren sosteniblemente la calidad de los barrios vulnerables.

- UNION NACIONAL DE ARTISTAS - UNA

Unión Nacional de Artistas, es una organización conformada por asociaciones de artistas chilenos de todas las disciplinas artísticas. Entre sus objetivos, UNA se ha propuesto apoyar las iniciativas que contribuyan al desarrollo cultural del país y fomenten el respeto a los derechos de los artistas y la dignidad de su oficio.

- CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS BANCARIOS

Organización sindical de mayor jerarquía que representa a los trabajadores del sistema financiero en Chile. Presentan un gran espíritu social.

- AMÉRICA SOLIDARIA

Construyen redes de cooperación entre las naciones americanas para fortalecer proyectos locales con profesionales voluntarios, que mejoren la calidad de vida de las personas más pobres y excluidas del continente. En Chile realizan una labor muy importante con niños y familias vulnerables.

- FUNDACIÓN TRABAJO EN CALLE

Generar confianza y oportunidades para que las familias que habitan en microcampamentos puedan acceder a la vivienda propia, siendo gestoras de su propio cambio y proyectándose hacia el futuro.

- VE-GLOBAL

Promover el desarrollo de niños en situación de riesgo social en Chile, mediante la preparación de voluntarios para que sean modelos positivos de vida, cumplan un rol formativo y aboguen por la justicia social.

- CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES - ASEMUCH

Confederación con más de 58 años de existencia se formó como asociación Nacional, a través de los años fue tomando la forma legal de confederación manteniendo su nombre de origen. Su misión es apoyar los derechos de los trabajadores bajo una mirada social, cada trabajador Municipal asume el compromiso de un eficaz desempeño y compromiso laboral por el bien común y la institución Municipal.

- CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA EDUCACIÓN MUNICIPAL- CONFEMUCH

Confederación que reúne aproximadamente 12.000 asistentes de la educación personas comprometidas con el desarrollo integral de los alumnos de diversas escuelas del sector municipalizado. Como así velar por los derechos laborales de cada asociación.

A su vez don Arturo Escáñez presidente de la Confemuch, preside el Consejo Nacional de los Asistentes de la Educación que reúne alrededor de 56.000 socios, con la particularidad especial que poseen un gran espíritu de formadores de hábitos y fortalecimiento de valores Transversales para los niños y niñas del País.

- ASOCIACION NACIONAL DE SORDOS DE CHILE – ASOCH

Asociación que promueve la inclusión social de los discapacitados Auditivos de Chile, en todos los ámbitos de la sociedad civil, Educación, Salud, Laboral, derechos Cívico, etc. Defiende la incorporación de la lengua de señas chilena entre otros.

- CRUZ ROJA CHILENA

Se caracteriza por su gran trabajo voluntario en cuatro ámbitos salud, Gestión de Riesgo, Bienestar Social, Juventud, Restablecimiento contacto con la familia, dentro de estos grandes ejes se encuentra incorporado el servicio en emergencias como servicio voluntario país.

- DEFENSA CIVIL DE CHILE

Contar con una Defensa Civil moderna y reconocida a nivel nacional e internacional, por su gestión de apoyo y cooperación en la reducción del riesgo de desastres, y por sus actividades de colaboración social, protección ambiental y respeto a los derechos humanos y a la diversidad, con una marcada vocación de servicio del personal que la integra.

- GUÍAS Y SCOUTS DE CHILE

Vemos al Movimiento Guía y Scout como una fuerza social educativa vigente, valorado por la familia y la comunidad, fiel a su propósito, a sus principios, a sus valores y a su método, contribuyendo a satisfacer las necesidades de los jóvenes y de la sociedad.

- MOVIMIENTO DE ACCION MIGRANTE - MAM

Grupo de organizaciones sociales creado con el fin de defender y promover los Derechos Humanos de la comunidad migrante en Chile.

El MAM tiene como misión promover, difundir y trabajar por la igualdad de las personas en movilidad, desde todos los ámbitos: legislativo, políticas públicas, programas sociales, con el propósito de fortalecer la inclusión social y defender los derechos humanos de su comunidad.

- ASOCIACIÓN CHILENA DE ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES - ACCION

Reúne a instituciones interesadas en promover el ejercicio a la ciudadanía plena y el reconocimiento y el respeto irrestricto de los derechos humanos, económicos, sociales y culturales.

- INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD - INJUV

Aumentar la participación en la sociedad y contribuir a que los jóvenes tengan capacidad de propuesta, poder de decisión y responsabilidad Ser autoridad en temáticas juveniles, contribuyendo a generar políticas públicas útiles en materias de juventud, que contribuyan con capacidad de juicio en la materia, tener capacidad de denuncia, instalando en el debate público temas de juventud, a través del estudio de la realidad juvenil y la coordinación con agentes públicos y privados relacionados con la materia.

- UNIÓN COMUNAL DE ADULTOS MAYORES PROVINCIA CORDILLERA - EL PROGRESO

Es una de las asociaciones más grandes la Región Metropolitana reuniendo a todos los club de adultos mayor de la provincia Cordillera dentro de su Misión es buscar las instancias sociales para incorporar a los adultos mayores en diversas actividades

sociales y culturales donde se sientan integrados a la sociedad civil con sus aportes en experiencia y responsabilidad.

- MOVIMIENTO DE INTEGRACIÓN Y LIBERACIÓN HOMOSEXUAL – MOVILH

Trabajan Desde una mirada que unifique, reconozca y valide la existencia de las diferentes personas que conviven dentro de un mismo lugar no importando su condición sexual.

- COLEGIO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN INMOVILIARIA DE CHILE - CGAI

El objetivo principal, es promover el desarrollo y la profesionalización de sus asociados, así como velar por el bienestar social, organizacional y fomentar las actividades relacionadas con la Gestión y Administración Inmobiliaria en Chile.

- INSTITUTO CATÓLICO DE LA MIGRACION – INCAMI

Proteger y promover la dignidad y los derechos de los migrantes y refugiados, como animar y coordinar la asistencia socio-cultural y religiosa en conjunto con las delegaciones diocesanas de Pastoral de Movilidad Humana.

- SINDICATO DE FUTBOLISTAS DE CHILE - SIFUP

El sindicato agrupa a los jugadores profesionales de fútbol en Chile. Su misión es velar por la integridad y cumplimiento de los contratos de los jugadores para con sus respectivos clubes. Desde 2011, el sindicato organiza la Gala del Fútbol SIFUP, donde los futbolistas eligen ellos mismos a los mejores jugadores del torneo como así, presentan un real compromiso con la ciudadanía.

- ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE CHILE - AMCH

Representar a los municipios de Chile ante organismos públicos, privados, regionales, nacionales e internacionales y apoyar política y técnicamente a sus asociados en la profundización de la democracia, la descentralización, el mejoramiento y modernización de la gestión municipal.

- ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE - AMUCH

Ser una institución democrática, representante y líder de los Municipios del país en el cumplimiento de su rol con innovación y excelencia, a través de la formación, capacitación y el apoyo a sus autoridades políticas y técnicas, con el fin de profundizar la descentralización del Estado.

- ASOC. GREMIAL CONSEJO NACIONAL DE INST. PRIV. DE FORMACIÓN SUPERIOR - CONIFOS

Desarrollar un punto de encuentro para cada uno de los Asociados, ofreciéndoles un espacio para interactuar y debatir las temáticas que inciden en el desarrollo y

proyección de la Educación Superior Privada; fortaleciendo y respaldando la calidad de la misma.
Además, la fuerza grupal permite a la organización ser un interlocutor válido y generador de propuestas competentes ante las autoridades y otros sectores tanto educativo, gremial, públicos y privados. Como así, hacia la opinión pública en general. De esta forma buscamos posicionar los IP y CFT, como una alternativa viable de educación y proyección de desarrollo, a las necesidades del país.

- ASOCIACIÓN GREMIAL DE INSTITUTOS PROFESIONALES Y CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA ACREDITADOS - VERTEBRAL

Abrir puertas a alumnos provenientes de las instituciones asociadas a Vertebral las que representan el 44% de la matrícula de admisión y cerca del 35% de la matrícula total en la educación superior, aportando 385.000 alumnos al sistema educacional chileno. Esto los convierte en la asociación gremial más grande de Chile en lo que respecta a educación superior.

Anexo J: Carta Gantt Censo 2017

Ilustración 29: Carta Gantt Censo 2017

Nombre de Tarea	Descripción Tarea	Comienzo	Fin	Responsable	% Completado	Comentarios
Reclutamiento Censo Formación área		04-01-2016	19-04-2016			
Contratación Reclutadores regionales	Contratación de 8 Reclutadores regionales	04-01-2016	25-03-2016	Reclutamiento INE		
Inducción a Reclutadores Regionales	Se realiza capacitación a RG entregando lineamientos y fuentes de reclutamiento regionales	01-02-2016	12-02-2016	Coordinador Nacional		
Designación JECO's	Alcades debe designar un Jefe Comunal	15-02-2016	11-03-2016	Alcalde		
Capacitación JECO	Reclutadores regionales entregan contactos institucionales y manual comunal	11-03-2016	25-03-2016	Reclutador Regional		
Implementación		01-01-2016	04-04-2016			
Definir material para presentación	Coordinar lineamientos con área de comunicaciones Coordinar programa de motivación y fidelización	01-01-2016	08-01-2016	Coordinador Nacional/Jefe Comunicaciones		
Definir actividades con área de informática	Solicitar requerimientos de bases de datos de reclutamiento Coordinar programa de motivación y fidelización relacionadas al área TI (mail, automáticos)	01-01-2016	29-01-2016	Coordinador Nacional/Jefe Informática		
Confeccionar material de trabajo para Reclutadores Regionales	Material de trabajo que presente las estrategias de reclutamiento, los procesos y reportes	11-01-2016	25-01-2016	Coordinador Nacional		
Elaborar instructivo comunal	Material de trabajo que presente las estrategias de reclutamiento, los procesos y reportes	25-01-2016	01-02-2016	Coordinador Nacional		
Elaborar presentación tipo	Crear presentación base para reclutamiento institucionales	25-01-2016	08-02-2016	Reclutador RM/Coordinador Nacional		
Coordinar nómina de voluntarios con Capacitación	Coordinar necesidades de voluntarios a capacitar para el área de Capacitación	01-01-2016	29-01-2016	Coordinador Nacional/Jefe Capacitación		
Elaborar plan de trabajo regional	Buscar contactos institucionales y elaborar plan de trabajo mensual	12-02-2016	11-03-2016	Coordinador Nacional/Reclutador Regional		
Elaborar plan de trabajo comunal	Elaborar plan de trabajo comunal de acercamientos institucionales	25-03-2016	04-04-2016	Reclutador RM/Jefe Comunal		
Ejecución		04-04-2016	19-04-2016			
Visitas a Establecimientos Educativos						
Liceo Instituto Nacional		07-03-2016	07-04-2016			
Liceo Javierra Carrera		07-03-2016	07-04-2016			
Centro Politécnico Particular San Ramón		07-03-2016	07-04-2016			
Liceo José Victorino Lastarria		07-03-2016	07-04-2016			
Internado Nacional Barros Arana	Incluye reuniones, firmas de acuerdos de colaboración y presentación motivacional a profesores y alumnos	07-03-2016	07-04-2016			
Liceo de Aplicación		07-03-2016	07-04-2016			
Centro Educativo Salesianos Alameda		07-03-2016	07-04-2016			
Colegio Plamarta		07-03-2016	07-04-2016			
Centro Educativo Fernando de Aragón		07-03-2016	07-04-2016			
Visitas a Instituciones Superiores						
I.P. Duoc UC		21-03-2016	20-06-2016			
I.P. AIEP		21-03-2016	20-06-2016			
U. de Chile		21-03-2016	20-06-2016			
U. Andrés Bello		21-03-2016	20-06-2016			
Pontificia Universidad Católica de Chile		21-03-2016	20-06-2016			
U. Santiago de Chile	Incluye reuniones, firmas de acuerdos de colaboración y visitas a centros de estudiantes	21-04-2016	21-07-2016			
U. de las Américas		21-04-2016	21-07-2016			
C.F.T. Inacap		21-04-2016	21-07-2016			
I.P. de Chile		21-05-2016	21-08-2016			
Visitas a Organizaciones Civiles						
INIUV		04-01-2016	29-01-2016			
Asociación de Guías y Scouts de Chile		04-01-2016	29-01-2016			Jamboree Scout 23-30 ene
Movimiento de Acción Migrantes		01-02-2016	29-02-2016			
Asociación de Sordos de Chile		01-02-2016	29-02-2016			
Asociación de Adultos Mayores		29-02-2016	01-04-2016			
Funcionarios de la Salud Municipal	Incluye reuniones y firmas de acuerdos de colaboración	01-04-2016	01-06-2016			
Cruz Roja Chilena		01-04-2016	01-06-2016			
Fundación Iguales		01-06-2016	01-07-2016			
Unión Nacional de Artistas		01-07-2015	01-08-2016			

Fuente: Elaboración propia

Anexo K: Notación BPMN

Bizagi es un software diseñado para modelar, rediseñar o simular los procesos de una organización que contiene las actividades, eventos, flujos e involucrados y que utiliza la notación BPMN o Business Process Model and Notation para visualizar toda esta información.

BPMN es una notación gráfica estandarizada que permite visualizar y crear los diagramas de procesos de un negocio como un flujo coordinado de actividades que se realiza entre los distintos involucrados. Dentro del diagrama se utiliza un conjunto de elementos que permiten una comprensión intuitiva del proceso.

Elementos gráficos del BPMN [17]

Tabla 33: Actividades

Representan el trabajo realizado dentro de una organización. Consumen recursos. Pueden ser simples o compuestas:

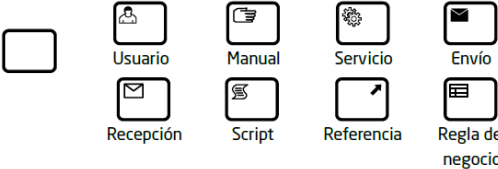

<p>Tarea Una tarea es una actividad simple que se utiliza cuando el trabajo realizado dentro del proceso no está definido en un nivel más detallado. Existen diferentes tipos de tareas:</p>	
<p>Sub-proceso Es una actividad compuesta cuyo detalle se define como un flujo de otras actividades.</p>	

Tabla 34: Artefactos

Proporcionan información adicional acerca del proceso que no está relacionada con el flujo.



<p>Objetos de Datos Provee información acerca de cómo los documentos, datos y otros objetos se utilizan y actualizan durante el proceso.</p>	
---	---

Tabla 35: Compuertas

Son los elementos utilizados para controlar la divergencia y convergencia del flujo.

<p>Compuerta Exclusiva basada en datos Se utiliza cuando en un punto del flujo se escoge un camino de varios disponibles, basado en los datos del proceso. Como convergencia es utilizada para confluir caminos excluyentes.</p>	
---	---




<p>Compuerta basada en eventos Se utiliza cuando en un punto del flujo se escoge un camino de varios disponibles. La selección del camino se basa en eventos, los caminos restantes se deshabilitan.</p>	
<p>Compuerta Exclusiva basada en eventos Permite la creación de instancias de proceso. Si uno de los eventos subsecuentes ocurre, se crea una nueva instancia de proceso.</p>	
<p>Compuerta Paralela Se utiliza cuando varias actividades pueden realizarse concurrentemente o en paralelo. Como convergencia el flujo continuará cuando todos los caminos activos hayan confluído.</p>	

Tabla 36: Swinlanes







<p>Pool Actúa como contenedor de un proceso. El nombre del pool puede ser el del proceso o el del participante. Siempre existe al menos uno, así no se diagrama.</p>	
<p>Lane Es una subdivisión del Pool y representa los diferentes participantes al interior de una organización.</p>	

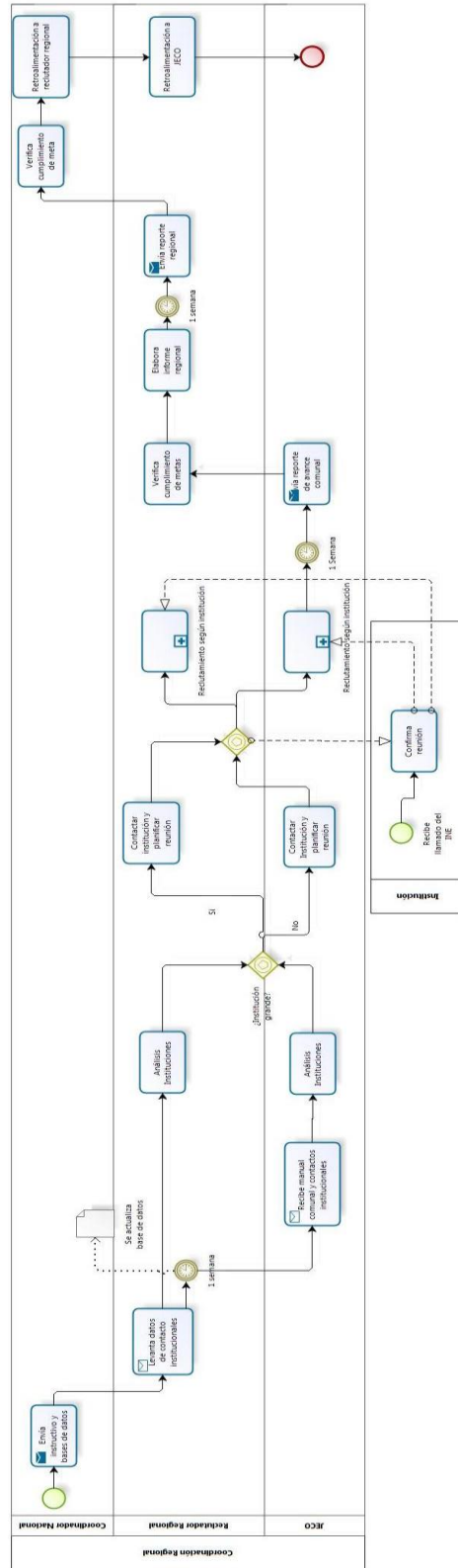
Tabla 37: Eventos

Un evento es algo que ocurre o puede ocurrir durante el curso de un proceso y afecta su flujo. Existen tres tipos de eventos.

<p>Eventos de Inicio Estos eventos inician el flujo de un proceso. No poseen flujos de secuencia entrantes.</p>	
<p>Eventos Intermedios Indican que algo sucede en algún punto entre el inicio y el fin del proceso. Pueden utilizarse dentro del flujo de secuencia o adjuntos a los límites de una actividad para que esta sea ejecutada una vez éste se active.</p>	
<p>Evento intermedio de temporización Indica una espera dentro del proceso. Puede ser utilizado dentro del flujo de secuencia o adjunto a los límites de actividad indicando un flujo de excepción.</p>	
<p>Eventos de Fin Estos eventos finalizan el flujo de un proceso y por lo tanto no poseen flujos de secuencia salientes.</p>	

Anexo L: Procesos asociados al reclutamiento

Ilustración 30: Proceso Coordinación Regional



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 31: Coordinación Región Metropolitana

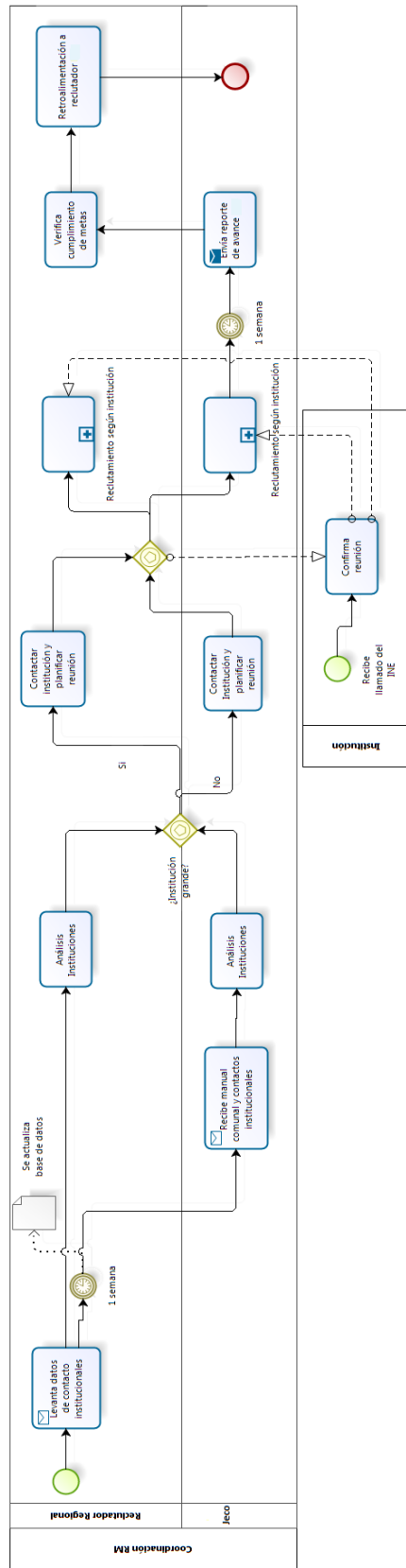
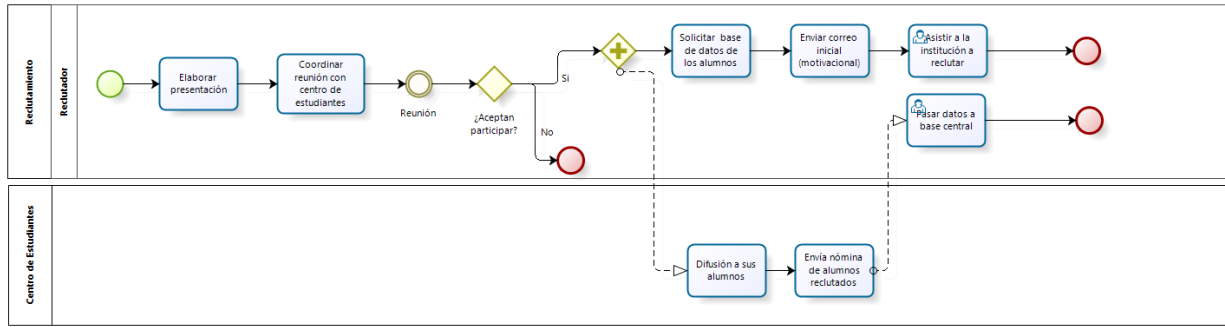


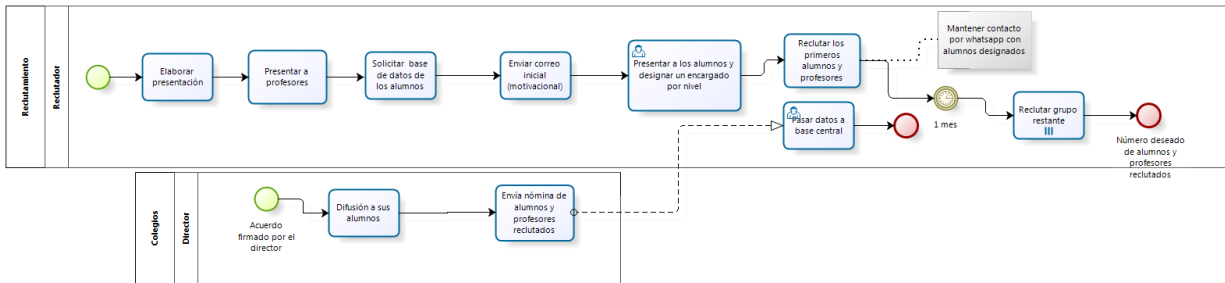
Ilustración 33: Reclutamiento Instituciones de Educación Superior



Powered by bizagi Modeler

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 34: Reclutamiento Colegios Enseñanza Media



Powered by bizagi Modeler

Fuente Elaboración propia



MANUAL COMUNAL DE RECLUTAMIENTO
Censo Abreviado 2017

Marzo 2016

Elaborado por:

Área de Reclutamiento Censo

Manual Comunal de Reclutamiento

Este manual tiene por objetivo ser un material habitual de consulta para los Jefes Comunales designados en cada una de las 346 comunas del país. Permite la coordinación y alineamiento del reclutamiento de censistas voluntarios, necesarios para un correcto levamiento de datos del formulario censal.

Reclutador Regional asignado (nombre y datos de contacto) *Por definir*

A cada comuna se asigna un Reclutador Regional la cual se encuentra en el siguiente listado.

Regiones	Reclutador asignado	Datos del reclutador
Arica y Parinacota	Nombre Reclutador 1	Mail Teléfono
Tarapacá		
Antofagasta		
Atacama	Nombre Reclutador 2	Mail Teléfono
Coquimbo		
Valparaíso	Nombre Reclutador 3	Mail Teléfono
Metropolitana	Coordinador Nacional	Mail Teléfono
O'Higgins	Nombre Reclutador 4	Mail Teléfono
Maule	Nombre Reclutador 5	Mail Teléfono
Bío Bío	Nombre Reclutador 6	Mail Teléfono
Araucanía	Nombre Reclutador 7	Mail Teléfono
Los Ríos		
Los Lagos	Nombre Reclutador 8	Mail Teléfono
Aysén		
Magallanes		

Acceso al portal de ingreso con usuario *Por definir*

Ingreso de nuevos datos de censistas *Por definir*

Obtener reportes comunales de la base de datos central *Por definir*

Demanda requerida y fuentes de reclutamiento *Preparado por reclutadores regionales en archivo excel adjunto al manual*

La demanda para la comuna de "Arica" es de XX censistas la cual será cubierta por:

- ✓ Estudiantes de enseñanza media: XX estudiantes

- ✓ Estudiantes de educación superior: XX estudiantes
- ✓ Profesores municipales: XX profesores
- ✓ Profesores de colegios subvencionados y municipales: XX profesores
- ✓ Funcionarios públicos: XX funcionarios

La información de las instituciones a contactar se encuentra en el archivo excel adjunto a este manual, con los datos de contacto incluidos.

El JECO debe contactar a los colegios de enseñanza media con menos de 200 alumnos, docentes en colegios de educación básica, docentes en jardines o colegios de educación parvularia e instituciones de educación superior con menos de 6.000 alumnos matriculados en la Región Metropolitana y con menos de 500 estudiantes matriculados en el resto de las regiones, instituciones existentes en sus respectivas comunas.

Es relevante construir la presentación de reclutamiento involucrando a la institución en los resultados del proyecto, es decir, en qué aspectos de su propia vida inciden las políticas públicas o los resultados censales.

Estudiantes Educación Superior

Estos grupos de estudiantes pueden apadrinar un distrito o zonal censal que posea déficit de censistas, ofreciendo el traslado para el desarrollo de labores.

Para motivar a los centros de estudiantes se ofrece dinero por alumno reclutado y capacitado, que van desde los \$1.000 a los \$10.000 (*confirmar cifra*) por alumno según el número de matriculados que pueda ofrecer la casa de estudio, si tienen sobre los 300 alumnos por carrera pagar entre \$1.000 y \$2.000 por alumno. Ya que los posibles reclutables son alrededor de los \$130.000 alumnos se necesitaría un presupuesto que va desde los \$130 millones a los \$1.300 millones de pesos. Este dinero servirá para las distintas actividades que tienen los centros de estudiantes durante el año, ya sea bienvenidas, fiestas, mejoramientos de comedores, etc.

Estudiantes 3° y 4° medio

Es el colegio el que deberá proveer de incentivos a su alumnado para que se inscriban en el proceso, se propone al colegio incentivos como otorgar un día libre o una nota en algún ramo.

Se debe elegir un representante por nivel, elegido por sus propios compañeros y profesores, con el cual el JECO deberá mantener un contacto fluido de información y motivante a través de redes sociales o WhatsApp, para que lo transmita al resto de sus compañeros.

Para el caso de los alumnos pertenecientes a colegios municipales o particulares subvencionados, es necesario contarles que las políticas públicas los afectan en la

distribución de becas en la educación superior o que los datos permiten registrar si en un lugar existe una mayor cantidad de jóvenes, incentivar la construcción de canchas y áreas verdes. En los alumnos de colegios particulares las políticas públicas colaboran en la creación de actividad económica según sus habitantes además tienen un valor social, de ayuda al otro.

Profesores Municipales y Profesores Educación Subvencionada y Particular

Los docentes guían su contrato considerando el estatuto docente. En ambos casos existen funcionarios dentro de estas instituciones que se encuentran respaldados legamente a través del Código del Trabajo, como los profesores de instituciones particulares o subvencionadas.

Con la presentación de reclutamiento ante los profesores, es necesario transmitir la importancia de las políticas públicas en sus labores y en la sociedad.

Se pedirá la colaboración a los empleadores, de los funcionarios que realicen labores el día censal ya sea como censistas o desarrollando tareas en los establecimientos de coordinación, para otorgar un día de descanso a solicitud del trabajador coordinado a posteriori de la realización del Censo, con el diploma de participación de censista, siempre y cuando el día elegido no intervenga en actividades claves de la labor del trabajador.

Indicador censistas inscritos (metas de cumplimiento)

Cada comuna debe tener un avance de reclutamiento de acuerdo a la siguiente tabla que muestra los porcentajes de censistas inscritos según los meses de avance. En caso de no alcanzar las metas mensuales solicitar colaboración al reclutador regional.

Fecha	% Censistas Inscritos
Agosto 2016	5%
Septiembre 2016	23%
Octubre 2016	50%
Noviembre 2016	62%
Diciembre 2016	73%
Enero 2017	76%
Febrero 2017	90%
Marzo 2017	100%

Reclutamiento institucional (Procesos)

Procesos de Coordinación

- ✓ JECO crea un plan de trabajo en base a los datos de contactos entregados por el reclutador regional (25-03-2016 al 04-04-2016).
- ✓ Comenzar con instituciones de educación media con mayor número de alumnos matriculados y que además posean otros niveles de enseñanza (básica o parvularia).
- ✓ Coordinar reuniones institucionales, comenzando a partir del 04-04-2016.

Acuerdos de colaboración

- ✓ El JECO contacta a la institución para planificar una reunión informativa del Censo 2017.
- ✓ Una vez que la reunión se encuentra confirmada, el reclutador tiene 1 día para investigar a la institución y preparar la presentación en base a la presentación tipo.
- ✓ Primera reunión de 1 hora aprox.
- ✓ El JECO finaliza la reunión con los términos del acuerdo de colaboración de la institución, como acceso a infraestructura o colaboradores (posibles censistas).

- ✓ Terminada la reunión, el reclutador solicita vía mail a la institución, la personalidad Jurídica y el certificado de vigencia.
- ✓ Los documentos y los términos del acuerdo de colaboración son enviados vía mail al departamento Jurídico del INE, quienes elaboran el acuerdo legal.
- ✓ El Departamento de Jurídica envía el documento al reclutador, quien lo reenvía a la institución para su revisión.
- ✓ Revisión del documento por parte de la institución.
- ✓ Si la institución no está de acuerdo con el acuerdo o desea agregar nuevos detalles el documento llega nuevamente al área de jurídica.
- ✓ Si está de acuerdo con el documento, el reclutador envía 4 copias impresas al Departamento de Jurídica quien legaliza y solicita la firma de la Directora Nacional INE, el cual también toma un tiempo mayor a 2 meses.
- ✓ Una vez que están legalizados los documentos, avisar al reclutador regional. Finalmente se firma el acuerdo en la institución.

Reclutamiento Instituciones de Educación Superior

Existe una mayor facilidad de reclutamiento con instituciones, las cuales tienen un acuerdo de colaboración firmado, ya que en el acuerdo se comprometen a difundir y promocionar las actividades del Proyecto Censo.

- ✓ Preparar la presentación personalizada
- ✓ Coordinar la reunión con el centro de estudiante.

- ✓ En la reunión
 - se solicita la participación del centro de estudiantes para que actúen en la difusión de reclutamiento
 - se negocian los términos de participación
 - se entregan los datos requeridos en la base de datos de reclutamiento
- ✓ Se solicita la base de datos de sus alumnos con el fin de enviar un correo motivacional de introducción e información del Censo.
- ✓ Después de dos meses de la reunión se asiste a la institución para reclutar presencialmente e ingresar los datos a la planilla central.
- ✓ Se solicitan los censistas reclutados por el centro de estudiantes para ingresar los datos a la base central.
- ✓ Se sigue con el proceso de reclutamiento hasta llegar al número negociado en los acuerdos, por parte del centro de estudiantes.

Reclutamiento Colegios Enseñanza Media

- ✓ Se coordina una primera reunión con el director del colegio.
- ✓ Se prepara la presentación y se asiste a la reunión inicial.
- ✓ Se realiza el proceso de acuerdo de colaboración.
- ✓ En la semana posterior a la firma del acuerdo se realiza la presentación del proyecto a los profesores.
- ✓ Se solicita la base de datos de sus alumnos para enviar el primer correo motivacional con la información del proyecto Censo
- ✓ Dos semanas después se asiste al colegio para
 - motivar a los alumnos
 - designar un encargado por nivel
 - reclutar a los primeros interesados en participar como censistas. (profesores y alumnos)
- ✓ Una vez al mes se asiste al colegio a reclutar al grupo restante hasta obtener el número deseado de censistas, con un máximo de 3 visitas más.

Se solicita al colegio, con una nómina de alumnos inscritos, pidan la autorización de los padres para que sus hijos, menores de edad, participen en las labores censales. Los permisos serán diseñados y solicitados por los colegios, siendo ellos los que mantendrán el control de los alumnos autorizados.

El proceso será similar al anterior para reclutar docentes en colegios de educación básica o parvularia exceptuando el proceso de involucramiento de alumnos.

En las reuniones institucionales se deben realizar las siguientes actividades mínimas:

- No olvidar llevar la presentación personalizada para cada institución, la presentación base será entregada adjunta a esta manual
- Realizar presentación al inicio de la reunión
- Finalizar la presentación con lo que requerimientos necesarios a la institución (número de censistas, infraestructura, difusión)
- Coordinar métodos de motivación como días libres o nota en algún ramo, etc.

- Explicar al director los datos que se necesitan para crear la nómina de censistas la cual ellos deben entregar al reclutador en algunos casos

Pauta de Reportes de avances comunales

Enviar todas las semanas el avance de reporte comunal a sus respectivos reclutadores regionales, que debe contener los siguientes puntos:

- Reuniones fijadas durante la semana
- Reuniones realizadas durante la semana
- Plan de trabajo de los próximos 3 meses
- Estrategias que han utilizado con respecto al reclutamiento (actividades motivacionales)
- Dificultades del proceso
- Comentarios

El JECO recibirá cada 2 semanas la retroalimentación del Reclutador Regional e instrucciones en caso de necesitar apoyo por déficit de censistas.