

Diseño de una plataforma digital para la optimización del proceso de búsqueda, selección y contratación laboral.

Edwin González (emgonzalezm@ufpsm.edu.co) y Juan Vargas (jdvargas@ufpsm.edu.co)

Universidad Francisco De Paula Santander Ocaña.

Resumen— Las nuevas tecnologías han llevado a evolucionar el proceso de contratación laboral del medio físico al digital, esto se ve reflejado en el aumento de las consultas realizadas por los usuarios en los últimos años en el motor de búsqueda GOOGLE de palabras claves como: “portal de empleos”, “empleos por internet”, “bolsa de trabajo”, “ofertas de empleo” “job application” y “job”.

Según Google Trends y el planificador de búsqueda este término está en constante aumento desde el año 2010 donde cabe resaltar que las búsquedas de las palabras relacionadas con el término “empleo” tienen un comportamiento diferente en el idioma inglés frente al español por el uso de sinónimos.

Con el paso del tiempo aumentan las empresas que prefieren realizar el proceso de búsqueda, selección y contratación de empleados por medios digitales, donde evitan a los candidatos estar repartiendo hojas de vida para las diferentes ofertas en las que se postulan y a su vez con estas herramientas las empresas disponen de forma centralizada la información presente en el proceso de reclutamiento del talento humano.

Desde otro punto de vista los empleadores tienen el mismo problema referente a la optimización del tiempo, porque deben esperar alrededor de un mes o quince días en los que se desarrolla el proceso de selección y contratación del personal laboral, este periodo de tiempo está compuesto por: la publicación de oferta, filtro de participantes, entrevista, selección del candidato a contratar, que resulta ser repetitivo y monótono, además en algunos casos las empresas pierden la comunicación o no se pueden contactar con el candidato o para notificarle su nuevo estado en el proceso; es por ello es que los candidatos podrán ser notificados por medio de la aplicación móvil o por mensaje de texto, donde tendrán información de los sucesos relevantes del proceso en el que se encuentra postulado.

Índice de Términos— Empleo, ofertas laborales, portal de empleo, job application.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen diferentes soluciones gratis o pagas en el mercado tecnológico, pero debido cantidad de información digital ofrecida por herramientas tecnológicas (aplicaciones web o móviles), los usuario deben dedicar bastante tiempo buscando una oferta ideal que se ajuste a sus habilidades y necesidades, pero en algunos situaciones las ofertas no son lo esperado o en el peor de los casos resulta una estafa.

El proceso de selección laboral es importante para las empresas y candidatos porque permite en primer lugar a las empresas encontrar candidatos idóneos para cubrir las vacantes con los perfiles requeridos y para los candidatos les permite encontrar ofertas ideales para su formación académica y experiencia laboral.

Este proyecto se realiza con el objetivo de ofrecer una alternativa tecnológica que permita la optimización del tiempo en el proceso de búsqueda, selección y contratación laboral realizadas por las empresas o agencias de colocación de empleo, mediante una herramienta tecnológica en la que los candidatos y empresarios contarán con funcionalidades para personalizar la búsqueda de ofertas o perfiles labores.

En este artículo se muestran los principales medios utilizados para el proceso de contratación laboral por las empresas y el rol que ha jugado el medio virtual en el proceso de contratación laboral.

II. PROCESO DE CONTRATACIÓN LABORAL

El Proceso de contratación laboral es el mecanismo que recurren los administradores, empresarios, gestores de empleo cuando requieren contratar personal para suplir un cargo o necesidad dentro de su estructura empresarial. Sin embargo algunas empresas y/o instituciones no disponen de los recursos físicos, humanos y financieros para realizar un adecuado proceso de selección que permita filtrar correctamente a los candidatos por su perfil académico, laboral y personal.

Esto se convierte en un riesgo alto y que en un futuro puede generar el despido o renuncia del empleado debido a que no tenía las competencias necesarias para desempeñar el cargo o no estaba conforme con las condiciones del clima laboral en el que se desempeñaba.

Es por ello que es importante especificar los requerimientos y/o funciones del cargo ofertado y realizar un proceso de selección riguroso que permita escoger a los candidatos que puede ser elegibles para el cargo ofertado.

Para disponer de variedad de perfiles laborales en el momento de la selección “las grandes empresas suelen desarrollar métodos sistemáticos de reclutamiento, en tanto que las pequeñas dependen en general de que se corra la voz” (Hellriegel, 2005, p.353), sin embargo con la evolución de las TIC (Tecnologías de la Información y la comunicación) se han creado nuevas alternativas de medios y sectores para la búsqueda de candidatos. Dentro de estas alternativas se encuentran:

Registro previo de la hoja de vida por parte de los candidatos en la base de datos.

Consulta en los archivos internos de la organización.

Recomendación de candidatos por parte de funcionarios o personas externas a la empresa.

Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales.

Contacto con instituciones de educación superior.

Publicación de la oferta laboral con el perfil requerido mediante aplicaciones móvil o web.

Agencias o gestores de empleo.

III. FASES DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN LABORAL

Definición del puesto a cubrir

Una de las claves para que el proceso de selección tenga éxito es definir, con detalle, el perfil del puesto que tendrá el cargo a ofertar. Para ello, se debe tener claro sus características, necesidades, funciones a desarrollar, conocimiento de herramientas, horario laboral, habilidades requeridas, habilidades deseables, tipo de contratación y los conocimientos técnicos imprescindibles.

Existen ciertos factores que influyen en la contratación como: duración del contrato, motivo de la oferta, necesidades de las personas postuladas, tipos de perfil y experiencia deseada en las personas contratar.

2. Reclutamiento

“El conjunto de procedimientos orientados a atraer al personal potencialmente calificado para ocupar el cargo dentro de la empresa” (Chiavenato, 1993, p.168).

Definido el perfil, es el momento de buscar a un número considerable de candidatos para poder elegir al mejor. Esta búsqueda se puede llevar mediante diferentes métodos y medios entre los cuales se destacan:

Rotación: Cubrir el puesto vacante ascendiendo a un miembro de los colaboradores contratados.

Contactos o recomendaciones: Esta opción la utilizan cuando es urgente contratar a un candidato y por lo tanto las empresas no disponen del tiempo para hacer un proceso de selección de candidato.

Base de datos de candidatos: Todas las empresas suelen recibir solicitudes por parte de candidatos, por ello algunas empresas guardan y clasifican las solicitudes, para en un futuro recurrir a ellas para cubrir un puesto.

Publicación de la ofertas: Publicar la oferta en medios diversos medios físico, virtuales utilizando agencias de empleos o el recurso humano empresarial para el proceso de contratación laboral

3. Preselección de los candidatos

Se revisan las solicitudes y se descartan aquellas que no cumplan con los requisitos mínimos especificados dentro de la convocatoria.

4. Técnicas de preselección y selección

Para desempeñar algunas funciones generales y/o específicas del cargo ofertado se hace necesario realizar pruebas que determinen si el candidato cuenta con esas habilidades académicas, personales o labores requeridas, dentro de esas pruebas se encuentran: los test psicotécnicos o de personalidad (16P), test de proyección, prueba de pruebas para determinar el comportamiento de los candidatos frente a los diversos climas laborales que se pueden presentar entre otros, mediante el análisis de los resultados de estas pruebas nos permiten conocer rasgos aproximados del perfil, habilidades y los conocimientos técnicos de los aspirantes.

De entre todas las técnicas, la más importante es la entrevista, porque te permite conocer y examinar a cada candidato. Para que la entrevista obtenga los resultados esperados, es preciso que el entrevistador tenga claro el perfil que busca y sea un buen observador.

La entrevista tiene como fin conocer la idoneidad del candidato para el puesto, es por ello que las preguntas deberían ir enfocadas a descubrir más sobre su perfil profesional y personal.

(Castillo, 1993) afirma que: "Las pruebas psicológicas o de personalidad miden algunos rasgos característicos del comportamiento de un individuo, tales como: temperamentos, motivaciones, preferencias vocacionales, hábitos y actitudes. Si las pruebas de inteligencia miden lo que una persona puede lograr, las pruebas de personalidad predicen su comportamiento. Las pruebas psicológicas se encuentran entre las menos confiables y validas por la escasa relación existente entre la personalidad y el desempeño laboral. Sin embargo pueden ser de utilidad para desechar aquellos candidatos que muestran conductas que dificultan su integración a la cultura de la organización". (p.124)

5. Toma de decisiones

Suele ser el paso más complicado, especialmente cuando existen varios candidatos que cumplen con los requisitos deseados. En ocasiones se necesitan utilizar técnicas adicionales que permitan determinar otros conocimientos, destrezas, rasgos e interés de los candidatos.

Tomada la decisión es el momento de comunicar a la persona(s) seleccionada(s), pero también a los candidatos que han participado en este proceso de selección informándoles del fin del proceso y agradecerles su participación.

La automatización mediante la virtualización del proceso de contratación laboral ofrece a las empresas generar su base de datos de candidatos seleccionados o descartados en la postulación de ofertas laborales. Esto permite agilizar los futuros procesos de contratación laboral porque se conoce el perfil de cada uno de los candidatos inscritos en esa base de datos y por lo tanto se podría contar con ese perfil humano para un requerimiento de un cargo que se presente en el futuro.

6. Contratación

En esta fase se preparan todos los papeles para formalizar el contrato, si los trabajadores no están afiliados a la seguridad social, deberán ser afiliados. Esto es frecuente cuando se trata del primer empleo, además en el contrato se debe reflejar los datos pertinentes de la empresa y el trabajador donde se especifica: el tipo de contrato, duración, cargo, funciones y salario a devengar.

7. Seguimiento y control

El proceso de contratación no finaliza con la formalización del contrato. Es necesario facilitar la adaptación del nuevo trabajador a la empresa y a su puesto de trabajo, verificando mediante el mejoramiento continuo al candidato contratado.

IV. TIPOS DE EMPLEO

TIPOS DE EMPLEO

- Empleo formal
- Empleo informal
- Autoempleo
- Subempleo
- Sinecura
- Empleo formal

EMPLEO FORMAL

El empleo formal es aquel que proporciona el Estado o la iniciativa privada; reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente están cubiertos por sistemas de protección.

EMPLEO INFORMAL

Agrupa a los trabajadores/as independientes no profesionales, a los microempresarios/as y al servicio doméstico.

Tradicionalmente, las actividades informales se

han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales aunque no realice actividades ilícitas puede anclar en la ilegalidad (vendedor ambulante, por ejemplo, distribuidores de piratería, chicleros, "toreros", limpiaparabrisas, entre otros).

AUTOEMPLEO

Es la actividad de una persona que trabaja para sí misma de forma directa en unidades económicas (un comercio, un oficio o un negocio) de su propiedad, que las dirige, gestiona y que obtiene ingresos de las mismas. Es una alternativa al mercado laboral cuando quien necesitando empleo y no le es posible o no desea encontrar un empleador, se convierte en emprendedor

El auto empleado crea su propio puesto de trabajo (empleado), utilizando su ingenio, su capital y su esfuerzo para generar oferta de trabajo, y a medida que pase de ser un emprendedor a ser un empresario, con el tiempo puede convertirse en un generador de empleo para más gente bajo la etiqueta de autoempleo suele incluirse ser un trabajador autónomo, contratado por honorarios o por su nivel de especialización (profesiones libres, Freelancer, comisionista). Así también la creación de nuevas empresas como fuentes de trabajo para sus accionistas, especialmente en el caso de pymes y franquicias.

SUBEMPLEO

Es cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco y también ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. En caso de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad un ejemplo claro son profesionistas con nivel licenciatura o maestría concluidas que terminan vendiendo enciclopedias, de cajeros o simples

dependientes de mostrador, a causa de la fuerte competencia y la alta tasa de desempleo.

SINECURA

Empleo o cargo altamente retribuido que ocasiona poco o ningún trabajo, generalmente son cargos políticos o administrativos que trae aparejados privilegios o prebendas, pero no conlleva obligaciones específicas, también llamada canonjía o satrapía. Un ejemplo común son los puestos adquiridos por compromisos políticos, las diputaciones plurinominales, las regidurías de los ayuntamientos, los altos prelados eclesiásticos o los “aviadores” de nóminas institucionales.

V. INTEGRACIÓN DE LAS TIC EN EL PROCESO DE SELECCIÓN LABORAL

Con la integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la sociedad, condujo a las empresas a utilizar nuevos procedimientos en el momento de ejecutar un proceso de selección de personal, tanto ha sido esta influencia de las TIC, que se han creado nuevas estrategias para la contratación laboral.

Estas estrategias se han denominado Employer Branding y permiten al departamento de recursos humanos u colaboradores encargados, tener herramientas adecuadas para garantizar un óptimo proceso de contratación laboral. Además se puede supervisar la vinculación, ejecución de funciones y comportamiento de los colaboradores.

Además la supervisión permite monitorear el clima laboral dentro de las organizaciones para aplicar correctivos en caso de ser necesario y de esta forma los directivos pueden evitar malas relaciones entre los colaboradores, fuga de talentos o despidos innecesarios.

Las características manejadas por la estrategia de Employer Branding condujeron del reclutamiento tradicional al reclutamiento 2.0, donde los medios virtuales se han convertidos en una fuente importante para realizar no solo la búsqueda de ofertas laborales por parte de las personas desempleadas o por usuarios que buscan un empleo con mejores condiciones económicas y sociales. Si no que también por empresas que desarrollan el proceso de selección (entrevistas, test) para los postulados a una oferta y de esta manera tener su información centralizada en la nube y con esto obtienen estadísticas y controles de los procesos de contratación laborales realizados.

La búsqueda de ofertas laborales en los medios virtuales ha aumentado constantemente en los últimos años y esto se ve reflejado en la aplicación de tendencias Google Trends y en la plataforma Similar web. Donde se pueden apreciar las alternativas de medios que los candidatos utilizan en el momento de una búsqueda de ofertas laborales y el tráfico web generado por estos portales de empleo.

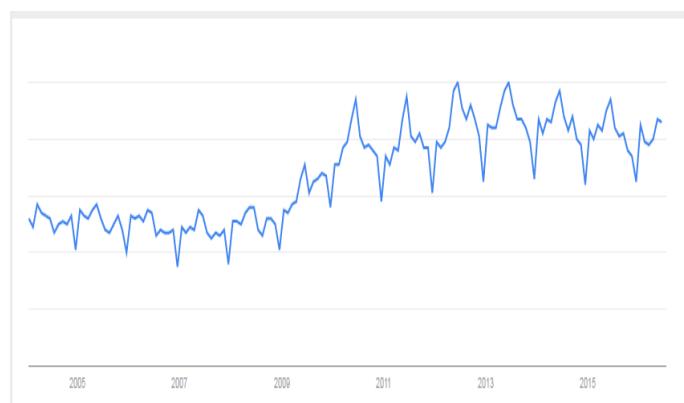


Figura 1. Interés de búsqueda del término Job Application.
Recuperado de
<https://www.google.com/trends/explore?date=all&q=job%20application>

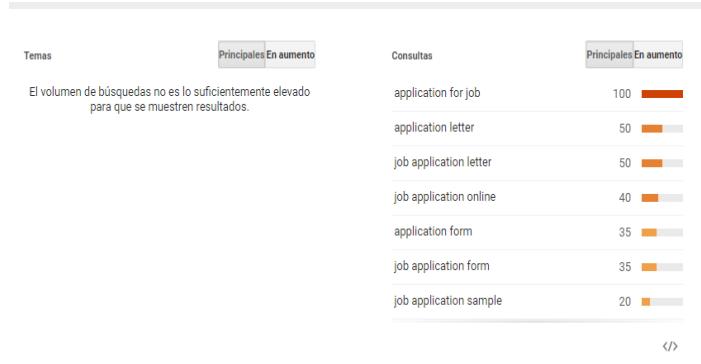


Figura 2. Búsquedas similares del término Job application en. Recuperado de <https://www.google.com/trends/explore?date=all&q=job%20application>

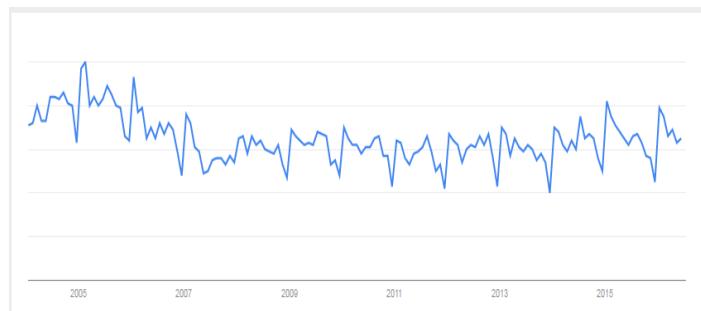


Figura 3. Interés de búsqueda del término ofertas laborales en Google Trends. Recuperado de <https://www.google.com/trends/explore?date=all&q=ofertas%20laborales>



Figura 4. Búsquedas similares del término ofertas laborales en Google Trends. Recuperado de <https://www.google.com/trends/>

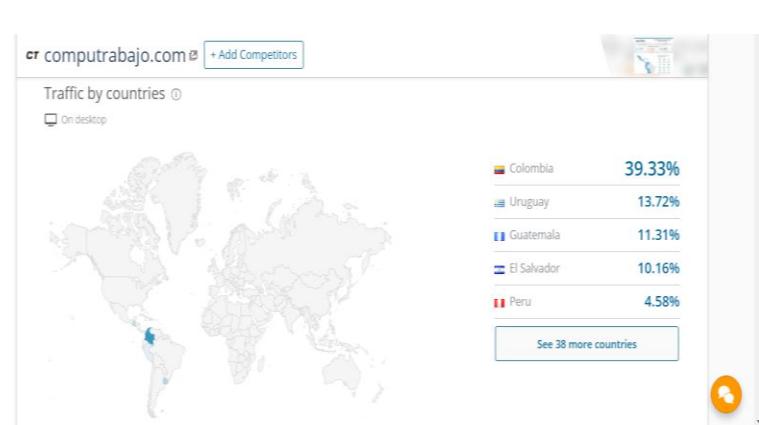


Figura 5. Trafico de países de los visitantes del portal computrabajo. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/computrabajo.com>

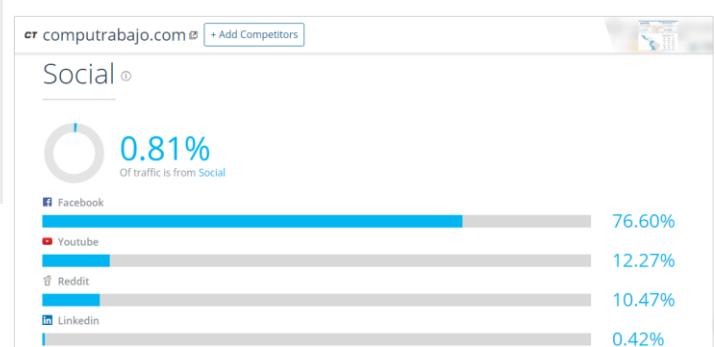


Figura 6. Principales medios sociales de los visitantes del portal computrabajo. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/computrabajo.com>

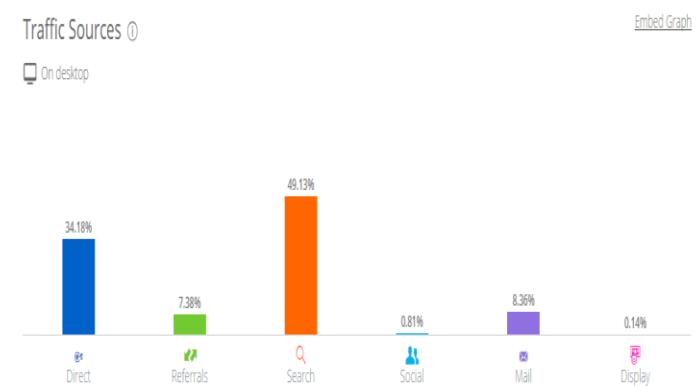


Figura 7. Fuente de tráfico del portal computrabajo. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/computrabajo.com>

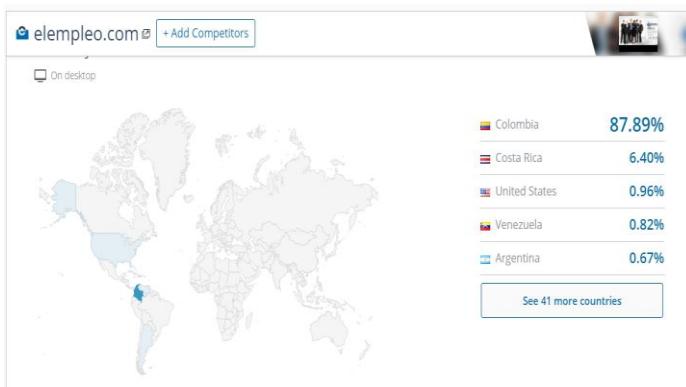


Figura 8. Principales países de origen de los visitantes del portal empleo.com. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/empleo.com>



Figura 11. Principales países de origen de los visitantes del portal bumerang.com. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/bumeran.com.co#overview>

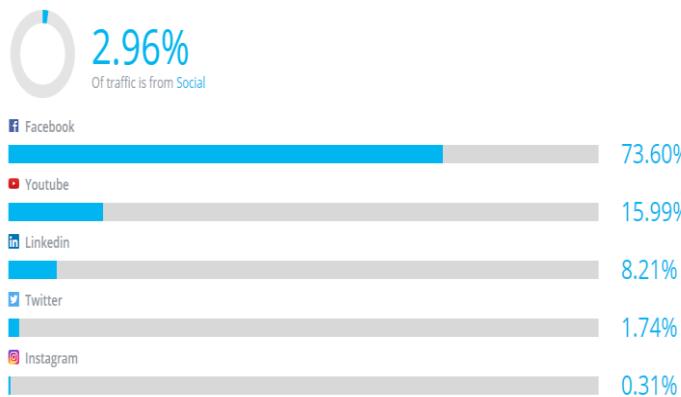


Figura 9. Principales medios sociales de los visitantes del portal computrabajo.com. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/computrabajo.com>



Figura 12. Principales medios sociales de los visitantes del portal bumeran.com.co. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/bumeran.com.co#overview>

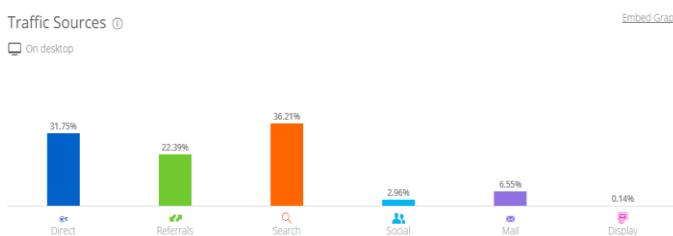


Figura 10. Fuente del tráfico del portal empleo.com. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/empleo.com>

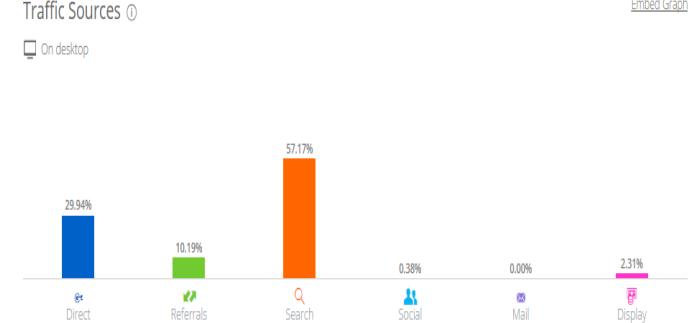


Figura 13. Fuente del tráfico del portal bumeran.com.co. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/bumeran.com.co#overview>



Figura 14. Principales países de origen de los visitantes del portal servicio de empleo. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/serviciodeempleo.gov.co#overview>

Estos portales de búsqueda de empleo se han convertido en alternativa en donde los candidatos pueden buscar y postularse a las ofertas que publican los empresarios.

Pero los usuarios gastan demasiado tiempo buscando la oferta ideal o que más se adapte a sus necesidades es por ello que el portal de empleos “FinderJob” se construirá con funcionalidades para que los candidatos construyan sus hojas de vida de forma dinámica y con los datos relevantes que requieren los empresarios para el proceso de selección. Además los empresarios dispondrán de funcionalidades para tener centralizada la información de sus ofertas publicadas.

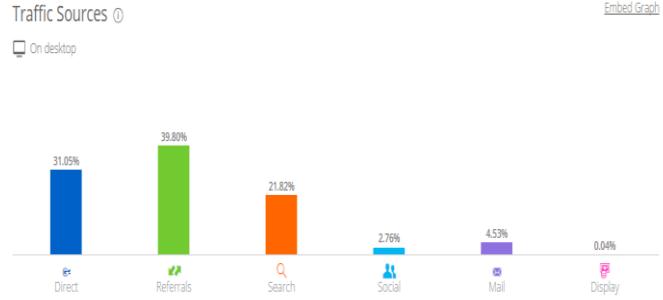


Figura 15. Fuente de tráfico del portal servicio de empleo. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/serviciodeempleo.gov.co#overview>

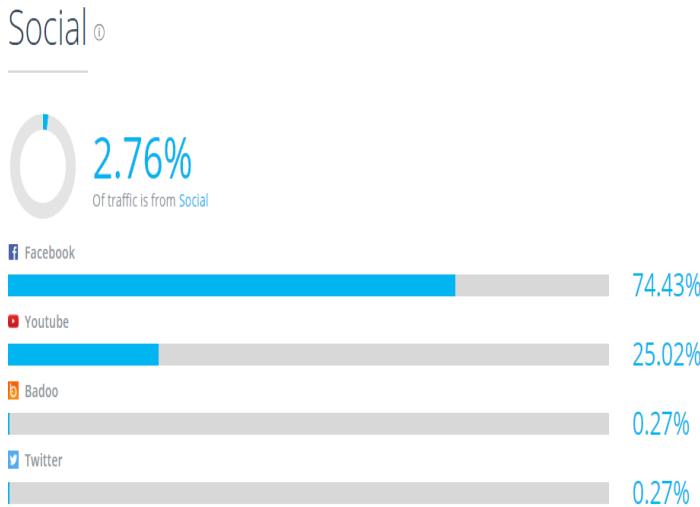


Figura 16. Prinpaless medios sociales del portal servicio de empleo. Recuperado de <https://www.similarweb.com/website/serviciodeempleo.gov.co#overview>



Figura 17. Interfaz principal apps FinderJob .Fuente autores



Figura 18. Interfaz de registro de usuarios de la apps FinderJob .Fuente autores

Tabla 1
Preguntas Generadas en la encuesta

Nº	Pregunta	Especificación
1	¿Cuál es su ocupación laboral y académica?	
2	¿Actualmente cuál es su estado laboral?	
3	Rango de tiempo que tiene desempleado	
4	¿Cuáles funcionalidades le gustaría tener en una aplicación móvil para la búsqueda de empleo?	
5	¿Cuáles medios que utiliza para realizar una búsqueda de empleo?	

Detalle de las preguntas de la encuesta



Figura 19. Interfaz principal del candidato de la apps FinderJob .Fuente autores

Con el objetivo de conocer los principales medios y alternativos utilizados por el nicho de usuarios potenciales definidos (estudiantes, profesionales, no estudiantes) en el momento de una búsqueda laboral se realizó una encuesta.

A continuación se presentan el detalle de los resultados de la encuesta.

Graficas

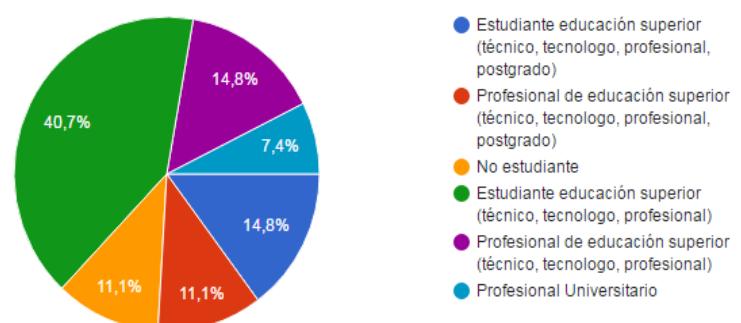


Figura 19. Ocupación actual de los encuestados. Fuente autores

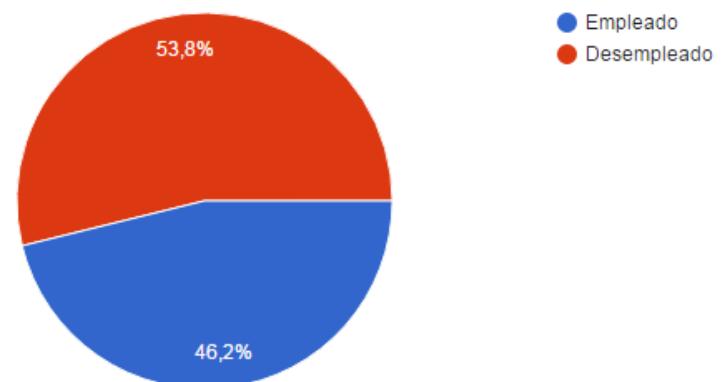


Figura 20. Estado laboral de los encuestados. Fuente Autores

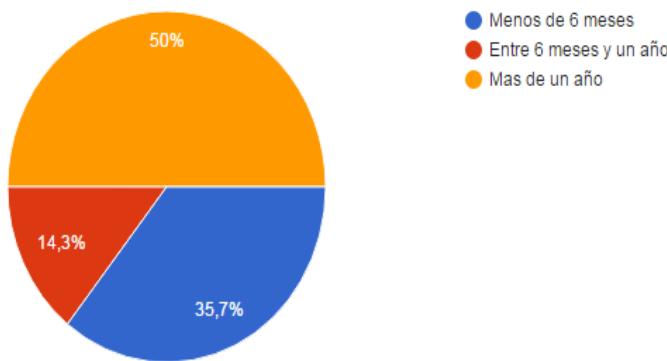


Figura 21. Rango de tiempo de desempleo. Fuente Autores

La mayoría de los usuarios espera contar en una aplicación móvil con la funcionalidad de preparación para las entrevistas.

El portal Computrabajo es el más concurrido o referenciado por los usuarios potenciales.

EXPECTATIVA LABORAL

Según los indicadores del Ministerio del trabajo (MinTrabajo) para el cuarto trimestre del año 2015 el sector de comercio al por mayor y menor presento una demanda de mano de obra cubierta del 27.564% seguido de la industria manufacturera que presento un 24.713%.¹



Figura 21. Funcionalidades esperadas en la aplicación móvil. Fuente Autores

Por otro lado los indicadores del mercado laboral de Junio del año 2016 ofrecidos por la Fuente de información laboral de Colombia (FILCO), mostro que la tasa de desempleo aumento al 8,9 % y el indicador de demanda laboral paso del 59,1% al 58,8%.²

Además indican que para los estudios del mes de Junio del año 2016 cerca de 2 millones 169 mil personas se encuentran desempleadas a nivel nacional y 22 millones 252 mil desempeñan alguna labor remunerada o no por al menos una hora a la semana, lo anterior nos conduce al siguiente a pensar si estas cifras expresadas por el gobierno son realidad la situación laboral que viven los habitantes en los diferentes departamentos.

Porque de acuerdo a esas cifras cerca de un 50% de la población nacional se encuentra empleada pero que no se sabe en qué tipo de labor se está desempeñando y como es su contratación laboral.

Sin embargo el gobierno nacional en busca de solucionar estas necesidades ha trazado el plan Colombia 2025 en donde busca un país desarrollado y líder en América Latina en desarrollo de tecnología en conjunto con una economía basa en innovación y conocimiento.

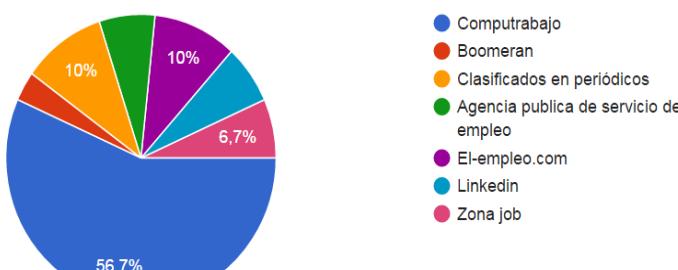


Figura 22. Principales medios utilizados en la búsqueda de empleo. Fuente Autores

De los usuarios potenciales encuestados podemos concluir que:

¹ Indicadores mercado laboral del Ministerio del Trabajo
² Boletín de análisis coyuntura laboral FILCO

Pero para que esta nueva forma de economía se desarrolle en Colombia y todos los esfuerzos de inversión del estado rindan fruto se debe hacer una transición entre del mercado tradicional al tecnológico en donde lo principal son la innovación en bienes y servicios en las diferentes áreas productivas.

Es por ello que se requiere una mayor integración de los sectores comerciales con las nuevas tecnologías que permitan a los empresarios expandirse a nuevos mercados tanto nacionales como internacionales, convirtiéndose en gran impacto en la generación de empleo en la sociedad.

Lo anterior debe verse reflejado en un sistema de contratación laboral que no sea excluyente o que se incline para un sector si no que beneficie tanto a empresarios como a empleadores, con esto se disminuiría la desigualdad social y brecha existente en nuestro país.

VI. CONCLUSIONES

En el idioma inglés los términos relacionados con empleos tienen un aumento proporcional constante, mientras que para el idioma español se evidencia un aumento no constante en el aumento de estos términos, esto se debe a la variedad de sinónimos del idioma español frente al inglés.

Es importante clasificar los test que se aplicarán a los candidatos postulados en las ofertas porque algunas pruebas como las de proyección no es recomendable automatizarla o sistematizarlas porque estas pruebas deben ser ejecutadas por el psicólogo organizacional en los tiempos propuestos por el test.

Aunque el aumento de inversión capital en dinero por parte del gobierno y entidades extranjeras para producir artefactos tecnológicos, formar emprendedores y consolidar a los empresarios colombianos ha aumentado en los últimos años, se sigue presentando una desigualdad en la sociedad que ha desencadenado en crisis sociales en varios

departamentos de nuestro país esto se da en base a que los habitantes no cuentan con mecanismos que garanticen la estabilidad laboral y este amparado en un sistema eficiente de contratación estatal, que permita devengar un salario digno a los empleados para satisfacer sus necesidades en su entorno personal, social y familiar.

REFERENCIAS

- [1] Hellriegel, Don. Administración: un enfoque basado en competencias. THOMSON, novena edición. Pág. 353.
- [2] Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. McGraw Hill, Segunda edición. Pág. 168.
- [3] BOHLLANDER George, SNELL scott, SHERMAN Arthur. Administración de recurso humano. Edición 12,editorial: Thomson learning. Bogotá Colombia. Año:2005 pag 172-187
- [4] Bohlander, George, administración de recursos humanos. Pág. 194-196
- [5] Castillo, José. Administración de personal. Ediciones ECOE, Santafé de Bogotá, Colombia. Año 1993 pag.124-125.
- [6] Cardona, A (2005, Noviembre 22). Técnicas de reclutamiento y selección de personal. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/tecnicas-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
- [7] Similar web (2016, Julio, 1). Analizador del trafico para sitios web y móviles. Recuperado de <http://www.similarweb.com>
- [8] Google Trends (2016, Julio, 2). Tendencia referente al término empleo. Recuperado de <http://www.google.com/trends>

AUTORES

Edwin Mauricio González Moreno, estudiante de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, integrante del semillero de investigación Siapps adscrito al grupo de investigación Grucite, con Diplomado en Competencia TIC en la temática de Mercadeo Digital.

Juan Daniel Vargas, estudiante de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, integrante del semillero de investigación Siapps adscrito al grupo de investigación Grucite.