

Trabajo de grado para obtener el Título de Negociador Internacional, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad El Bosque, Bogotá. 2020

Relaciones laborales en la era digital

Wolfgang Nicolás Fuquen Ruiz

Programa de Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,
Universidad El Bosque, Bogotá

Correo electrónico: wfuquen@unbosque.edu.co

Diana Carolina Gómez Ocampo

Programa de Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,
Universidad El Bosque, Bogotá

Correo electrónico: dgomezo@unbosque.edu.co

Referencia según DOI. Espacio para la editorial de Dspace

Resumen y abstract:

Esta investigación analiza cómo se constituyen las relaciones laborales por medio de plataformas digitales, con la participación de empleados y empleadores que han experimentado la modalidad de trabajo virtual en las ciudades de Bogotá y Medellín. Se caracterizó la experiencia de los trabajadores a través de una entrevista individual enfocada en el desempeño, eficiencia, funcionamiento y acogida de los medios digitales en el área laboral. La información se organizó mediante un análisis temático, del cual se obtuvieron ocho categorías que se relacionan entre sí, para explicar cómo los canales digitales han facilitado los procesos de contratación y cómo la disminución del tiempo en trámites legales ha contribuido en el nivel de productividad de los individuos, obteniendo como resultado un

aumento de la satisfacción profesional de empleados y empleadores. La nueva modalidad de trabajo virtual representa una oportunidad para el sector empresarial, ya que permite el flujo continuo y preciso de información, creando bases de datos valiosas para cualquier empresa, y facilitado el proceso de selección y reclutamiento de capital humano.

Palabras claves: Relaciones laborales, herramientas digitales, satisfacción profesional, trabajo virtual.

Keywords: Labor relations, digital tools, professional satisfaction, virtual work.

Introducción

El propósito de este estudio cualitativo fenomenológico basado en entrevistas es analizar cómo se construyen las relaciones laborales a través de los medios digitales, desde la experiencia de empleados y empleadores en el campo laboral. En esta etapa de la investigación, el fenómeno a estudiar se define como los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, es decir, las relaciones entre el trabajo y el capital humano en el marco del proceso productivo. La información se obtendrá por medio de plataformas digitales, revisión de fuentes primarias y secundarias.

Las relaciones laborales se han convertido en un factor importante para las empresas a la hora de desarrollar proyectos y hacer negocios, pues es uno de los puntos clave para el éxito o fracaso de una organización. Por esta razón se dan a conocer las principales tendencias de investigación en cuanto a las relaciones laborales, delimitando el campo de indagación y mencionando así los estudios más relevantes del tema a examinar. Por medio de una búsqueda en bases de datos y plataformas académicas se han encontrado investigaciones acerca de la confianza en las organizaciones a través de teorías de frontera y búsqueda, en donde se expone sobre la nueva forma de las relaciones laborales, las nueve competencias del manejo con énfasis en la perspectiva psico-social y la naturaleza de la confianza en las transacciones interpersonales (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

De manera análoga se han encontrado estudios acerca de los retos en cuanto a la creación de la confianza en un equipo virtual global, destacando los procesos para integrar la comunicación intercultural y la confianza organizacional (Jarvenpaa & Leidner, 1999). De igual manera según Wellman (1996) se ha examinado la importancia de las redes sociales con soporte informático en comunidades virtuales, trabajo cooperativo por computadora y teletrabajo. Por otro lado según Raghuram, Garud, Wiesenfeld & Gupta (2001) se han explorado los factores relacionados con la adaptación de los empleados al trabajo virtual y también se ha evaluado la falta de una comprensión clara acerca del trabajo virtual y sus consecuencias (Robey, Schwaig & Jin, 2003). Sin embargo, después de todas las tendencias de investigación encontradas en la literatura académica no se han abarcado estudios en cuanto a la construcción de relaciones laborales a través de medios digitales, lo cual representa la relevancia que tiene esta investigación para el sector.

Se investiga la construcción de relaciones laborales con el fin de proporcionar la información necesaria para el sector y mejorar la participación de las personas en la búsqueda de actividades laborales. Así, el presente trabajo permite mostrar los cambios durante los últimos años en el comportamiento de las personas en cuanto a la búsqueda de un trabajo y la adaptabilidad a las nuevas formas de crear vínculos laborales los cuales tiene un impacto directo en los trabajadores, empresas y sistema productivo de la sociedad (Trapaga, 2015).

Así mismo, la investigación se realiza debido a la necesidad de mejorar la gestión de la información que las personas y las empresas proveen a la hora de crear vínculos laborales, esto con el fin de brindar mejoras en el proceso de selección en los canales de reclutamiento y en el proceso de contratación por medio de herramientas digitales, así mismo, brindando una guía verídica para las personas interesadas en las ofertas laborales presentadas, ya que se han presentado algunas dificultades en el sector respecto a la seguridad social y la contratación legal, la cual obstaculiza el desempeño y la credibilidad de los medios digitales para construir relaciones laborales (Suárez, 2018).

Revisión de la literatura

La globalización ha supuesto la emergencia de nuevas formas de regulación tanto en el sector servicios, como en el propio sector de la manufactura. Esto ha generado cambios en los modelos de organización empresarial, que a su vez se inscriben en un proceso de reorganización de las relaciones de trabajo. De este modo no se puede negar que la digitalización de la economía en un mundo desarrollado es un proceso acelerado que trae consigo beneficios y riesgos, por lo cual genera cambios en los hábitos de vida de una sociedad y por consiguiente las relaciones laborales (Navarrete, 2017). Uno de los riesgos, según Evans y Byhovskaya (2016), consiste en que se estandarice la economía de las plataformas digitales dado que cuentan con un crecimiento exponencial en sectores diversos alterando el funcionamiento de los mismos y generando cambios bruscos en las obligaciones normativas.

Por lo anterior, las relaciones que se establecen en el trabajo, han adaptado los cambios provenientes de la globalización y el capitalismo actual, con un llamado kit para la

economía de la información basado en las cadenas de alta velocidad que se componen por el teletrabajo, la oficina virtual, la marca global, el ecommerce y el engineering (Miguélez & Prieto, 1999). Así, se ha incrementado la complejidad del empleo a la hora de comparar los resultados del trabajo en plataformas virtuales con los métodos tradicionales de empleo, puesto que no se tiene claro lo que se va a medir y dificulta la tarea de definir las actividades adoptadas por esta modalidad (Lenguita & Miano, 2005). En consecuencia, a estas nuevas tendencias informáticas y tecnológicas del comercio, las relaciones laborales se han convertido en una preocupación para las corporaciones que compiten en el mercado global y por este motivo es importante que las compañías cuenten con estrategias claras de comunicación para gestionar la interacción entre sus clientes, empleados y accionistas (Aced, 2013).

Una de las estrategias que responden a las transformaciones en el entorno socio-económico de las empresas es la implementación de políticas de flexibilidad laboral y la mejora de sus prácticas de recursos humanos. En este contexto, es importante tener en cuenta las diferentes variables ambientales y personales que permitan lograr trabajos con niveles adecuados de satisfacción laboral (Gamboa, 2017). Actualmente, las empresas no garantizan la permanencia de sus trabajadores a medio y largo plazo. Es por esto que se crean rupturas en el intercambio de lealtad-seguridad dando paso a aspectos que influyen en la relación laboral entre organización e individuo. Por lo anterior, las compañías toman un papel de compromiso social y en pro del bienestar de sus trabajadores llevando a cabo una estrategia de desarrollo de carrera profesional para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y generar seguridad laboral así como conseguir una competitividad responsable y sostenible en las propias organizaciones (Blanco, 2014).

De igual manera, según Ginès & Gálvez (2016), gracias a las nuevas tecnologías y el desarrollo de los procesos de descentralización productiva del mercado laboral, se ha adaptado la subordinación y dependencia jurídica, ya que las personas que trabajan bajo la modalidad virtual poseen mayor flexibilidad y libertad de horario siempre que cumplan con las responsabilidades de su cargo. En este contexto, Regini (1996) relata la importancia de caracterizar las políticas empresariales de regulación del trabajo “Las reglas y las prácticas seguidas por la dirección de una determinada empresa en su manera de estructurar ya sea la relación laboral y el uso de la fuerza de trabajo, y a la interacción con los trabajadores y con

sus respectivos colectivos. Igualmente del marco regulatorio sobresalen dos elementos: el de la estructuración del proceso de trabajo y el de la interacción entre la gerencia, los trabajadores y sus representantes.” (Bilbao,1999).

Por otro lado, las transformaciones que han implementado las empresas para responder a las exigencias del mercado moderno, las han conducido hacia un sistema de organizaciones más complejas como empresas en red, asociaciones, alianzas, multiempleo y la integración del sector público y privado. Estos nuevos sistemas afectan las relaciones laborales puesto que para las empresas es difícil definir los cargos de empleador y empleado, lo cual no sólo influye en las responsabilidades legales sino en el grado de transparencia, equidad e implementación de un contrato (Tabares, 2012). Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario que las empresas busquen en sus procesos de selección intereses comunes para empresarios y trabajadores concretando dimensiones de reciprocidad, que son las que verifican las relaciones laborales efectivamente cooperativas y participativas (Frías, 2001).

En los procesos de selección, la creación de los canales de reclutamiento para atraer empleados potenciales es una parte importante en el proceso de contratación de una empresa, estos canales permiten que las ofertas de empleo sean visibles para los solicitantes y también ayuda a que las ofertas se dirijan a diferentes tipos de solicitantes. Los canales de reclutamiento varían en el tamaño y la calidad del grupo de solicitantes generado y afecta a la calidad del vínculo entre empleador-empleado. (Breaugh 2008). Otro factor relevante para la contratación por medios digitales es la necesidad de ampliar el ámbito de protección del derecho del trabajo para garantizar la independencia con la organización y unos métodos de control efectivos que agilicen la medición de resultados (Todoli-Signes 2015).

Marco Conceptual

Para comenzar a estudiar el fenómeno de las relaciones laborales actuales, es decir, por medio de las plataformas digitales, es importante definir el rol que representa el trabajo en la naturaleza humana debido a que este concepto es histórico y culturalmente específico. El concepto de trabajo se refería en sus inicios a las actividades de los siervos y los esclavos en la época del feudalismo. Sin embargo, ese concepto ha cambiado a través de los años

fundamentado en el pensamiento filosófico racionalista y años más tarde, con Adam Smith se clasificó en dos categorías, que son productivo e improductivo (Köhler & Artiles, 2007). El reconocimiento del trabajo como la actividad para generación de ingresos y valor económico ha producido la aparición de las relaciones laborales, las cuales van más allá del exclusivo acto de trabajar.

Las relaciones laborales se definen como relaciones económicas basadas en la negociación como forma de regulación conjunta, para que cada parte contribuya y se comprometa a realizar una actividad específica, satisfaciendo los intereses de cada actor implicado (Köhler & Artiles, 2007). Sin embargo, la negociación de las relaciones económicas se han sometido a un cambio debido a la constante implementación de tecnología y nuevas modalidades de trabajo permitiendo la creación de nuevas estructuras que impactan la calidad de vida, el bienestar, el medio ambiente, la salud y otros aspectos de la vida cotidiana (Civit y March 2000).

Preguntas Inductivas

Teniendo en cuenta las tendencias en la construcción de relaciones laborales a través de plataformas virtuales, esta investigación se fundamenta en la pregunta problema: ¿Cómo se construyen las relaciones laborales a través de diferentes medios digitales? y en las siguientes sub-preguntas: ¿Cuáles son las expectativas de los trabajadores en la construcción de relaciones laborales? ¿Cuáles son las expectativas de los empleadores en la construcción de relaciones laborales? ¿Cuáles son los facilitadores y barreras en el establecimiento de relaciones laborales por medio de plataformas digitales? ¿Cómo se relacionan el empleador y el empleado en el contexto de las plataformas digitales?

Método

Tipo de investigación

Es una investigación de tipo cualitativa fenomenológica, ya que se busca describir un fenómeno a partir de la experiencia con la libertad de usar teorías y preconceptos frente al

origen. El estudio cuenta con un enfoque inductivo, debido a que se aborda la temática desde aspectos específicos hacia los generales.

Participantes

Las unidades de muestreo fueron empleados y empleadores que han usado plataformas digitales para obtener u ofrecer empleo en la ciudad de Bogotá y Medellín. La muestra es no probabilística, debido a que los participantes del estudio deben contar con experiencia acerca del fenómeno a estudiar para ser seleccionados, es decir, la selección no es aleatoria y se realiza en función del criterio del investigador. Se escogió el muestreo por snowball, el cual consiste en que los participantes de la investigación reclutan a otros participantes que cumplan con las características del muestreo para realizarles el estudio y de esta manera se pase de voz a voz la entrevista. Finalmente, los participantes fueron once individuos, de los cuales ocho han trabajado por medio de aplicaciones móviles (Uber, Beat, DiDi y Rappi) y dos de ellos también han tenido experiencia con teletrabajo, los otros tres participantes son empleadores con más de seis meses de experiencia en la modalidad de contratación virtual.

Instrumentos

Se utilizó una entrevista semiestructurada con un guión que incluyó las siguientes fases temáticas: formato de consentimiento informado, nuevas tecnología y ofertas laborales Online, gestión de la información entre persona y empresas, canales de reclutamiento, desempeño laboral, credibilidad de los medios digitales, seguridad social y bienestar. Las entrevistas fueron grabadas en formato de audio y transcritas manualmente.

Procedimiento

En este estudio cualitativo la recolección de datos proviene de fuentes primarias. Todos los participantes firmaron un formato de consentimiento informado. Las entrevistas se hicieron en ambientes informales, de forma individual, de manera presencial en algunos casos y virtual en otros. No se limitó el tiempo de las entrevistas, que fueron grabadas en formato de audio y posteriormente transcritas de forma manual en procesadores de texto estándar.

Consideraciones Éticas

La investigación no tiene riesgo, debido a que se realizarán entrevistas que no contienen información sensible y los datos fueron anónimos. En todo caso, se proporcionó un formato de consentimiento informado para garantizar que los participantes conocieran el objetivo de la investigación y tuvieran la libertad de participar o no en el estudio.

Análisis de Datos

Los datos de la investigación se categorizaron usando análisis temático, que consiste en un proceso de identificación de patrones o temas dentro de los datos desde el enfoque de aprendizaje y enseñanza. Esta metodología se compone de seis pasos: familiarizar los datos, generar códigos iniciales, buscar temas, revisar temas, definir temas y teorización. Todo el proceso radica en lectura de datos, codificación abierta, identificación de temas y la creación una teoría que explique el fenómeno de investigación (Maguire & Delahunt, 2017).

Resultados y teorización de categorías

Durante la recolección de datos se encontraron ocho categorías, a continuación, siguiendo la lógica inductiva, se van a describir desde lo particular a lo general y después se presentará un mapa de categorías que explica cómo se relacionan entre sí (ver tabla 1 en anexo 1).

Beneficios de la tecnología

En las entrevistas, los participantes están de acuerdo que la tecnología trae beneficios para optimizar tiempo y procesos. Los participantes hacen una observación desde la perspectiva empresarial, ya que hablan de facilitar el trabajo en las organizaciones desde la parte logística en la etapa de reclutamiento hasta la implementación de nuevos software que facilitan la comunicación de la empresa y los procesos de la misma; a su vez, mencionan la facilidad de encontrar ofertas laborales que les amplía las oportunidades de obtener un empleo con condiciones claras.

Según Meroño Cerdan (s.f) la obtención de beneficios por el empleo de tecnologías de la información en contextos de gestión del conocimiento precisa procesos, políticas, reglas o hábitos donde las acciones de compartir y colaborar ocupen un lugar central. El desarrollo de nuevas tecnologías ha abierto mayores oportunidades para incrementar la oferta laboral y la contratación de personas debido a la oportunidad de poder postularse a diferentes empresas en tiempo real; como dice uno de los participantes -“Las tecnologías nos ayudan a postularnos a diferentes empresas al mismo tiempo y desde la comodidad del hogar.”- (ver entrevista 11 en anexo 2), por lo anterior, los beneficios mencionados por los participantes tienen que ver con ganar tiempo, disminuir la movilidad y dar a conocer un perfil a nivel global.

Esta percepción de los participantes es corroborada por Gimeno (2004), cuando se refiere a que la utilización de nuevas tecnologías y sistemas de comunicación, el nuevo enfoque en las modalidades de la prestación de servicios, la necesidad de facilitar la relación de las administraciones entre sí, y el resto de actores implicados han hecho que nazca la necesidad de evolucionar hacia administraciones electrónicas.

Cambios en la oferta laboral

En la investigación se afirma que existe un cambio en la oferta laboral debido al desarrollo de nuevas tecnologías. Los participantes afirman que el proceso de encontrar y aplicar a una oferta se ha vuelto más fácil debido a que “Ahora son las empresas las que te buscan a ti para ofrecerte trabajo” (ver entrevista 6 en anexo 2). Las empresas ahora buscan sus candidatos dentro de los perfiles que los postulantes ponen a disposición y son las que deciden empezar el proceso de reclutamiento si el postulante cumple con el perfil. Sin embargo, la facilidad de postularse a cualquier oferta laboral, ha hecho que estas ofertas sean más competitivas. “Creo que la digitalización del reclutamiento ha generado que las empresas sean más competitiva hoy en día. La globalización ha aumentado el desempleo, se necesita de mayores logros para conseguir un trabajo.”(ver entrevista 10 en anexo 2)

Según Giacomelli (2019), una de las desventajas de reclutar por medio de internet es que se exige un gran volumen de trabajo de preselección, debido a la cantidad de candidatos

que suelen responder a las ofertas. Las automatizaciones de procesos también ha hecho que las ofertas laborales cambien debido a la implementación de softwares. “en algún momento las máquinas nos van a pasar por encima” (ver entrevista 5 en anexo 2). Esta posición tiene sustento teórico en Brynjolfsson y McAfee (2013), quienes afirman que las tecnologías digitales cada vez son más poderosas y afectan a las cualificaciones de los trabajadores, los puestos de trabajo y la demanda del empleo humano.

Seguridad informática

Los participantes se sienten tranquilos compartiendo sus datos personales en plataformas digitales conocidas, que garantizan el tratamiento de datos de forma correcta. Sin embargo, a pesar de que estén tranquilos no se sienten 100% seguros, y los que se sienten seguros es por que no han tenido una experiencia mala y confían plenamente en que las plataformas son reguladas para proteger sus datos: “tan tan seguro no me siento, pero hasta el momento pues ha funcionado, es lo más importante. Porque uno comparte mucha información personal por ese medio”(ver entrevista 4 en anexo 2). “Me parece que uno se arriesga poniendo datos en cualquier parte, en facebook ... pero ya los datos laborales que son como los nombres de las empresas y todo eso. Me parece que existe toda la posibilidad que haya gente malintencionada que lo utilice de forma negativa”. (ver entrevista 8 en anexo 2)

Según Voutssas (2010), las condiciones de la información de ser digital, multi-accesible y necesariamente operada en red, la información se enfrenta a riesgos de daño o pérdida. Como resultado de esa creciente interconexión masiva y global, los sistemas y las redes de información se han vuelto más vulnerables, ya que están expuestos a una cantidad creciente así como a una mayor variedad de amenazas. Esto hace a su vez que surjan nuevos retos que deben abordarse en materia de seguridad. La seguridad informática pretende eliminar o contener estos daños o pérdidas.

Los participantes están de acuerdo de que se debe ser precavidos a la hora de compartir la información personal, ya que a pesar de que las plataformas sean confiables siempre va existir un riesgo del uso de datos para cometer fraude y aprovecharse del beneficio que la

información personal brinda. Según Gómez y Feijóo (2013), el progreso tecnológico ha cambiado de manera radical la forma en que se recopilan, manipulan y usan los datos personales. Con estos datos se puede ofrecer publicidad extraordinariamente personalizada, lo que a su vez constituye el modelo de negocio en que se sustentan muchas de las compañías hoy punteras en internet. Sin embargo, y pese a su trascendencia, medir el valor generado por el uso de información personal es complejo.

Confianza en las plataformas digitales

Esta categoría fue obtenida al preguntarles a los entrevistados sobre el nivel de confianza que tenían frente a las plataformas digitales y las transacciones laborales por medio de estas. Como era de esperarse, ellos respondieron: “Es totalmente confiable porque podría seguir la trazabilidad de mi proceso, tendría al alcance de un click el contrato y toda la parte legal” (ver entrevista 2 en anexo 2) y “Al momento de incluirse en la empresa uno tiene como que un grado de confianza por decir algo, de 1 a 10 tu confías 7 y a medida que tu te vas desenvolviendo con la empresa eso va aumentando o disminuyendo”(ver entrevista 5 en anexo 2). Esta percepción se puede entender bajo la teoría de Houston (citado por Martínez y Ortigueira, 2006), la cual expone que los consumidores primero necesitan sentirse seguros antes de desarrollar una opinión favorable, tanto hacia el medio en su conjunto, como hacia los espacios o sitios Web que lo integran (p. 66).

Adicionalmente, se plantea que la confianza nace desde una percepción subjetiva, está relacionada y afectada por las diferencias de cada individuo y las situaciones en donde se desarrolle, por esto es que las personas perciben la confianza desde distintos escenarios y poseen diversas opciones (Emurain como lo cita Rojas, Arango & Gallego, 2009, p. 265).

Contratación virtual

En la presente investigación los participantes muestran un gusto y preferencia por la contratación virtual, ya que el proceso es más fácil, no deben movilizarse hasta la empresa y la transferencia de datos y documentos es mucho más rápida. Según Nieto (2016), “la

incorporación de las TIC en la contratación y, en general, en la vida económica y social supone una serie de ventajas, como por ejemplo: mayor y mejor información al alcance de todos, más transacciones económicas (lo que repercute en un crecimiento de la economía) y, por lo tanto, una mejora en la calidad de vida de las personas”.

Sin embargo aunque el proceso de contratación sea más fácil, una participante expresa que: “Las empresas ahora mismo están saliendo de la responsabilidad de los empleados. No están cobijando, no están creando ninguna conexión con sus empleados” (ver entrevista 3 en anexo 2). Es decir, que aunque la contratación virtual facilita el proceso de obtención de información y enrolamiento de un postulante a la empresa, las condiciones de un contrato virtual podrían ser distintas a las de un contrato común. Así lo expone Nieto (2016), cuando afirma que “Uno de los cambios más significativos que se han producido con la inserción de las nuevas tecnologías en nuestra sociedad se manifiesta en el ámbito de los contratos, con la aparición de la contratación electrónica. Este presenta nuevas peculiaridades con respecto a su aplicación y alcance”.

Oferta laboral en el extranjero

En la presente investigación se encontró que las plataformas digitales ofrecen la facilidad de laborar en el extranjero sin necesidad de desplazarse. Así lo afirman los entrevistados cuando manifiestan que“(…) además del empleo que tengo en este momento, me emplea una compañía americana y yo no tengo que ir a Estados Unidos” (ver entrevista 8 en anexo 2) y “(…) me da la oportunidad de conocer oportunidades en todo el globo terráqueo” (ver entrevista 6 en anexo 2). Esta categoría se fundamenta en la teoría expuesta por Nieto (2016), quién menciona que el uso de los medios tecnológicos es lo que está abriendo paso hacia un mercado global donde el tráfico comercial electrónico puede progresar a nivel nacional o internacional, sin que existan fronteras geográficas que lo impidan. (Nieto, 2016, p. 58). Adicionalmente, Laudon (2004) sugiere que “los sistemas de información proporcionan la facultad de comunicación y análisis que requieren las empresas para dirigir sus transacciones y administrar negocios a escala global” (p, 5).

Eficiencia de canales digitales

Al indagar sobre la eficiencia de las plataformas digitales a la hora de buscar empleo y trabajar, los entrevistados consideraron que las plataformas digitales son “Mucho más eficientes, los procesos duran menos, si hay algún ajuste se hace mucho más fácil, se elimina la burocracia” (ver entrevista 2 en anexo 2). Esta percepción en cuanto a la eficiencia de los medios digitales corresponde a la perspectiva de Fuchs (2014), según la cual el nuevo ambiente comunicativo resultante de los medios digitales suscita múltiples oportunidades y peligros, numerosas esperanzas e incertidumbres. (Gutiérrez et al., 2014) Además al agilizar y posibilitar su trabajo de manera digital, las empresas digitales tienen el potencial para alcanzar niveles de rentabilidad y competitividad, lo cual refleja la eficiencia que existe en los canales. (Laudon, 2004, p.7)

Satisfacción profesional

A partir de las entrevistas, se reveló la comodidad, utilidad y facilidad que brinda el uso de aplicaciones y plataformas digitales para la búsqueda de empleo y construcción de relaciones laborales que contribuyen a la satisfacción profesional de los individuos. Así lo afirman los entrevistados: “Para mí es muy eficiente, es muy práctico y muy fácil poder encontrar nuevas ofertas laborales” (ver entrevista 7 en anexo 2) “Estoy muy satisfecho con estas plataformas y pienso que es una ayuda para el desempleo en este momento del país” (ver entrevista 1 en anexo 2) y “ Las digitales son mucho mejores porque disminuye los tiempos, la oportunidad de contratación y disminuyen los desplazamientos” (ver entrevista 9 en anexo 2).

La satisfacción de los individuos que interactúan con TIC en su lugar de trabajo se logra a través de la usabilidad del sistema técnico, es decir la facilidad, la flexibilidad y el apoyo que brinda el sistema, junto con la experiencia del usuario que está enfocada en la valoración del individuo frente a los resultados que obtiene (Aránega, 2009)

Esquema teórico de explicación

A partir de los temas que se obtuvieron de la investigación se generó un esquema teórico de explicación para la construcción de relaciones por medio de plataformas digitales, que permite caracterizar la experiencia de los empleados y empleadores. En este esquema (ver figura 1 en anexo 1), las categorías se relacionan de la siguiente manera: en primer lugar, las empresas que enfocan su modelo de negocio hacia las plataformas digitales requieren de suministro de información personal o profesional constantemente por parte de los empleados para lograr verificar el cumplimiento de los objetivos laborales. Es decir, que existe un flujo constante de información privada entre empleados y empleadores. Debido a la importancia de los datos compartidos es necesario establecer un alto nivel de seguridad informática que garantice la protección de la información, contribuyendo a la construcción de confianza entre las personas, empresas y plataformas.

En segundo lugar, la adaptación de las empresas a las nuevas herramientas digitales ha producido diversos cambios en la oferta laboral, ya que la automatización de procesos y la implementación de software ha eliminado algunos empleos y así mismo ha creado otros nuevos. Estos cambios son posibles gracias a la eficiencia que ha demostrado la tecnología en el área laboral y a los retos u oportunidades que traen consigo los nuevos canales digitales.

Por otro lado, los beneficios que ofrece la tecnología como la precisión de procesos, políticas, reglas o hábitos, genera que las empresas quieran formar parte de la transformación digital e integren medios digitales en sus procesos legales. Un ejemplo de esto es la contratación virtual, que cada vez tiene mayor participación en el mercado laboral. Este tipo de procesos legales facilitan la construcción de relaciones laborales de manera global, lo cual incrementa la demanda y oferta laboral en el extranjero, puesto que la empresa puede acceder a todo tipo de demanda en cualquier parte del mundo y viceversa.

Por último, la interacción entre la confianza en las plataformas, la eficiencia de los canales digitales y la oferta laboral en el extranjero, facilitan y flexibilizan los procesos laborales al igual que las relaciones entre empleados y empleadores. Esto produce que la percepción de la experiencia sea favorable y los sentimientos de los individuos conduzcan a la satisfacción de sus necesidades de autorrealización. Es decir, que cada una de estas categorías contribuye al crecimiento personal, la motivación en el trabajo y el desarrollo de

del potencial de cada individuo que en otras palabras se traduce como satisfacción profesional.

Discusión

Esta investigación encontró que los beneficios de la tecnología ayudan a ampliar los horizontes laborales a nivel global, lo cual tiene un impacto en la satisfacción profesional de las personas, ya que nacen nuevas modalidades virtuales en las ofertas laborales y en la contratación donde se obtiene un mayor alcance de empleabilidad.

En términos prácticos, la integración de las TICs en las empresas ofrece múltiples beneficios, entre ellos el fácil acceso a la información. Sin embargo, para que la información se convierta en un activo empresarial es necesario crear canales de comunicación que permitan la actualización de datos en tiempo real para tomas de decisiones.

Cuando hablamos de empleo en la era digital nos referimos a un nuevo proceso de vinculación entre trabajador y empresa, adoptando modalidades virtuales que permiten el intercambio de información de forma continua y precisa, por canales de comunicación como las redes sociales, plataformas de empleo, etc. Esta nueva modalidad que nos brinda las TICs ayuda a que el área de recursos humanos tenga una oportunidad de usar esta información para facilitar el proceso de selección y reclutamiento de capital humano. Según Rada, las TIC's se deben implantar como un elemento fundamental de la mejora continua y la adaptación al entorno en busca de la mayor productividad de los recursos humanos (2009)

Sin embargo, las empresas deben ofrecer credibilidad en sus ofertas laborales y para que esto suceda, es importante escoger el canal de comunicación que tenga mayor impacto en la población. Según Dussan, el secreto del éxito, tanto individual como de un negocio, de una empresa estatal, etc. , depende cada vez más de la habilidad para poder comunicarse con cualquiera, en tiempo real y con los niveles de seguridad necesarios (Dussan Clavijo, 2006), por este motivo el canal de comunicación debe ser confiable para que las personas no teman compartir sus datos y postularse a la oferta laboral. Dicha oferta laboral debe ser clara y detallada, con los requisitos necesarios para que una persona pueda postularse y debe presentarse de forma positiva y prometiendo valor al postulante.

Por otro lado, es importante que las empresas continúen desarrollando plataformas y herramientas digitales que ayude a obtener información y conocimiento, mejoren la eficiencia de las actividades operacionales y creen nuevas formas de trabajo. Según la teoría expuesta por Plaza Angulo, Rodríguez & Álvarez Díaz las grandes plataformas de intermediación digital han logrado ampliar el ámbito de la economía de mercado implantando nuevos modelos de negocio gracias a la aplicación de las nuevas tecnologías y la influencia de las redes sociales (2018).

Cuando hablamos de una necesidad de virtualizar una empresa, debemos pensar en las nuevas modalidades de contratación virtual; es importante que estos contratos sean bajo condiciones favorables para el trabajador y para la empresa, ya que estos contratos son más flexibles. Los contratos virtuales deben ser claros y aunque sean flexibles deben seguir lineamientos para que sean válidos y así mismo generen confianza a los postulantes, es por esto que las empresas deben crear sistemas que permitan obtener la información actualizada de los formatos de contratación electrónica avaladas por el ministerio de trabajo y así poder crear el contrato oportuno según la situación que demande y fácilmente avalar este tipo de contrato ante las entidades gubernamentales para poder obtener una contratación sin obstáculos y netamente legal. “El contrato firmado de forma electrónica debe cumplir con los requisitos del “contrato de trabajo escrito”, lo que significa que debe tener una identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración del mismo, dónde se contrata al trabajador y para la prestación del servicio, naturaleza del trabajo, salario, forma, periodos de pago, duración del contrato y terminación” (Validez de contratos laborales virtuales, 2019)

Una vez se definan los canales de comunicación y los tipos de contrato es importante extender los beneficios de la tecnología más allá del resultado de una contratación, es decir, crear nuevas modalidades de trabajo y sistemas digitales que ayuden a los trabajadores con sus actividades operacionales y su bienestar con el fin de mantener a la fuerza de trabajo requerida y que las contrataciones realizadas sean eficaces a largo tiempo. Según Pedraza Amador (2015) la tecnología incide directamente en la gestión organizacional, motivo por el cual las empresas que logran incorporar procesos de Gestión de Tecnología pueden responder de una manera más veloz y flexible ante las demandas de entorno cada vez más cambiante.

Limitaciones y oportunidades de investigación

Durante el proceso de investigación se presentaron algunas barreras en cuanto al alcance del estudio por falta de diversidad demográfica, puesto que nueve de los entrevistados son hombres y solo participaron dos mujeres. Además, se encontró falta de diversidad ocupacional entre los individuos, ya que nueve de ellos trabajan en aplicaciones móviles de transporte y domicilios, y dos de ellos trabajan por la modalidad de teletrabajo en el sector salud y servicios. Las entrevistas, debido a su duración (30 min en promedio), proporcionaron información restringida acerca de la experiencia en el área laboral. Esta limitante da paso a futuras investigaciones basadas en historias de vida, con la participación de más entrevistados y el contraste de resultados con datos cuantitativos, para obtener más información sobre los empleados y empleadores en la construcción de vínculos laborales.

Conclusiones

La era digital brinda la oportunidad de repensar muchos procesos organizacionales que podrían mejorar la eficiencia y desarrollo de una empresa con la implementación de la tecnología. Los beneficios de las herramientas digitales abren la oportunidad de mejorar las condiciones económicas en la sociedad, incrementando las ofertas laborales a nivel global y permitiendo que las personas tengan un alcance mayor de empleabilidad, lo cual repercutirá en la satisfacción profesional. Sin embargo, para obtener estos beneficios en el empleo es necesario que las organizaciones mejoren sus prácticas digitales, lo que implicaría nuevos canales de comunicación y nuevas modalidades de reclutamiento, selección y contratación, que generen confianza. El desarrollo de nuevos sistemas, herramientas y estrategias digitales es una necesidad que las empresas deben enfrentar en esta era, no solo para emplear personas sino también para poder garantizar su funcionamiento, teniendo en cuenta todas las variables que podrían afectar su estabilidad.

Declaración ética

Señale brevemente los criterios básicos de consentimiento informado cuando la investigación contemple intervención de población humana, bajo los criterios de “esta investigación no tiene ningún riesgo para los participantes”

El autor declara que este trabajo de grado, se acoge a los principios, preceptos, definiciones e indicaciones establecidos en la “Política de propiedad intelectual” vigente en la Universidad El Bosque (Acuerdo No. 12746 de 2014), así como la Circular No. 06 de 2002 de la Dirección nacional de derechos de autor.

Al tenor de lo anterior el los autores de este trabajo de grado ratifican que su trabajo es original y cumple con todo lo reglamentario sobre derechos de autor, siendo los autores los únicos responsables del contenido y las ideas planteadas en el presente manuscrito.

Referencias

- Aced, C. (2013). Relaciones Públicas 2.0. Cómo gestionar la comunicación corporativa en el entorno digital (Vol. 248). Editorial UOC.
- Aránega, C., 2009. Usabilidad Y Satisfacción De Las Personas Que Trabajan Con Tecnologías De La Información Y De La Comunicación. [online] Nosolousabilidad.com. Available at: <http://nosolousabilidad.com/articulos/usabilidad_satisfaccion.htm#biblio> [Accessed 13 March 2020].
- Bilbao, A. (1999). La globalización y las relaciones laborales. Cuadernos de relaciones laborales, 15(1), 123-137.
- Blanco, T. M. (2014). The Meaning of Employability in the new Labour Relationships Between Company-employee: A Model of Training in Companies. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 139, 448–455. <https://doi-org.ezproxy.unbosque.edu.co/10.1016/j.sbspro.2014.08.039>
- Breaugh, J. A. 2008. “Employee Recruitment: Current Knowledge and Important Areas for Future Research.” Human Resource Management Review 18 (3): 103–118. doi:10.1016/j.hrmr.2008.07.003
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2013). La carrera contra la máquina. Retrieved 25 March 2020, from https://books.google.com.co/books?hl=en&lr=&id=xYUtAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA111&dq=empleo+y+maquina&ots=GUDniqBYJN&sig=7ImnCw76iHmq2DyZ0f6b8dBLhqw&redir_esc=y#v=onepage&q=empleo%20y%20maquina&f=false
- Civit, C., & March, M. (2000). Implantación del teletrabajo en la empresa. Barcelona. Ediciones Gestión 2000.
- Dussan Clavijo, C. (2006). Políticas de seguridad informática. Retrieved 13 April 2020, from <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420388008.pdf>

- Evans, J., & Byhovskaya, A. (2016). La gestión de la economía digital, hacia un cambio tecnológico abierto, equitativo e inclusivo: una perspectiva sindical. *Gaceta sindical*, (27).
- Frías, P. (2001). Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial. Lom Ediciones.
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Instituto valenciano de investigaciones económicas*, 1, 1-26.
- Giacomelli Treviño, R. (2019). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. Retrieved 25 March 2020, from https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43069823/Tecnologia_aplicada_en_RH.pdf
- Gimeno, J., 2004. La Utilización De Las Nuevas Tecnologías En La Contratación Pública. [online] Dteconz.unizar.es. Available at: <<http://www.dteconz.unizar.es/DT2004-03.pdf>> [Accessed 16 March 2020].
- Ginès i Fabrellas, A., & Gálvez, S. (2016). Sharing Economy vs. Uber Economy y Las Fronteras Del Derecho Del Trabajo: La (Des) Protección De Los Trabajadores En El Nuevo Entorno Digital (Sharing Economy vs. Uber Economy and the Boundaries of Labor Law: Vulnerability of Workers in the New Digital Environment). *InDret*, 1.
- Gómez Barroso, J., & Feijóo González, C. (2013). Información personal: la nueva moneda de la economía dIgItal. Retrieved 23 March 2020, from http://oa.upm.es/25807/1/INVE_MEM_2013_160708.pdf
- Gutiérrez, A., Casero, A., 2014. Revista De Estudios Sociales No. 56. Publicaciones Faciso. [online] Issuu. Available at: <https://issuu.com/publicacionesfaciso/docs/revista_estudios_sociales_no_56> [Accessed 18 March 2020].
- Jarvenpaa, S. L., & Leidner, D. E. (1999). Communication and trust in global virtual teams. *Organization science*, 10(6), 791-815.

Köhler, H. D., & Artiles, A. M. (2007). Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Delta Publicaciones.

Laudon, K. and Laudon, J., 2004. Sistemas De Información Gerencial. [online] Google Books. Available at: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KD8ZZ66PF-gC&oi=fnd&pg=PA1&dq=medios+digitales+en+la+empresa&ots=hlplw7mZ_v&sig=JQ2DqEkDMC_AO6r1GG2HOTl0T8U#v=onepage&q=medios%20digitales%20en%20la%20empresa&f=true> [Accessed 17 March 2020].

Lenguita, P., & Miano, A. (2005). Las relaciones laborales ‘invisibles’ del teletrabajo a domicilio. Fernández A.(comp.). Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas. Buenos Aires: Prometeo.

Maguire, M. and Delahunt, B., 2017. Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. In: *Dundalk Institute of Technology*. pp.1-13.

Martínez, F., Ortigueira, M. and Pérez, M., 2006. Confianza Del Consumidor En La Compra A Través De Internet: Una Propuesta De Modelización Basada En La Jerarquía De Aprendizaje Estándar. [online] Addi.ehu.es. Available at: <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/7457/CdG_624.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Accessed 17 March 2020].

MEROÑO CERDÁN, Á. TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: INTEGRACIÓN EN UN SISTEMA. Retrieved 23 March 2020, from http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/sppc/GC_Literatura/MeronoAngel_TI_y_KM_integracion_de_un_sistema.pdf

Miguélez, F., & Prieto, C. (1999). Las relaciones de empleo en España. Madrid: siglo XXI.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.

- Navarrete, C. M. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283.
- Nieto, P., 2016. El Comercio Electrónico Y La Contratación Electrónica: Bases Del Mercado Virtual. [online] Repositorio.usil.edu.pe. Available at: <http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3243/1/2016_Nieto_El-comercio-melgarejo.pdf> [Accessed 15 March 2020].
- Pedraza Amador, E., 2015. Boletín Científico :: UAEH. [online] Repository.uaeh.edu.mx. Available at:<<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/investigium/article/download/1660/5008?inline=1>> [Accessed 8 April 2020].
- Plaza Angulo, J., Rodríguez, D., & Álvarez Díaz, R. (2018). Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico¹. Retrieved 13 April 2020, from https://www.researchgate.net/profile/Juan_Jose_Plaza-Angulo2/publication/325146959_Nuevo_contexto_para_el_trabajo_economia_de_plataformas_y_liberalismo_economico/links/5afab650aca272e7302a15e2/Nuevo-contexto-para-el-trabajo-economia-de-plataformas-y-liberalismo-economico.pdf
- Rada, M. (2009). ESTRATEGIA EMPRESARIAL BASADA EN TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES. Retrieved 13 April 2020, from http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2009000100004&script=sci_arttext
- Raghuram, S., Garud, R., Wiesenfeld, B., & Gupta, V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. *Journal of Management*, 27(3), 383-405.
- Robey, D., Schwaig, K. S., & Jin, L. (2003). Intertwining material and virtual work. *Information and organization*, 13(2), 111-129.
- Rojas, D., Arango, P. and Gallego, J., 2009. Confianza Para Efectuar Compras Por Internet. [online] Redalyc.org. Available at: <<https://www.redalyc.org/pdf/496/49612068017.pdf>> [Accessed 23 March 2020].

- Suárez, B. (2018). El trabajo en las plataformas digitales: ¿Un cambio de paradigma?. [online] Economistas Frente a la Crisis. Available at: <https://economistasfrentealacrisis.com/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-un-cambio-de-paradigma/> [Accessed 1 Mar. 2019]
- Tabares, R. C. (2012). Interacción entre innovación tecnológica y cambio organizacional, y relaciones laborales de la era informacional. *Magazín Empresarial*, 8(16), 41-50.
- Todoli-Signes, A. (2015). El Impacto De La'Uber Economy'En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept). *IUS Labor*, 1-25.
- Trapaga, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades. Madrid: Dykinson, S.L. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1k234xs>
- Validez de contratos laborales virtuales. Concepto 23705 Mintrabajo de 2019. (2020). Retrieved 13 April 2020, from <https://www.accounter.co/laboral/validez-de-contratos-laborales-virtuales-concepto-23705-mintrabajo-de-2019.html>
- Voutssas M., J., 2010. Preservación Documental Digital Y Seguridad Informática. [online] Scielo.org.mx. Available at: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2010000100008 [Accessed 14 March 2020].
- Wellman, B., Salaff, J., Dimitrova, D., Garton, L., Gulia, M., & Haythornthwaite, C. (1996). Computer networks as social networks: Collaborative work, telework, and virtual community. *Annual review of sociology*, 22(1), 213-238.

Anexos

Anexo 1: Tablas y figuras

Tabla 1. Resultados y teorización de categorías

Entrevistado	Rol	Beneficios de la tecnología	Cambios en la oferta laboral	Seguridad informática	Contratación virtual	Oferta laboral en el extranjero	Eficiencia de canales digitales	Confianza en las plataformas digitales	Satisfacción profesional
Alejandro Vega	Empleado	Me ha parecido muy bueno porque facilita la cadena en la cual ya saben de donde viene la persona, entonces es mucho más fácil en el proceso de contratación saber a quién están buscando, entonces acortan el nicho de sus trabajadores.			Me ha gustado más la contratación digital porque es mucho más fácil para uno como empleador contratar en este proceso o como empleado que a uno lo vean también es mucho más fácil porque uno tiene más campo.			A mi en el trabajo que estoy ahorita me llamaron por la hoja de vida que tenía en LinkedIn, entonces es una experiencia buena, no creía en LinkedIn, no creía en las plataformas digitales pero ahora creo mucho en como se muestra el perfil de cada persona en estas plataformas.	Estoy muy satisfecho con estas plataformas y pienso que es una ayuda para el desempleo en este momento del país.
Daniel Garavito	Empleador	Es un impacto totalmente positivo porque abre nuevos empleos, abre nuevas posibilidades de ingresos extra, ayuda a muchas familias que digamos que no tienen la posibilidad de tener empleos formales y con estas plataformas ellos pueden tener un ingreso pues para subsistir, entonces me parece que el impacto es muy positivo en general.		Bueno, ahí pasa que antes no había la legislación y la regulación para los datos pero ahora creo que es bastante rigurosa, entonces pienso que es segura, si, no tengo problema.	Bueno yo particularmente no he hecho pero la empresa en la que estoy es de tecnología y se ha manejado algunos contratos, están empezando a hacer unos contratos a manera digital y creo que son más seguros porque no hay posibilidad de modificación, ambas partes digamos están al tanto, pueden tener toda la información al alcance de la mano y me parece que es mejor y hasta más ecológico.	A nivel de mi trabajo claro, porque yo trabajo con otro país entonces las comunicaciones han cambiado y la forma de hacer negocios también ha cambiado, todos los negocios tienen que transformarse a las nuevas prácticas digitales.	Pues es mucho más eficiente, los procesos duran menos, si hay algún ajuste se hace mucho más fácil, se elimina la burocracia que hay detrás de todo eso.	Sería totalmente confiable porque podría seguir la trazabilidad de mi proceso, tendría al alcance de un click el contrato y pues toda la parte legal, entonces es muy confiable.	Pues hasta el momento pues me ha funcionado porque por ese medio me reclutan y me llaman para entrevista. Inclusive para ese trabajo en alguna de las dos aplique y me llamaron por ese medio.

Daniel Nuñez Acosta	Empleado	Si tu eres un empresario grande te va facilitar mucho tu trabajo, te va organizar mucho la logística, la implementación de nuevas tecnologías como software como sistema de comunicación te va a facilitar la comunicación en la empresa.	Si estas en la parte laboral puede que tu trabajo sea reemplazado por el de un software que facilita las cosas.	Me gustaría que esa información llegaría tal vez a esas empresas para que vieran formas de solucionarlo, incluso, pero no tengo problema con compartir esta información de ninguna manera.	Las empresas ahora mismo están saliendo de la responsabilidad de los empleados. No están cobijando, no están creando ninguna conexión con sus empleados.		Muy mal, los uso desde hace mucho tiempo de hecho, desde que comencé mi edad laboral y nunca me ha servido, siempre me ha salido trabajo por un conocido, un familiar algo así, pero nunca he conseguido un trabajo legal y no ha sido gracias a esto, se me hace que también tienen un montón de burocracia inmersiva en las páginas.	Nula, no hay nada como ver a la persona de primera vez y decirle: oye estoy buscando trabajo, ya eso es una presentación completamente diferente que no te va a dar la plataforma,	Bueno, para mi ha sido muy fácil porque pues se me facilita el tema de la tecnología y desenvolverse por estas cosas.
David Arango	Empleado	Lo que facilita es el tema de transporte, temas de movilidad. Porque ya por usted por un click puede participar de varias vacantes sin necesidad de desplazarse a la empresa como tal.		tan tan seguro no pero hasta el momento pues ha funcionado, es lo más importante. Porque uno comparte mucha información personal por ese medio.			-Hasta el momento pues me ha funcionado porque por ese medio me reclutan y me llaman para entrevista. Inclusive para ese trabajo en alguna de las dos aplique y me llamaron por ese medio. -Optimiza mucho el proceso de reclutamiento.		hasta el momento pues me ha funcionado porque por ese medio me reclutan y me llaman para entrevista
Islander Ramirez	Empleado	La evolución porque ahorra tiempo, espacio, traslado, trámites, pero en realidad lo más impactante es el tiempo porque a veces uno no tiene tiempo para hacer ciertas cosas y uno con sentarse en un computador 5 minutos puede conseguir una oferta de trabajo.	Entonces ese es un impacto grande, por eso es que te digo que en algún momento las máquinas nos van a pasar por encima.	Mientras que uno tenga precaución a la hora de compartirlos, además la empresa de todas maneras te garantiza la seguridad del manejo de tus datos.	Pues te cuento que tuve un pequeño percance porque pues mis documentos, la licencia de conducir está emitido con el pasaporte entonces pues estas aplicaciones usan un filtro de seguridad donde verifican tus antecedentes y pues mis antecedentes con el pasaporte no aparecen, entonces me llamaron, me dijeron que todo estaba bien pero tenía que dirigirme personalmente hasta la oficina, solamente a terminar el contrato.		Pues yo diría que uno al momento de incluirse en la empresa uno tiene como que un grado de confianza por decir algo, de 1 a 10 tu confías 7 y a medida que tu te vas desenvolviendo con la empresa eso va aumentando o disminuyendo.		- Lo que me ha gustado es que hay alta demanda, entonces pues todo el tiempo hay viajes. - pero de todas maneras ellos tratan de hacer las cosas lo más fácil posible para que cualquier persona pueda adaptarse a ella.
Juan Delgado	Empleado	Veo que han evolucionado mucho en los últimos tiempos y me han ayudado a conocer las ofertas que pueden ser interesantes para mi perfil.	Han cambiado mucho la forma en la que uno encuentra trabajo. Antes tenías que ir a llevar los currículums en persona y ahora son las empresas las que te buscan a ti para ofrecerte trabajo.	Yo estoy tranquilo con el uso de los datos. La verdad nunca he tenido ningún inconveniente.		Que no se limitan a que encuentres trabajo únicamente en la zona donde tú vives sino que te da la oportunidad de conocer oportunidades en todo el globo terráqueo.	-Esas plataformas ayudan mucho a conocer las ofertas laborales que existen en el mercado. -Considero que es la verdad son muy útiles y necesitan seguir desarrollándose para potencializar todavía mucho más sus beneficios.		-La experiencia ha sido muy buena. -Yo estoy tranquilo con el uso de los datos.
Luis Garcia	Empleado	Me parece que es la forma correcta de poder expandir tus horizontes en cuanto a la industria ya que subiendo tu curriculum vitae varias empresas pueden empezar a ver si es que el perfil se ha adaptado a las ofertas laborales que tienen en ese momento		Bueno yo estoy seguro que estos datos las plataformas hacen un buen manejo de estos mismos datos. Considero que otras redes sociales de hoy en día tienen más riesgo en cuanto a la información.		pues la valorización de estos perfiles donde cualquier persona de cualquier parte del mundo puede ver tu perfil, ver si se adapta tu perfil a la oferta que tiene en ese momento, es lo que hace que estas plataformas sean tan fáciles y tan eficaces.	-Entonces para mí es muy eficiente, es muy práctico y muy fácil poder encontrar nuevas ofertas laborales por estos medios. -Es una pregunta compleja porque por una parte están revisando tu experiencia laboral y están revisando tu parte de curriculum vitae. Sin embargo creo que eso realmente es un primer filtro. Después seguirá la parte de la entrevista y ciertos filtros que hacen las empresas. Pero considero que. Solamente es un primer filtro		-Mi experiencia ha sido bastante benéfica. -Para mí es muy eficiente, es muy práctico y muy fácil poder encontrar nuevas ofertas laborales

Melissa Espinoza	Empleador	Obtiene beneficios por todos lados a mi me gusta yo soy amante fiel a la tecnología, todo lo que pueda manejar me gusta, a mi me gusta tener cosas muy delicadas me espera. Porque me gusta eso, todo lo manejo por correo todo yo creo que eso ha hecho que a mi me gusta más hacer este tipo de contactos ahora es por medio de plataformas en redes sociales.		Me parece que uno se arriesga poniendo datos en cualquier parte, en facebook ... pero ya los datos laborales que son como los nombres de las empresas y todo eso me parece que existe toda la posibilidad que haya gente malintencionada que lo utilice de forma negativa	si en el pasado si tuve, yo nunca firme un papel físico que es lo que uno está acostumbrado si no que mandaban la oferta por medio de una página que ayuda a firmar documentos creo que es..... entonces uno pone como los nombres pero yo nunca firme nada, osea esto era fue una página que me mandaron cuando yo abrí era una carta pues como con la descripción de aceptación de la oferta y puse los datos ahí pero nunca me entregaron una oficial	Además de ese empleo que tengo en este momento,tengo un segundo empleo que en las noches en los fines de semana, a mi me emplea una compañía americana los fines de semana de forma fija. Yo no tengo que ir a Estados Unidos, ellos no necesitan que yo esté en Estados Unidos, yo puedo estar en Colombia en China y en India, donde yo quiera estar pero trabajando para ellos.	Me parece que de hecho las plataformas como tal, como computrabajo y Eempleo tienden a volverse obsoletas porque ahorita con todo esto del Networking y conseguir contactos y todo eso, no palanca, contactos. Las redes sociales como Facebook, Twitter y muchas veces LinkedIn tienen más peso ahorita que las mismas plataformas de empleo. -Una de las desventajas es que tú te quedas esperando a ver si ven tu proceso entonces, hay unos procesos que se vuelven lentos, tu envías la hoja de vida y una semana después te llaman porque apenas vieron tu hoja de vida entre las cientos que mandaron	-Me gusta mucho que además ayuda mucho al planeta pues hacer más virtual todo. -Obtiene beneficios por todos lados a mi me gusta yo soy amante fiel a la tecnología. -Me gusta eso, todo lo manejo por correo todo yo creo que eso ha hecho que a mi me gusta más hacer este tipo de contactos ahora es por medio de plataformas en redes sociales	
Nancy Pérez	Empleador	Me parece que ayudan mucho en agilizar los tiempos por ejemplo de entregas de hoja de vida, de soportes como los antecedentes disciplinarios, todo se baja por las páginas web.		Ahí está el pero, porque nosotros incluso en la subred tuvimos hace como un año un Hacker de información, bajaron del SECOP la información de varios funcionarios y eso lo usaron para sacar, como ahí está todo, antecedentes, sacaron planes de celular, sacaron tarjetas de crédito, sacaron motos a crédito y pues nadie se había dado cuenta.	Pues a mi me parece excelente porque los compañeros con los que estoy trabajando, ellos ni siquiera tuvieron que dirigirse a una oficina para firmar el contrato y de hecho en este momento así funciona toda la contratación de todo el talento humano, entonces ellos suben eso a una plataforma y ahí lo firman.		A veces si se congestiona porque casi toda la contratación está como en los mismo tiempos entonces ocasionalmente hay que renovar por ejemplo 2000 o 3000 contratos y pues se congestiona la página.	Eso sí es muy complicado porque de todas maneras el hecho de uno ver es otra cosa diferente, osea una cosa es la hoja de vida y otra cosa es la entrevista.	Obviamente las digitales son mucho mejores por lo que ya estábamos diciendo porque disminuye los tiempos, la oportunidad de contratación, disminuyen los desplazamientos.
Nicolas Garcia	Empleado	Creo que es un medio más eficiente para conseguir trabajo o desarrollarse, digamos en mi caso yo trabaje en Uber y uno es su propio jefe, uno maneja su propio tiempo.	Pues creo que ha generado que sea más competitiva hoy en día, la globalización ha aumentado el desempleo, se necesita de mayores logros para conseguir un trabajo.	Si es segura, pues en ningún momento se compartió información personal de un cliente o mía. No tuve ningún problema, no utilizaron mis datos personales para nada.	Pues me contrataron mediante una aplicación y lo que fue una videollamada pero fue como más accesible, fue cómodo al momento de no tener que ir hasta un lugar.				Creo que es como un poco más fácil utilizar los medios digitales.
Yerick Martinez	Empleado	Las tecnologías nos ayudan a postularse a diferentes empresas al mismo tiempo y desde la comodidad de tu hogar.	Encontrar a diferentes prospectos sin la necesidad de que ellos tengan que acudir a las oficinas	Debería de serlo porque es abierto al público entonces depende de cada empresa. Pero yo creo que si es seguro.			-Pues ha sido agradable y gracias a esa plataforma Rappi me contrató. -Llegan los perfiles ya seleccionados y no es como tener que revisar todo el perfil de las personas sino las personas que se enfocan en cierto perfil son las que se postulan.		-ha sido agradable y gracias a esa plataforma Rappi me contrató.

Elaboración del autor.

Figura 1 Esquema teórico de explicación



Esquema teórico de explicación. Elaboración del autor.

Anexo 2: Entrevistas

Entrevista 1. Alejandro Vega

¿Cuál es tu nombre?

Alejandro Vega

¿Qué cargo estas desempeñando actualmente?

Estoy como practicante de mercadeo de la marca Shell

¿Has buscado trabajo por medio de plataformas digitales o te han contratado en aplicaciones?

Busque por plataformas digitales, mi hoja de vida está en computrabajo, linkedin, trabaje en Rappi

¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando en Rappi?

No fue una experiencia enriquecedora para nada, sentía que con base a lo solicitado no era bien remunerado el trabajo.

¿Cuál consideras que el impacto de las nuevas tecnologías en el área laboral?

Me ha parecido muy bueno porque facilita la cadena en la cual ya saben de donde viene la persona, entonces es mucho más fácil en el proceso de contratación saber a quién están buscando, entonces acortan el nicho de sus trabajadores.

¿Consideras que es seguro el manejo de los datos que se comparten entre la empresa y tu?

Si es seguro, pero en Rappi la información personal es muy poca, osea solo te pedían teléfono, celular, dirección, te daban una tarjeta de crédito pero no tenía que ser tuya, te la daban por medio de Davivienda entonces era una tarjeta externa y tu nunca firmabas un contrato con Davivienda o algo así, entonces no existía un manejo de datos personales tan grande.

¿Cuál ha sido tu experiencia en cuanto a la contratación digital?

A mi en el trabajo que estoy ahorita me llamaron por la hoja de vida que tenía en LinkedIn, entonces es una experiencia buena, no creía en LinkedIn, no creía en las plataformas digitales pero ahora creo mucho en como se muestra el perfil de cada persona en estas plataformas.

¿Cómo calificarías el desempeño de las contrataciones digitales en comparación con las contrataciones tradicionales?

Me ha gustado más la contratación digital porque es mucho más fácil para uno como empleador contratar en este proceso o como empleado que a uno lo vean también es mucho más fácil porque uno tiene más campo, entonces en orden de ideas si pienso que es mejor la contratación por esto medios tecnológicos a una contratación normal en la cual en la mayoría de casos estas yendo por referencias.

¿Cuál es tu nivel de confianza en la creación de vínculos laborales mediante instrumentos digitales?

Pues en Rappi no daban muchos tratos personales, tu solamente haces domicilios y no tenías ningún vínculo laboral con Rappi ni nada, solamente cuando había un caso de servicio al cliente tu ibas a las oficinas de Rappi a reportar digamos el caso un servicio al cliente que no estaba a gusto con el producto.

¿Has tenido algún inconveniente con los contratos electrónicos?

No he tenido inconvenientes, en Rappi los términos eran muy básicos, eran términos que no te iban a pagar ni salud ni ARL, solamente era un contrato de prestación de servicios en los cuales tu tenías que responder y aportar a tu trabajo entonces tenías que tener bicicleta o motocicleta e inscribirlas, también tú tenías que pagar por los utensilios de Rappi, pagabas por una maleta o cualquier ayuda para este.

¿Qué inconvenientes tuviste cuando trabajaste en Rappi?

Pérdida de producto, calidad de producto, inconformidad de los clientes, el mal pago, Rappi en el tiempo que yo trabajé que estaba empezando no tenía muy bien estructurada la forma de pago, no sabían qué parte le pagaban al domiciliario, entonces no estaba muy agusto con eso. Cuando no me pagaron en el tiempo establecido deje de confiar porque en esa empresa tu tienes que comprar las cosas, entonces cuando tú estás confiado en que te van a pagar y con eso vas a seguir trabajando entonces ya no te motivan en un futuro.

¿Qué cambios crees que ha generado la globalización en la nueva oferta laboral?

Pues es una ayuda cuando estás trabajando en una empresa como Rappi que está trabajando global, Rappi te facilita medios externos internacionales, entonces también estás cubierto por eso.

¿Cómo te has tenido que adaptar a la nueva tecnología y a las nuevas plataformas de empleo?

No total, pues cuando comencé a buscar trabajo yo estaba por fuera entonces pues personalmente no lo podía hacer y era obligatorio, entonces cuando es algo obligatorio yo incluirme en esas plataformas en las cuales no creía, que yo decía es muy difícil conseguir un trabajo ahí porque no te están viendo y no saben de ti, solo ven algo que alguien creo pero no saben si eso es verdad, entonces no confiaba mucho en que me contrataran por medio de estas, entonces estoy muy satisfecho con estas plataformas y pienso que es una ayuda para el desempleo en este momento del país, siento que uno llega más y por el otro lado hay toda una carta de empleados en las cuales uno puede ver.

Entrevista 2. Daniel Garavito

¿Cuál es tu nombre?

Daniel Garavito

¿Qué tipo de trabajo estas desempeñando ahora?

Bueno, ahora estoy encargado de la coordinación de licitaciones, alistamiento de propuestas, coordinación de proyectos y cotización de certificaciones internacionales de calidad de software.

¿Has usado plataformas digitales para la búsqueda de empleo o contratación de este?

Si, si las he usado y he trabajado en ellas

¿Cómo ha sido tu experiencia?

Pues como en todo han habido cosas buenas y cosas malas, pero en general pues buenas.

Digamos cuando buscaste empleo ¿Cómo te fue? conseguiste rápido? ¿Fue más fácil?

No, fue muy fácil. Simplemente me inscribi y me hicieron un pequeño estudio y ya, tenía que esperar como cinco días para poder iniciar.

¿Todos los estudios son digitales?

Si, claro

¿En qué plataformas has trabajado?

Trabaje en UBER cuando estaba en colombia

¿Cuánto tiempo duraste ahí?

Ahi trabaje alrededor de seis meses

¿Cuál consideras que es el impacto de las nuevas tecnologías en el área laboral?

Es un impacto totalmente positivo porque abre nuevos empleos, abre nuevas posibilidades de ingresos extra, ayuda a muchas familias que digamos que no tienen la posibilidad de tener empleos formales y con estas plataformas ellos pueden tener un ingreso pues para subsistir, entonces me parece que el impacto es muy positivo en general.

¿Consideras que es seguro el manejo de datos que se comparten entre la empresa y tu?

Bueno, ahí pasa que antes no había la legislación y la regulación para los datos pero ahora creo que es bastante rigurosa, entonces pienso que es segura, si, no tengo problema.

¿Cuando trabajaste ahí te pareció segura?

No mucho, no me parecía que era tan segura pero pues igual no le ponía mucha atención, la verdad no me importa.

¿Cómo ha sido tu experiencia en cuanto a la contratación digital?

Bueno yo particularmente no he hecho pero la empresa en la que estoy es de tecnología y se ha manejado algunos contratos, están empezando a hacer unos contratos a manera digital y creo que son más seguros porque no hay posibilidad de modificación, ambas partes digamos están al tanto, pueden tener toda la información al alcance de la mano y me parece que es mejor y hasta más ecológico.

¿Cómo calificarías el desempeño de las contrataciones digitales en comparación con las contrataciones tradicionales?

Pues es mucho más eficiente, los procesos duran menos, si hay algún ajuste se hace mucho más fácil, se elimina la burocracia que hay detrás de todo eso, entonces me parece que la brecha pues es bastante amplia y creo que la contratación tradicional debería ya eliminarse.

¿Cuál es tu nivel de confianza en la creación de vínculos laborales por medio de las plataformas?

Sería totalmente confiable porque podría seguir la trazabilidad de mi proceso, tendría al alcance de un click el contrato y pues toda la parte legal, entonces es muy confiable.

Cuando trabajaste en Uber ¿tenías ese nivel de confianza?

Pues es que ahí no se hizo un contrato en si, ahí uno simplemente se inscribía, lo habilitaban y uno tenía unos derechos, unos deberes y ya pero no había un contrato que yo me acuerde, de pronto como una inscripción como un formulario, pero un contrato laboral no, eso no era un contrato laboral.

¿Cómo fue el proceso de ingreso a Uber?

Tenía que llevar una documentación allá físicamente, tenía que ir hasta las oficinas, llenaba un formulario si no estoy mal, daba los papeles del carro, una foto mía y me hacían un estudio si era apto para manejar o no y me decían listo su inscripción ha sido validada y puede empezar cuando quiera y ya y pues uno tenía unas reglas que cumplir dentro de la aplicación pero hasta ahí, digamos que un contrato de que me fueran a vincular a algo, tuviera prestaciones de algún tipo no, cero.

¿Has tenido algún inconveniente con los contratos electrónicos?

Yo no he tenido que hacerlo directamente para mí pero en las experiencias que conozco anteriormente antes que se legislara pues había un problema porque digamos que la firma electrónica era un problema pero ya se ha ido regulando entonces es mucho más fácil, como puedes ver ahorita ya está en norma la factura electrónica que es un documento legal que maneja la DIAN y demás, entonces creo que nos falta todavía camino pero ya estamos en un buen tramo.

¿Qué cambios crees que ha generado la globalización en la nueva oferta laboral?

Bueno digamos que se han abierto nuevos trabajos, la gente ya no solo piensa trabajar aquí en Colombia sino que pueden ofrecer sus servicios a nivel de otros países eso también lo puede hacer plataformas digitales, entonces pienso que ya se perdió la mentalidad de pensar en local sino ya toca pensar es a manera global, ya uno no puede empezar a pensar en negocios simplemente para vender domésticamente sino ya todo tiene que ser internacional y al igual uno consigue de todas las partes del mundo en cualquier plataforma y es bastante seguro.

¿Cómo te has tenido que adaptar a las nuevas formas de empleo?

Bueno, digamos que hay que aprovecharlas porque ya uno no puede tener la mentalidad de tener una sola fuente de ingresos sino que con estas nuevas fuentes de empleo y estas nuevas formas de hacer negocios, uno puede hacer muchas cosas, las posibilidades son infinitas depende ya es de las personas, pero el universo está ahí y hay que aprovechar las oportunidades entonces es de tomarlas.

Pero tú personalmente ¿cómo te has adaptado?

A nivel de mi trabajo claro, porque yo trabajo con otro país entonces las comunicaciones han cambiado y la forma de hacer negocios también ha cambiado, todos los negocios tienen que transformarse a las nuevas prácticas digitales, pues a mí directamente me ha impactado de una forma positiva en mi trabajo porque me lo ha facilitado.

¿Qué ventajas o desventajas te ha traído trabajar en Uber?

Las ventajas eran que tenía un ingreso adicional que podía tener para mí, las desventajas era la inseguridad que había con el tema de los taxistas, los policías, la regulación y Colombia no es un país seguro entonces también la gente que uno recoge pues también tiene uno que ir con cuidado, las zonas son peligrosas y pues eso no lo cubre la aplicación, es a riesgo de uno, si sale por la noche o en el día uno decide, entonces Uber pone las puertas pero las condiciones no, entonces a nivel de seguridad no hay nada, no tiene garantías.

Entrevista 3. Daniel Nuñez

Buenas noches, mi nombre es Daniel Nuñez, tengo 24 años y me llamaron para esta entrevista, entonces empezamos.

¿Cómo crees que es el impacto de las nuevas tecnologías en el área laboral?

Demasiado importante, dependiendo el punto de vista, si tu eres un empresario grande te va facilitar mucho tu trabajo, te va organizar mucho la logística, la implementación de nuevas tecnologías como software como sistema de comunicación te va a facilitar la comunicación en la empresa, pero si estas en la parte laboral puede que tu trabajo sea reemplazado por el de un software que facilita las cosas, que es lo que se ha visto desde tiempo atrás, todo tiene un lado malo y un lado bueno.

¿Cómo crees que es el manejo de información en estos medios? como los contratos.

Pues, siento que la burocracia es la mayor falla que hemos tenido como especie porque ha bloqueado más los procesos de lo que los ha facilitado y la cantidad de burocracia que tiene un proceso de tecnología, conseguir patentes, conseguir gente capacitada para la manipulación de nueva tecnología, se volvió en una barrera muy grande para las nuevas empresas y los nuevos emprendedores que están buscando financiamiento, que están buscando nuevas formas de salir al mercado y no pueden porque no tienen como adquirir estas patentes que además hay empresas grandes que bloquean las patentes para su producción en masa, entonces solo lo producen ellos y no pueden salir al mercado, es lo que pasa continuamente con los nuevos software.

¿Cómo ha sido tu experiencia con los medios de contratación digital?

Muy mal, los uso desde hace mucho tiempo de hecho, desde que comencé mi edad laboral y nunca me ha servido, siempre me ha salido trabajo por un conocido, un familiar algo así, pero nunca he conseguido un trabajo legal y no ha sido gracias a esto, se me hace que también tienen un montón de burocracia inmersiva en las páginas que así no tenga la de papeles, osea es muy chistoso, tu estas bajo la hoja de vida que ellos te ponen a hacer, ya no va la hoja de vida que tu tenias te toca hacer una nueva, te toca hacer una hoja de vida dependiendo a la empresa a la que vas a entrar y son muchas cosas que en verdad no están facilitando, además de que no te están enseñando a ti como usar estos programas simplemente te dicen: entra a esta pagina y busca e intenta como sobrevivir ahí en esa página a las mil personas que les dicen y es una cacería horrible, tenaz.

¿Cuál es tu percepción frente a esta información que das? ¿Eres abierto con esa información?

Me gustaría que esa información llegará tal vez a esas empresas para que vieran formas de solucionarlo, incluso, pero no tengo problema con compartir esta información de ninguna manera aunque no me haya funcionado, se me hace que con una mejor implementación, una mejor organización podrían funcionar mucho mejor de lo que lo hacen hoy en día y disminuirían efectivamente la tasa de desempleo de Colombia que es lo que deberían hacer.

En comparación con las formas tradicionales de conseguir empleo ¿Cuál crees que son los beneficios o dificultades de estos medios digitales?

Bueno, comenzando porque tienes que tener un equipo. ya, por ahí si tu estas en bajos recursos te tocaría comenzar por familiares, ver como consigues trabajo de esta forma, gente conocida, salir a la calle. Una vez consigues un computador porque es necesario hoy en día para desarrollarse en cualquier trabajo por así decirlo o hacer cualquier cosa. Ya puedes entrar y comenzar a buscar mejores opciones. Si, es verdad que a los universitarios les han funcionado mucho estas plataformas virtuales pero las enfocadas para pasantías, no para trabajadores que tengan un rango de edad ya más elevado, porque ya las empresas como tienen mayor facilidad de llegar a los jóvenes, ya están pasando por alto a las edades mayores y eso es un mercado muy muy amplio en Colombia porque hay pocos jóvenes de hecho en Colombia, hay muchos más edad mayor y se estaban quedando muchos empleos por esto, porque hay mucha gente mayor que no está teniendo empleo y mucho joven que no está haciendo nada.

¿Qué nivel de confianza crees que se construye entre los participantes por medio de estas plataformas digitales?

Nula, no hay nada como ver a la persona de primera vez y decirle: oye estoy buscando trabajo, ya eso es una presentación completamente diferente que no te va a dar la plataforma, también es que una empresa o una multinacional no se puede dar el lujo de simplemente recibir a las personas así, si incluso les toca buscar terceros y así, pero en mi opinión para las pequeñas empresas que están buscando personal no es una buena forma de hacerlo, lo que van a hacer es recibir doscientos mil correos de doscientas mil personas que pueden que no tengan idea de los que están haciendo y no hay nada como la persona de frente.

¿Qué opinas sobre la contratación legal y los inconvenientes o la seguridad que tienen estos medios electrónicos? Al momento de aceptar términos y condiciones, al momento de aceptar un contrato electrónico o ¿Qué beneficios brindan?

En el caso de los contratos que se manejan en estas páginas, nunca llegue a acceder a uno pues porque nunca tuve la opción, pero del tema si no sabria decirte mucho, lo que si se es del tema legal en la contratación fuera del sistema de software y si es muy tétrico porque todo se mueve por prestación de servicios lo que quieres decir que la mayoría de trabajadores pagos en Bogotá no se les están pagando la contratación legal que se debería simplemente

porque hay empresas que no están pagando lo debido y eso es algo que se ve en todos lados, osea es muy muy raro que a un universitario o una persona que recién esta entrando a los trabajos le paguen lo que se debería pagar o incluso que tenga un seguro legal porque es todo por prestación de servicios y la persona se hace responsable de todo lo que le llegue a pasar. Las empresas ahora mismo están saliendo de la responsabilidad de los empleados. No están cobijando, no están creando ninguna conexión con sus empleados, simplemente son un recurso más que como hay tanto desempleo es un recurso muy móvil, entonces yo te despido porque fácilmente voy a tener a alguien que incluso puede trabajar por menos y este pensamiento se está volviendo una plaga en las pequeñas empresas que son las que deberían comenzar a cambiar este mercado, no seguir con la misma costumbre con la que nos dejaron las empresas viejas.

¿Qué opinas de las nuevas condiciones laborales que se han creado dentro de las empresas? como el teletrabajo.

Te da la oportunidad para que los adolescentes que no saben qué hacer con sus vidas, se metan y consigan plata para rumbear, esa es mi opinión y mi perspectiva.

¿Cómo crees que la globalización ha generado cambios en el área laboral? y ¿Cómo las personas se han tenido que adaptar a la globalización?

Toca adaptarse a la globalización porque a nadie le preguntaron si quería globalizarse, nadie directamente fue a decir: oye que buena está la globalización, porque nos dijeron un montón de oportunidades y un montón de puertas y ahora lo que estamos ten un montón de puertas cerradas porque la misma globalización nos está cerrando las puertas, entonces que parte de nuestras empresas colombianas están siendo parte de esta globalización y no es que están luchando contra esa corriente para simplemente: oye soy un empresa globalizada, tengo un renombre que no me sirve de nada porque todos mis empleados están muriendo de hambre, mi empresa no está produciendo, en ese punto ya no nos sirve de nada y pues en el tema de la tecnología que es la única perspectiva positiva que le veo a la globalización porque es como el conocimiento puede expresarse en muchas partes del mundo, simplemente el internet es la prueba de eso, tu puedes aprender idiomas gracias a esto estando en tu casa y es la ventaja que tenemos gracias a la globalización, nos está llegando tecnología de todas partes del mundo y el problema es que no estamos aprovechando esta tecnología que nos está llegando, no estamos buscando ese conocimiento de todas partes del mundo que nos está llegando, si no que simplemente queremos ser parte del mundo, estamos apresurándonos y no estamos ni siquiera usando bien la tecnología que tenemos, ni siquiera sabemos qué tecnologías hay en el mercado.

¿Qué tan difícil ha sido para ti adaptarte a estos nuevos instrumentos para conseguir trabajo?

Bueno, para mí ha sido muy fácil porque pues se me facilita el tema de la tecnología y desenvolverse por estas cosas, a mí me gusta a mí mismo buscar las cosas entonces se me ha facilitado, pero si he visto, como se me facilita que muchas personas que ven que se me facilita, recurren a mí para que haga yo por ellos esos procesos, entonces ahí es cuando yo digo si hay una falencia, no todos estamos entendiendo bien estos procesos, entonces si alguien no creció jugando video juegos entonces no va a tener un conocimiento previo de cómo usar una tecnología básica y les va tocar chocarse frente a un mundo globalizado de personas que llegaron con tres laptops encima y ya saben manejar todo ese tipo de programas que nosotros hasta ahora estamos aprendiendo, aunque no lo quieran aceptar y pues hasta ahora estamos aprendiendo ingles, en muchas partes de Colombia hay muy pocos Colombianos que saben ingles de buena forma.

Entrevista 4. David Arango

Buenos días, primero para empezar esta entrevista quisiera saber ¿Cuál es tu nombre?

David Alejandro Arango Orozco.

A bueno David. Bueno es que quería preguntarte ¿Actualmente qué tipo de trabajo estás desempeñando?

Analista de nomina y contratacion.

Y quería saber si ¿Has usado alguna plataforma digital para la búsqueda de empleo?

Normalmente utilizo computrabajo y el empleo.com.

A ok y ¿Cómo ha sido tu experiencia usando estas plataformas?.

Bien, no se me ha sido difícil.

¿Nos podrías contar un poco más de tu experiencia?. No ha sido difícil pero, ¿Crees que han sido exitosas cuando tratas de buscar un empleo?.

Pues hasta el momento pues me ha funcionado porque por ese medio me reclutan y me llaman para entrevista. Inclusive para ese trabajo en alguna de las dos aplique y me llamaron por ese medio.

¿Tú consideras que estas nuevas tecnologías crean un impacto para obtener empleo?

Si es de gran ayuda para el encuentro de un empleo formal y es muy efectivo en el sistema.

¿Consideras que es seguro del manejo de los datos que se comparten, pues que tu compartes con la empresa por medio de plataformas? ¿Te parece seguro?

Pues tan tan seguro no pero hasta el momento pues ha funcionado, es lo más importante.

¿Por qué no te ha parecido tan tan tan seguro?

Porque uno comparte mucha información personal por ese medio.

Bueno. Entonces, quería saber ¿Cómo consideras que estas plataformas de empleo han revolucionado digamos a nivel global, lo que es la búsqueda de empleo o poder ser empleado en otro país por medio de estas plataformas?

Pues realmente ha sido de gran impacto porque como estamos en la era de la tecnología, facilita mucho las cosas. Es por eso que ha sido como de gran impacto.

Y ¿Qué crees que es lo que más facilita, que estas plataformas de empleo sean a nivel global?

Lo que facilita es el tema de transporte, temas de movilidad. Porque ya por usted por un click puede participar de varias vacantes sin necesidad de desplazarse a la empresa como tal.

A ok, osea que ¿crees que estas plataformas reducen el proceso de reclutamiento?

Si. Optimiza mucho el proceso de reclutamiento.

A bueno David, no se si quieras agregar algo más, que tu digas que realmente estas plataformas, esta nueva era digital pues ayude como tal todas las personas que están desempleadas.

No. Ya todo está dicho.

Ok listo. Muchas gracias David.

Con gusto.

Entrevista 5. Islander Ramírez

¿Cuál es tu nombre?

Islander Ramírez

¿Qué tipo de trabajo estas desempeñando ahora?

Conductor de UBER

¿Has usado plataformas digitales para la búsqueda de empleo y/o contratación?

Si claro, Uber, Beat, DiDi

¿Cómo ha sido tu experiencia?

Chevere, agradable, bien.

¿Cuál consideras que es el impacto de las nuevas tecnologías para buscar empleo o para tener empleo?

La evolución porque ahorra tiempo, espacio, traslado, trámites, pero en realidad lo más impactante es el tiempo porque a veces uno no tiene tiempo para hacer ciertas cosas y uno con sentarse en un computador 5 minutos puede conseguir una oferta de trabajo.

¿Consideras que es seguro el manejo de datos que se comparte entre la empresa y tu?

Mientras que uno tenga precaución a la hora de compartirlos porque pues uno verifica que esté en un sitio seguro al momento de compartirlos, pues si la empresa de todas maneras te garantiza la seguridad del manejo de tus datos, sino pues tu puedes demandar a la empresa.

¿Cuál ha sido tu experiencia en cuanto a la contratación digital?

Pues te cuento que tuve un pequeño percance porque pues mis documentos, la licencia de conducir está emitido con el pasaporte entonces pues estas aplicaciones usan un filtro de seguridad donde verifican tus antecedentes y pues mis antecedentes con el pasaporte no aparecen, entonces me llamaron, me dijeron que todo estaba bien pero tenía que dirigirme personalmente hasta la oficina, solamente a terminar el contrato, de resto pues todo chevere.

¿Cómo calificarías el desempeño de las contrataciones tradicionales en comparación a las contrataciones digitales?

Digamos que hay ventajas y desventajas, la antigua era que tu tenías la ventaja de ver a la persona, de saber a quién estabas contratando, que no te estaba mintiendo, que los datos que te estaban proporcionando eran reales, porque ahorita con la era digital pues uno quizás puede manipular los datos que uno va a presentar, pero diría y sigo manteniendo que hay que

adaptarse a la evolución y la evolución es esto que estamos viendo ahorita, la tecnología, las aplicaciones y algún día nos van a pasar por encima las máquinas a nosotros, es la realidad.

Entonces ¿Tú preferirías la contratación digital?

Sí, correcto

¿Cuál es tu nivel de confianza en la creación de estos vínculos laborales por medio de las plataformas?

Pues yo diría que uno al momento de incluirse en la empresa uno tiene como que un grado de confianza por decir algo, de 1 a 10 tu confías 7 y a medida que tu te vas desenvolviendo con la empresa tú ves que por ejemplo me pasó hace no mucho, un usuario no me cancelo porque se equivocó y el que puso el viaje fue en efectivo y era por tarjeta, después cuando yo llame a la empresa y me comuniqué, inmediatamente ellos me reembolsaron el dinero a mi cuenta, entonces ya yo iba aumentando el grado de confianza de uno a la empresa. Pero de resto pues te puedo decir que al principio como un 7 y eso va aumentando o disminuyendo.

¿Cuál es tu opinión frente a los contratos electrónicos? ¿Has tenido algún inconveniente?

Pues solo el que te comente, no fue nada de otro mundo, simplemente me mandaron a asistir y ya, por la seguridad exactamente que es para nosotros como para el usuario que va a utilizar la aplicación.

Y ¿Leíste todas las condiciones?

Si claro, todo lo que ellos me ofrecen, todas las digamos los pro y los contra que tiene la aplicación y las ofertas que le dan a uno tan seguro no me siento, pero hasta el momento pues ha funcionado, es lo más importante. Porque uno comparte mucha información personal por ese medio”no, en cuanto al por ejemplo al auto, al cambio de los neumáticos, al cambio de aceite, hay ciertas partes que tienen como asociación con la empresa y le da cierto descuento, entonces te obligan a leer todo eso para que sepas dónde puedes dirigirte y sacarle provecho.

¿Qué cambios crees que ha generado la globalización en la nueva oferta laboral?

Pues, hablando de la aplicación, te diría que es algo impactante porque si tu estabas en Colombia y querías optar a una oferta de trabajo en Madrid tenías que ir hasta Madrid, entonces la globalización quiere decir que tu estando aquí, en tu escritorio, puedes ofertarte a una actividad en Madrid, Londres, en el país donde tu quieras. Entonces ese es un impacto

grande, por eso es que te digo que en algún momento las máquinas nos van a pasar por encima.

¿Cómo te has tenido que adaptar a las nuevas formas de trabajo?

Pues yo soy ingeniero de sistemas entonces pues vengo trabajando con los computadores, con la aplicación, con la tecnología y pues no me fue muy difícil, pero de todas maneras ellos tratan de hacer las cosas lo más fácil posible para que cualquier persona pueda adaptarse a ella.

Pero ¿Has visto compañeros que se les dificulta?

Pues sí, porque no se atreven a leer, ese es el problema, porque en realidad la aplicación te brinda todo lo que tu firmas en el contrato y te da un guía de uso, pero uno dice como que voy a perder tiempo viendo 10 minutos de la guía y se va a la aplicación, entonces después dices que no sabes hacer eso o porque paso eso, yo no sabía que tenía que hacerlo de esa forma, pero si te dieron todas las herramientas, por no prestarle atención o por no dedicarle cierto tiempo, no aprendiste a hacerlo como era, solo eso. Es lo mismo, como si tu fueras a un salón de clases a prestar atención, si no le prestas atención al profesor vas a perder el examen, entonces pues tienes que prestar atención.

¿Qué es lo que te ha gustado y disgustado de trabajar en estas aplicaciones?

Lo que me ha gustado es que hay alta demanda, entonces pues todo el tiempo hay viajes y lo que me incomoda es que casi todo el día son viajes con tarjetas, entonces uno tiene que recurrir a sacar de su bolsillo para los gastos del carro, pero de resto no tengo de que quejarme.

Muchas gracias por participar.

Entrevista 6. Juan Delgado

Buenos días primero para empezar esta entrevista quisiera saber cuál es tu nombre

Juan Delgado.

A bueno Juan es que quería preguntarte actualmente ¿Qué tipo de trabajo estás desempeñando?

Gerente de Atención al Cliente

Y quería saber si ¿has usado alguna plataforma digital para la búsqueda de empleo?

Sí, desde hace muchos años utilizo plataformas para conocer nuevas oportunidades laborales.

A . Ok.Y ¿Cómo ha sido tu experiencia usando estas plataformas?

La experiencia ha sido muy buena. Veo que han evolucionado mucho en los últimos tiempos y me han ayudado a conocer las ofertas que pueden ser interesantes para mi perfil.

Entonces ¿tú consideras que estas nuevas tecnologías crean un impacto para obtener empleo?

Sí totalmente de acuerdo. Esas plataformas ayudan mucho a conocer las ofertas laborales que existen en el mercado.

¿Consideras que es seguro el manejo de los datos que se comparten en estas plataformas?

Yo estoy tranquilo con el uso de los datos. La verdad nunca he tenido ningún inconveniente.

Okey bueno entonces quería saber ¿cómo consideras que estas plataformas de empleo han revolucionados a nivel global lo que es la búsqueda de empleo o poder ser empleado en nuestro país por medio de estas plataformas?

Han cambiado mucho la forma en la que uno encuentra trabajo. Antes tenías que ir a llevar los currículums en persona y ahora son las empresas las que te buscan a ti para encontrarte, para ofrecerte trabajo.

Y ¿Qué crees que es lo que más facilita que estas plataformas de empleo sean a nivel global?

Que no se limitan a que encuentres trabajo únicamente en la zona donde tú vives sino que te da la oportunidad de conocer oportunidades en todo el globo terráqueo.

Ok bueno, ¿Hay algo más que tú quieras decir sobre las plataformas digitales, algo que nos quieras contar de tu experiencia?

Considero que es la verdad son muy útiles y necesitan seguir desarrollándose para potencializar todavía mucho más sus beneficios.

Bueno Juan muchas gracias por asistir a esta entrevista.

De nada, muchas gracias.

Entrevista 7. Luis García

Buenos días primero para empezar esta entrevista quisiera saber ¿Cuál es tu nombre?

Buenos días mi nombre es Luis Fernando García.

Hola Luis queria preguntarte ¿Actualmente qué tipo de trabajo estás desempeñando?

Actualmente me desempeño como Coordinador de CRM en Rappi.

A bien.¿Quería saber si has usado alguna plataforma digital para la búsqueda de empleo?

Sí claro.

Ok. ¿Cómo ha sido tu experiencia usando estas plataformas?

Mi experiencia ha sido bastante benéfica. Me parece que es la forma correcta de poder expandir tus horizontes en cuanto a la industria ya que subiendo tu currículum vitae varias empresas pueden empezar a ver si es que el perfil se ha adaptado a las ofertas laborales que tienen en ese momento y si si si te pueden te pueden contactar muy fácilmente.

Entonces, ¿Tú consideras que estas nuevas tecnologías crean un impacto para obtener empleo?

Sí claro. Considero que es la mejor alternativa a los medios que ya tenemos antes.Entonces para mí es muy eficiente, es muy práctico y muy fácil poder encontrar nuevas ofertas laborales por estos medios.

Y ¿Consideras que seguro el manejo de tus datos en estas plataformas?

Bueno yo estoy seguro que estos datos las plataformas hacen un buen manejo de estos mismos datos. Considero que otras redes sociales de hoy en día tienen más riesgo en cuanto a la información, entonces considero que en estos medios donde se tiene un riesgo mínimo.

Y ¿Qué crees que es lo que más facilita que estas plataformas de empleo sean a nivel global?

Bueno creo que tú mismo lo dices, el fácil acceso a estas herramientas entonces, pues la valorización de estos perfiles donde cualquier persona de cualquier parte del mundo puede

ver tu perfil, ver si se adapta tu perfil a la oferta que tiene en ese momento, es lo que hace que estas plataformas sean tan fáciles y tan eficaces.

A ok y ¿Crees que estas plataformas reducen el proceso de reclutamiento y contratación en cualquier empresa?

Bueno esa es una pregunta compleja porque por una parte están revisando tu experiencia laboral y están revisando tu parte de curriculum vitae. Sin embargo creo que eso realmente es un primer filtro. Después seguirá la parte de la entrevista y ciertos filtros que hacen las empresas. Pero considero que. Solamente es un primer filtro

Ok listo Luis.Muchas gracias por participar en esta entrevista.

Gracias a ti Nicolás que tengas una excelente noche.

Hasta luego.

Entrevista 8.Melissa Espinoza

Hola Buenas tardes. primero para empezar esta entrevista quisiera saber ¿Cual es tu nombre?

Mi nombre es Melissa Espinoza.

A bueno Mellissa, es que quería preguntarte - actualmente, ¿Qué tipo de trabajo estas desempeñando?

Soy analista de selección de una empresa.

Ok, super, y ¿Has usado alguna plataforma digital para la búsqueda de empleo?

Pues la verdad utilizo varias, utilizó varias, utilizó,pues cuando he tenido la necesidad utilizó Eempleo, computrabajo, indeed, LinkedIn, varias.

Y¿ Cómo ha sido tu experiencia usando estas plataformas?

Pues depende, creo que cada plataforma tiene su beneficio y su orientación, por ejemplo pues cuando uno quiere tener un cargo específico siempre funciona mejor por ejemplo Eempleo porque ahí buscan mucho cargo específico muy administrativo, y ya cuando son otro tipos de cargos como atención al cliente, analistas y todo eso, me ha servido mucho Computrabajo entonces las veces que me han contratado por medio de empresas me dicen - Mira vi tu hoja de vida en eempleo, en computrabajo o por LinkedIn, entonces...

Ah super bien, entonces tú consideras que en estas nuevas tecnologías ¿Hay un impacto para tener empleo?

Sí, me parece que de hecho las plataformas como tal, como computrabajo y Elempleo tienden a volverse obsoletas porque ahorita con todo esto del Networking y conseguir contactos y todo eso, no palanca, contactos. Las redes sociales como Facebook, Twitter y muchas veces LinkedIn tienen más peso ahorita que las mismas plataformas de empleo, entonces es muy interesante hay un montonon de grupos en Faceboook y tu entras, o grupos en telegram o grupos en whatsapp en donde la gente está constantemente publicando imágenes con ofertas de empleo, entonces a veces ni siquiera son las mismas plataformas si no que ya trascendió como a whatsapp, como a Facebook un montón de lados, entonces si apto claro, hay que saberlo usar como todo.

Ah bueno super, tambien queria saber ¿Consideras que es seguro el manejo de datos que se comparten entre la empresa y tu por medio de estas plataformas?

No entiendo.

Consideras que si es seguro, es decir, por ejemplo: Yo voy a poner todos mis datos en Computrabajo y acepto que ellos realmente pueden usar mis datos ¿A ti te parece que digamos, esa tercerización en una plataforma es seguro?

Sí pero no, te voy a contar. Yo hace poco, hace poco me contactaron, no se, me dijeron que habían visto mi hoja de vida en Computrabajo y resultó que era una invitación a un multinivel. Me dijeron no, te tenemos un negocio, nos se que, nos interesa mucho tu perfil tu hoja de vida y yo me estaba pensando honestamente era que me iban a contratar en otra parte y después el chico empieza como bueno no, dame tu numero de whatsapp y yo le di mi numero de Whatsapp, de hecho por aquí tengo la conversación, un pantallazo y todo, y el chico empezó tienes que invertir no se cuanta plata, te invito a una reunión, yo venga esto es un multinivel y el man si si pues pero no lo tomes como un multinivel, el cuento pues como se lo echan a uno. Pero me parece que uno se arriesga poniendo datos en cualquier parte, en facebook ... pero ya los datos laborales que son como los nombres de las empresas y todo eso me parece que existe toda la posibilidad que haya gente malintencionada que lo utilice de forma negativa. En este caso y en mi caso no fue una forma negativa sino que mira ni siquiera era un empleo tradicional entre existe la posibilidad también de que otras personas buscando otras cosas y por ejemplo empleos falsos, pero también están la ventaja que por ejemplo computrabajo y Elempleo si se yo que son muy costosos de comprar cuentas entonces eso es una ofertas de la base entonces si pero no eso es un balance muy fijo, de todas formas uno como es la persona que está suministrando los datos tiene que ser muy responsable con que pone. comillas sino que era un multinivel, entonces claro,

Si, es verdad.

Entonces y yo he notado por ejemplo, no tanto en Colombia sino en otros países, porque yo mucho tiempo trabaje contratando americanos, ellos ponen al final de la hoja de vida como: Información adicional bajo solicitud, o sea como que ponen lo básico y no ponen datos muy específicos sobre las otras empresas o sobre ellos, si no cómo lo básico y número de teléfono y como si necesita más información por favor escriba. Entonces también depende uno como persona que está aplicando a un trabajo que información pone y como la pone.

Bueno, super bien. Quería también preguntarte , ¿Alguna vez has tenido contratos netamente electrónicos, es decir, que digamos tú ves la postulación y te mandan de una vez el contrato para que firmes o ha sido presencial?

Pues siempre ha habido un proceso de entrevista presenciales de por medio, yo creo que ahora se utilizan mucho las entrevistas por video llamada y yo he tenido muchas entrevistas por video llamada pero contratos como tal o sea , pues antes que firmar un contrato debe haber una entrevista virtual o presencial pero si en el pasado si tuve, yo nunca firme un papel físico que es lo que uno está acostumbrado si no que mandaban la oferta por medio de una página que ayuda a firmar documentos creo que es..... entonces uno pone como los nombrecitos pero yo nunca firme nada, o sea esto era fue una página que me mandaron cuando yo abrí era una carta pues como con la descripción de aceptación de la oferta y puse los datos ahí pero nunca me entregaron una oficial

Y¿Que prefieres ese tipo de contratación o el contrato de papel?

Lo que pasa es que, yo no sé si es que uno es colombiano o lo que sea, pero uno es muy desconfiado en las cosas que uno no toca porque no se sienten reales y eso es un imaginario pues que la gente tiene. Pero no, cuando lo hice de forma digital me gustó mucho porque de todas formas se me quedó guardado en el correo y en cualquier momento podía verlo y no era como un contrato que se embolata o se te moja o lo que sea. Me gusta mucho que además ayuda mucho al planeta pues hacer más virtual todo.

Ah bueno, abarcando todo el tema en general .¿Qué cambios crees que ha generado la globalización en la nueva oferta laboral que es por medio de.....?.

Mira y te lo digo por experiencia. Además de ese empleo que tengo en este momento, tengo un segundo empleo que en las noches en los fines de semana, a mí me emplea una compañía americana los fines de semana de forma fija. Yo no tengo que ir a Estados Unidos, ellos no necesitan que yo esté en Estados Unidos, yo puedo estar en Colombia en China y en India, donde yo quiera estar pero trabajando para ellos. Entonces me parece que cierta forma para las personas que tienen las habilidades y sabe manejarlo y les gusta pueden hacer trabajos

fijos y se pueden ir a viajar hacer lo que les da gana trabajando para una empresa que está el otro lugar del mundo pues me parece que ha abierto la oferta laboral para la personas que tenga la habilidad. Son habilidades muy específicas, son nichos laborales pequeños porque implica por ejemplo que conozcan segundos , terceros idiomas pero para esa gente que tiene esa habilidad ha abierto las posibilidades laborales ya para las personas que no las tenga y que no quiera trabajar virtual también ha ayudado en el momento que usted sí tiene un WhatsApp, usted se puede meter en algún grupo de estos, usted puede todo el tiempo ver en que se puede emplear. Entonces, obtiene beneficios por todos lados a mí me gusta yo soy amante fiel a la tecnología, todo lo que pueda manejar me gusta, a mí me gusta tener cosas muy delicadas me espera. Porque me gusta eso, todo lo manejo por correo todo yo creo que eso ha hecho que a mí me gusta más hacer este tipo de contactos ahora es por medio de plataformas en redes sociales. Pero antes yo sí entiendo que antes lo que se hacía era que se iba con una hoja de vida una empresa, se iba a saludar muy amable- hola quiero trabajo y eso uno lo ve mucho en personas mayores, cuando vienen aplicar acá o cuando traen la hoja de vida ,muy orgánico. En cambio acá uno, una de las desventajas es que tú te quedas esperando a ver si ven tu proceso entonces, hay unos procesos que se vuelven lentos, tu envías la hoja de vida y una semana después te llaman porque apenas vieron tu hoja de vida entre las cientos que mandaron y después entonces otra entrevista se alargó un poco los procesos a diferencia de como era antes, a saludar a alguien muy amablemente a entregar su hoja de vida todavía- mucho gusto, estas son mis capacidades quiero trabajar acá, entonces ha cambiado pero me parece a mí que para mejorar.

A Bueno listo, pues de todas maneras agradezco demasiado por tu opinión. Es súper importante. Sería todo en ese momento. Muchas gracias.

Melissa Espinoza: Listo, Con gusto.

Entrevista 9. Nancy Pérez

¿Cuál es tu nombre?

Nancy Alicia Pérez Camargo

¿Qué tipo de trabajo estas desempeñando ahora?

Bueno, yo soy enfermera en este momento estoy desempeñando actividades administrativas y estoy generando reportes de cuenta de alto costo de la subred centro oriente, es una entidad del Estado donde se atienden pacientes.

¿Has usado plataformas digitales para la búsqueda de empleo o contratación?

Yo no la he utilizado, pero si he tenido acceso a esas plataformas porque he tenido a mi cargo personas de OPS con el SECOP, es la plataforma que a nivel distrital se maneja para tener todos los documentos, los soportes para hacer la contratación.

¿Cuál consideras que es el impacto de las nuevas tecnologías en el área laboral?

Genial, a mi me encanta todo lo que sea tecnología pero le tengo mis reservas, me parece que ayudan mucho en agilizar los tiempos por ejemplo de entregas de hoja de vida, de soportes como los antecedentes disciplinarios, todo se baja por las páginas web, casi que todos los soportes que uno adjunta se bajan por plataformas entonces eso disminuye mucho los tiempos.

¿Consideras que seguro el manejo de datos?

Ahí está el pero, porque nosotros incluso en la subred tuvimos hace como un año un Hacker de información, bajaron del SECOP la información de varios funcionarios y eso lo usaron para sacar, como ahí está todo, antecedentes, sacaron planes de celular, sacaron tarjetas de crédito, sacaron motos a crédito y pues nadie se había dado cuenta, hasta que las personas se empezaron a dar cuenta ya porque estaban en el reporte de DataCredito por no pago, entonces se descubrió que había sido un hacker de información de toda la plataforma de bases de datos, por los PDF que teníamos en las plataformas.

¿Qué medidas tomaron frente a esto?

Inicialmente se solicitó una denuncia de eso, después ya la Subred como tal hizo lo mismo ante Fiscalía y ante delitos cibernéticos, hicieron todo un requerimiento para plantear la posibilidad de hacer un seguimiento para buscar quienes habían sido los que habían hecho el hackeo y colocar más seguridad.

¿Cuál ha sido tu experiencia en cuanto a la contratación digital?

Pues a mi me parece excelente porque los compañeros con los que estoy trabajando, ellos ni siquiera tuvieron que dirigirse a una oficina para firmar el contrato y de hecho en este momento así funciona toda la contratación de todo el talento humano, entonces ellos suben eso a una plataforma y ahí lo firman, entonces no tienen que ir a ningún lado, lo pueden hacer desde su casa o desde la oficina y no hay ningún problema, sobre todo cuando son empresas como nosotros que tenemos 1/4 de Bogotá, entonces es muy complicado por los desplazamientos.

¿Cómo calificarías el desempeño de las contrataciones tradicionales en comparación de las contrataciones digitales?

Obviamente las digitales son mucho mejores por lo que ya estábamos diciendo porque disminuye los tiempos, la oportunidad de contratación, disminuyen los desplazamientos, la plataforma me da la opción de que yo tenga la hoja de vida como en un banco de datos y sea revisada para otras entidades mientras que si yo voy y entrego una hoja de vida física pues muy seguramente va a estar guardada en un cajón después de un mes y nadie la va a volver a sacar.

¿Cuál es tu nivel de confianza en la creación de vínculos laborales?

Eso sí es muy complicado porque de todas maneras el hecho de uno ver es otra cosa diferente, osea una cosa es la hoja de vida y otra cosa es la entrevista porque ahí conoce uno la persona y con las expresiones y con el comportamiento uno identifica muchas cosas.

¿Has tenido algún inconveniente con los contratos electrónicos?

No hemos tenido ningún inconveniente, bueno aveces si se congestiona porque casi toda la contratación está como en los mismo tiempos entonces ocasionalmente hay que renovar por ejemplo 2000 o 3000 contratos y pues se congestiona la página, entonces a veces toca toda una noche que los funcionarios estén pendientes para poder lograrlo.

¿Qué cambios crees que ha generado la globalización en la nueva oferta laboral?

Nancy Pérez: A mi me parece que es una excelente forma de tener tanto la disponibilidad pero también para las personas que están buscando tienen más posibilidad de buscar y de acceder a las plataformas generar empleo y para ofrecer también los servicios de las personas.

Entrevista 10. Nicolas Garcia

¿Cuál es tu nombre?

Mi nombre es Nicolas Garcia Muñoz

¿Qué tipo de trabajo has desempeñado?

Yo trabaje con Uber por un tiempo

¿Has usado plataformas digitales para buscar empleo o para ser contratado?

Si he utilizado

¿Cómo cuales?

No me acuerdo

¿Cuál consideras que es el impacto de las nuevas tecnologías en el área laboral?

Creo que es un medio más eficiente para conseguir trabajo o desarrollarse, digamos en mi caso yo trabaje en Uber y uno es su propio jefe, uno maneja su propio tiempo y todo eso, entonces creo que hoy en día es muy importante en cuanto al tema de la globalización de las tecnologías y eso.

¿Consideras que es seguro el manejo de la información que se comparte entre la empresa y tu?

Si es segura, pues en ningún momento se compartió información personal de un cliente o mía. No tuve ningún problema, no utilizaron mis datos personales para nada.

¿Cuál ha sido tu experiencia en cuanto a la contratación digital?

Pues solo tuve una, pues me contrataron mediante una aplicación y lo que fue una videollamada pero fue como más accesible, fue cómodo al momento de no tener que ir hasta un lugar de un punto A a un punto B y creo que es como un poco más fácil utilizar los medios digitales.

¿Cómo calificarías el desempeño de las contrataciones tradicionales en comparación con las digitales?

De uno a diez yo les daría un 6-7 todavía le falta aspectos legales

¿Cuál es tu nivel de confianza en la creación de vínculos laborales?

Pues es que normalmente trabajando con Uber uno hace su propia plata y uno le da un porcentaje a la empresa entonces no era como tal un vínculo, no había como un jefe o algo así. Pues de 1 a 10 les daría un 6-7.

¿Has tenido inconvenientes con los contratos laborales?

No

¿Qué cambios crees que ha generado la globalización en la nueva oferta laboral?

Pues creo que ha generado que sea más competitiva hoy en día, la globalización ha aumentado el desempleo, se necesita de mayores logros para conseguir un trabajo.

¿Como tu te has tenido que adaptar a las nuevas formas de empleo?

Bueno como te comente creo que es un mundo muy competitivo, entonces el manejo del idioma que no solo ingles o español basta para poder conseguir un trabajo decente hoy en dia, creo que uno tiene que estar todo el tiempo como estudiando nuevas cosas para poder conseguir un trabajo y creo que la globalización lo hace cambiar a uno mucho a esforzarse más y querer trabajar bien.

Entrevista 11. Yerick Martínez

Buenas tardes. Primero para empezar esta entrevista quisiera saber ¿Cuál es tu nombre?

Yerick Martínez.

A bueno Yerick, actualmente ¿Qué tipo de trabajo estás desempeñando?

Líder de reactivaciones de Rappi.

Bueno yo quería preguntarte si ¿Alguna vez has usado alguna plataforma digital para la búsqueda de empleo?

Si en algunas ocasiones.

¿Cuáles plataformas has usado?

Computrabajo y OS Mundial.

Bueno y nos podrías contar un poco de tu experiencia con estas plataformas.

Pues ha sido agradable y gracias a esa plataforma Rappi me contrató.

¿Tú consideras que estas nuevas tecnologías crean un impacto para obtener empleo?

Claro que sí pues las tecnologías nos ayudan a postularse a diferentes empresas al mismo tiempo y desde la comodidad de tu hogar.

Y ¿Consideras que es seguro el manejo de tus datos en estas plataformas?

Debería de serlo porque es abierto al público entonces depende de cada empresa. Pero yo creo que sí es seguro.

¿Qué crees que es lo que más facilita que estas plataformas de empleo sean a nivel global?

Lo que más facilita, que puedan encontrar a diferentes prospectos sin la necesidad de que ellos tengan que acudir a las oficinas probablemente por algún inconveniente o movilidad o algo así entonces la comodidad de la casa que mucha gente se pueda comunicar con las empresas ayuda.

A ok. osea que crees que estas plataformas reducen el proceso de reclutamiento.

No te entendi.

Si osea que estas plataformas reducen el proceso de reclutar a la gente para contratar.

Claro porque prácticamente llegan los perfiles ya seleccionados y no es como tener que revisar todo el perfil de las personas sino las personas que se enfocan en cierto perfil son las que se postulan.

¿Alguna vez has tenido contratos digitales?

No.

A Bueno. No sé si quieres decir algo más acerca de estas plataformas en la nueva era digital.

No sería todo.

Muchas gracias.