

PERFILDATA

PLATAFORMA DIGITAL



Carlos Hernán Vargas Baquero

Cesar Iván Tocanchon

Miguel Ángel Gaona Bohórquez

Docente: Florinda Sánchez Moreno

Fecha: julio 2 de 2019

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Facultad de Ingeniería y Arquitectura

Programa Construcción y Gestión en Arquitectura

Componente: Proyecto de Investigación y Desarrollo

Bogotá D.C

DEDICATORIA

Le dedicamos nuestro proyecto de grado a nuestras familias, que nos brindaron su apoyo y comprensión durante el camino que escogimos para ser profesionales.

Finalmente nos dedicarnos este momento a nosotros, por no dejarnos vencer por los obstáculos que se presentaron durante la carrera, por siempre tener una perspectiva positiva frente a cada situación que se nos presentó en el camino.

AGRADECIMIENTOS:

Le agradecemos en primera instancia a Dios por habernos dado la oportunidad de llegar hasta aquí. Le agradecemos a nuestras familias, ya que, nos han apoyado durante este arduo camino.

A nuestra directora de proyecto, la ingeniera Florinda Sánchez, que nos guio y nos brindó su apoyo para poder sacar adelante nuestro proyecto de grado. Queremos agradecerle a ella por cada detalle y momento dedicado para aclarar cualquier tipo de duda que nos surgiera, agradecerle por la caridad y exactitud con la que enseñó cada clase, discurso y lección

RESUMEN

Este proyecto de grado pretende dar solución a una problemática que es muy frecuente en el área de la construcción. A menudo se encuentran obras que han sido abandonadas o que presentan errores en los procesos constructivos, lo cual genera sobre costos y demoras en los tiempos de construcción; estos problemas muchas veces se deben a la contratación de personas que no son idóneas para realizar el trabajo.

Se realizaron una serie de encuestas y entrevistas, que arrojaron como resultado la necesidad de encontrar personas que en realidad estén capacitadas y tengan buenas referencias para realizar los trabajos. Es útil en el mercado la posibilidad de conocer el historial de comportamientos laborales que ayuden en la decisión final al contratar.

Las industrias de las Apps en Colombia están en un auge, las diferentes empresas buscan satisfacer las necesidades de los usuarios ofreciendo servicios en línea. Así, por ejemplo, En el mercado se encuentran aplicaciones que ayudan a las personas a evaluar ciertos servicios antes de adquirirlos, mediante las opiniones y referencias de otros usuarios. De esta manera, se llega a la conclusión de que una de las mejores opciones para suplir la necesidad de la contratación del personal correcto para realizar un trabajo, es la creación de una aplicación que permita que los usuarios conozcan trabajadores que estén en la capacidad de realizar correctamente la actividad para la cual son requeridos.

Así nace, perfilData, una aplicación que busca cubrir la necesidad de los usuarios de encontrar personal idóneo para la realización de una obra, desde el que la construye hasta el que realiza los acabados. PerfilData le permite al usuario buscar hojas de vida de personas y empresas dedicadas a la construcción, así mismo acceder a las referencias y opiniones que han proporcionado diferentes personas que ya han adquirido el servicio y quedaron satisfechas con este.

ABSTRACT

This project aims to solve a problem that is very frequent in the area of construction. Often there are works that have been abandoned or that present errors in the construction processes, which generates over costs and delays in construction times; These problems are often due to the hiring of people who are not suitable for the job.

A series of surveys and interviews were conducted, which resulted in the need to find people who are actually trained and have good references to carry out the work. The possibility of knowing the history of work behaviors that help in the final decision when hiring is useful in the market.

The industries of the Apps in Colombia are in a boom, the different companies seek to satisfy the needs of users by offering online services. Thus, for example, In the market there are applications that help people to evaluate certain services before acquiring them, through the opinions and references of other users. Thus, it is concluded that one of the best options to meet the need of hiring the right staff to perform a job, is the creation of an application that allows users to know workers who are in the capacity of correctly perform the activity for which they are required.

Thus, perfilData was born, an application that seeks to cover the need of users to find suitable personnel to carry out a work, from the one who builds it to the one who makes the finishes. PerfilData allows the user to search resumes of people and companies dedicated to construction, as well as access to references and opinions provided by different people who have already acquired the service and were satisfied with it.

PREFACIO

Las aplicaciones son las herramientas que impulsan la creatividad, aligeran el trabajo, permiten que las personas se comuniquen con su entorno, aportan entretenimiento, guardan las experiencias o simplifican el acceso a la información. Hoy en día, los usos de las aplicaciones facilitan la búsqueda de servicios y productos. En los últimos años se ha notado un incremento en la relación entre la construcción y el uso de plataformas tecnológicas, debido al impacto que han tenido estas últimas en la vida cotidiana.

Actualmente la formación de las empresas y la manera mediante la cual se desarrollan los procesos ha cambiado, dándole paso al uso de las nuevas tecnologías. Por medio del uso de las plataformas digitales el sector de la construcción se beneficia, buscando mejores resultados que potencien sus niveles productivos.

Por otra parte, las empresas de este sector se caracterizan por la vinculación y uso intensivo de mano de obra en todos los procesos de diseño, planeación, ejecución, control y servicios postventa, entre otros, de un proyecto constructivo. Sin embargo, este sector presenta un problema grande de informalidad que es perjudicial tanto para los trabajadores como para contratantes, y esto se ha vuelto un problema cultural que hace que el sector se desacredite y pierda fuerza.

Para hacer frente a tal problema, el presente trabajo se centra en la implementación de una aplicación que permita a los usuarios acceder a las hojas de vida, y referencias de diferentes trabajadores del sector de la construcción, así mismo, les brinda ventajas a los trabajadores, ya que tienen la posibilidad de ser evaluados y recibir las referencias acerca de su trabajo, generándoles más posibilidades para futuras contrataciones.

Tabla de Contenidos

Capítulo 1 Resumen Ejecutivo	1
1.1 Concepto del Negocio.....	1
1.2 Potencial del mercado en cifras	1
1.2.1 Título 3.....	1
1.3 Ventaja competitiva y propuesta de valor.....	2
Capítulo 2 La Empresa	3
2.1 Nombre de la Empresa.....	3
2.2 Actividad de la Empresa	4
2.2.1 Sector productivo en que se encuentra la empresa.	4
2.2.2 Clientes a quienes se dirige.....	4
2.3 Visión y Misión.....	4
2.4 Objetivos de la empresa	5
2.5 Razón social y logo.....	5
2.6 Referencia de los promotores.....	6
2.7 Localización de la empresa.	6
Capítulo 3 Identificación de Producto o Servicio	6
3.1 Presentación	7
3.2 Ficha Técnica	8
3.3 Línea de Investigación	9

Capítulo 4 Estudio de Mercado.....	9
4.1 Análisis del Sector	11
4.1.1 Condiciones del entorno global de la empresa.	11
4.1.2 Desarrollo tecnológico e industrial del sector y mercados objetivos.....	17
4.1.3 Relación con agremiaciones existentes.....	19
4.2 Análisis del mercado.....	19
4.2.1 Análisis del mercado objetivo y su comportamiento histórico.....	19
4.2.2 Estimación del mercado potencial.	20
4.2.3 Estimación del segmento o nicho del mercado.....	21
4.3 Análisis del cliente o consumidor.....	22
4.3.1 Esbozo del perfil del consumidor.	22
4.3.2 Elementos que influyen en la compra y aceptación del producto o servicio. ..	24
4.3.3 Tendencias de consumo.	27
4.4 Análisis de la competencia.....	31
4.4.1 Identificación de los principales competidores actuales o potenciales.....	31
4.4.2 Análisis de empresas competidoras.	33
4.4.3 Análisis de productos sustitutos.....	33
4.4.4 Análisis de los precios de venta de la competencia.	34
4.4.5 Estudio de la imagen de la competencia ante los clientes.	34
Capítulo 5 Descripción del Producto o Servicio.....	35
5.1 Problema	35

5.1.1	Árbol del Problema	37
5.2	Descripción	38
5.2.1	Concepto general del servicio.....	38
5.2.2	Impacto tecnológico.....	39
5.2.3	Impacto social	40
5.2.4	Impacto Ambiental.....	43
5.2.5	Potencial Innovador	44
5.3	Justificación	48
5.3.1	Conveniencia.....	50
5.3.2	Relevancia Social.....	51
5.3.3	Implicaciones prácticas	52
5.3.4	Valor teórico	52
5.3.5	Utilidad Metodológica	53
5.4	Objetivos.....	53
5.4.1	Árbol de Objetivos.....	53
5.4.2	Objetivo General y específico.....	53
5.5	Metodología	54
5.5.1	Alcance	54
5.5.2	Tipo y clase de investigación.....	54
5.5.3	Herramientas de investigación.....	55
5.5.4	Cronograma resumen	¡Error! Marcador no definido.

	ix
5.6 Marco Referencial.....	¡Error! Marcador no definido.
5.6.1 Estado del Arte.....	56
5.6.2 Marco Conceptual.....	62
5.6.3 Marco Legal.....	66
5.6.4 Marco Productivo.....	68
5.6.5 Marco Sociocultural.....	71
Capítulo 6 Producto o Servicio.....	73
6.1 Nombre e imagen producto/servicio.....	74
6.2 Ficha técnica.....	74
6.3 Proceso de producción (producto) / Modo de prestación (servicio).....	79
6.4 Necesidades y requerimientos.....	82
6.5 Costos.....	83
6.5.1 Precios unitarios.....	85
6.5.2 Costos globales de producción.....	85
6.5.3 Valor comercial del producto.....	87
Capítulo 7 Gestión organizacional y administrativa.....	89
7.1 Políticas empresariales.....	89
7.1.1 Visión.....	89
7.1.2 Misión.....	89
7.1.3 Objetivos empresariales.....	90
7.2 Estructura organizacional.....	90

7.2.1	Departamentalización de la empresa.	90	x
7.2.2	Organigrama, recursos humanos.....	91	
7.3	Constitución de la empresa y aspectos legales.	92	
7.3.1	Tipo de sociedad a constituir	92	
7.3.2	Análisis y aplicación de la legislación vigente.	92	
7.3.3	Protección intelectual e industrial de los productos o servicios.	94	
	Capítulo 8 Plan de marketing.....	94	
8.1	Estrategia de producto o servicio.....	94	
8.1.1	Marca comercial producto o servicio.....	94	
8.1.2	Presentación, dimensión, modulación, empaque y embalaje.....	94	
8.1.3	Garantía y servicio de postventa.	95	
8.1.4	Mecanismos de atención a clientes.	95	
8.2	Estrategia de precio.....	95	
8.2.1	Definición y lista de precios de venta	95	
8.2.2	Impuesto de ventas y descuentos.	95	
8.2.3	Condiciones de pago y condiciones de crédito.....	95	
8.2.4	Seguros necesarios, impuesto a las ventas.....	95	
8.2.5	Costos de transporte.....	96	
8.3	Estrategia de promoción y comunicación.	96	
8.3.1	Tácticas de mercadeo.....	96	
8.3.2	Costos de publicidad.....	96	

8.3.3 Fuerza de ventas.....	97	xi
8.4 Estrategia de distribución.....	97	
8.4.1 Capacidad de cobertura o de atención de pedidos.	97	
8.4.2 Alternativas de penetración en el mercado, canales de distribución.	97	
8.4.3 Alternativas de comercialización, cobertura logística.	97	
8.5 Plan de compras.....	98	
8.5.1 Identificación de proveedores	98	
8.5.2 Planeación de compras.....	98	
Capítulo 9 Plan financiero	98	
9.1 Inversiones	99	
9.1.1 Condiciones económicas.....	99	
9.1.2 Inversión inicial o necesidades de capital.....	100	
9.1.3 Costos administrativos.....	101	
9.1.4 Costos de producción.....	102	
9.1.5 Costos de ventas.....	102	
9.2 Cronograma de inversiones y financiación.....	103	
9.2.1 Fuentes de financiación.....	103	
9.3 Presupuestos.....	104	
9.3.1 Flujo de caja proyectado	104	
9.3.2 Balance general proyectado.	104	
9.3.3 Estado de ganancias o pérdidas.....	105	

	xii
9.3.4 Tasa Interna de Retorno TIR, Valor Presente Neto VAN, Punto de equilibrio y periodo de recuperación de la inversión.....	105
9.3.5 Situaciones que pueden afectar el proyecto.....	106
Conclusiones	107
Bibliografía	108
Glosario de términos	¡Error! Marcador no definido.
Referencias.....	110
Apéndice	¡Error! Marcador no definido.
Vita.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexos	¡Error! Marcador no definido.
Portafolio empresarial.....	¡Error! Marcador no definido.
Herramientas de investigación aplicada	112
Creación de la empresa	¡Error! Marcador no definido.
Registro Fotográfico y/o prototipo a escala.....	114
Derechos de Autor	117
CD. Con archivos en Word y Power Point.	118

Lista de tablas

Tabla 1. El título debe ser breve y descriptivo. **¡Error! Marcador no definido.**

Lista de figuras

Figura 1. Formas y descripción de las formas. **¡Error! Marcador no definido.**

Capítulo 1 Resumen Ejecutivo

1.1 Concepto del Negocio

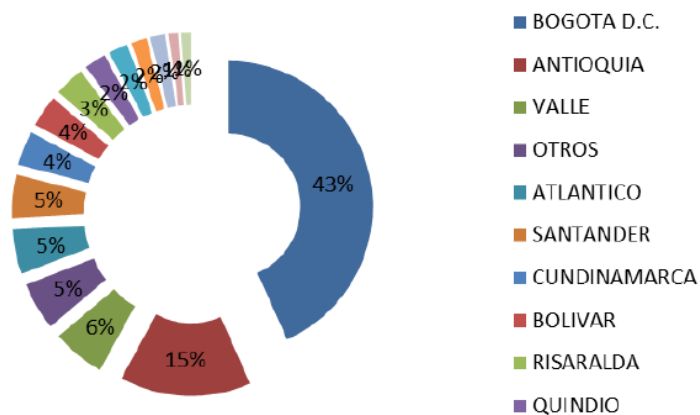
Plataforma que permitirá a las empresas del sector construcción y a los usuarios en general conocer vía online el currículum vitae de los contratistas, sean estas personas naturales o jurídicas.

Se podrá obtener información detallada que ayude a la toma de decisión de contratar a determinado trabajador. La información se podrá obtener de una manera sencilla para el usuario buscando con el número de identificación de la persona o empresa que esté consultando.

1.2 Potencial del mercado en cifras

El Sector construcción por las actividades que lleva a cabo cumple una misión de desarrollo social que en un país como Colombia implica una garantía dado el hecho que es un país en Desarrollo. Hay grandes retos en Colombia a nivel infraestructura y es ahí donde el sector de la construcción presenta un importante crecimiento.

Según informes de la Superintendencia de Sociedades las empresas del sector construcción muestran más concentración en Bogotá D.C y en departamentos como Antioquia y el Valle.



Fuente: Supersociedades – Cálculos Grupo de Estudios Económicos y Financieros

TAMAÑO	No. Empresas	TOTAL ACTIVO (Millones de \$)	INGRESOS OPERACIONALES (Millones de \$)
GRANDE	338	\$ 20.178.582	\$ 5.593.321
MEDIANA	497	\$ 5.985.151	\$ 2.710.764
PEQUEÑA	75	\$ 163.311	\$ 244.022
MICRO	9	\$ 767	\$ 3.928
TOTAL	919	\$ 26.327.812	\$ 8.552.036

Fuente: Supersociedades - Cálculos Grupo de Estudios Económicos y Financieros.

La información que se muestra es la base del estudio de mercado, indicado cifras importantes para el desarrollo del modelo de negocio. La fuente de información es de Supersociedades.

1.3 Ventaja competitiva y propuesta de valor.

- Ser el primer banco de información o base de datos con un programa de trazabilidad de hojas de vida o currículum vitae de contratistas y empleados del sector de la construcción que permite verificar en tiempo real la idoneidad técnica, la experiencia y el perfil de riesgo del contratado
- Capacidad de verificar la información personal del contratado con el fin de mitigar los riesgos inherentes a la contratación de personal informal al cual no se le realiza el debido proceso de selección
- Disminuir los tiempos de selección de personal y garantizar elecciones más convenientes y de menor riesgo para el empleador
- Servicio que es útil para pequeñas y medianas empresas y aún para personas naturales que requieren contratar un servicio relacionado con la construcción.
- Inducir seriedad y garantía de cumplimiento de los trabajos al contratado en cuanto a la condición de ser reportado negativamente en la base de datos y afectar su hoja de vida laboral
- Ayudar a que la información suministrada en hoja de vida sea verificable y veraz



la construcción tiene ahora la posibilidad de canalizar todas la ofertas laborales del sector con el valor agregado de poder vincular a las hojas de vida virtuales de los aspirantes todo el trasegar reputacional de sus trabajos anteriores, permitiéndoles a las personas y empresas contratantes tener un panorama más amplio del trabajador o contratista, logrando mitigar, por anticipado, los riesgos de incumplimientos y malas prácticas laborales, así como los sobrecostos que implican los reprocesos en obra y la rotación de personal.

Capítulo2

La Empresa

2.1 Nombre de la Empresa

DATACORP S.A.S

El nombre de la compañía está relacionado con la razón social de la misma. Haciendo hincapié en la recepción y creación de bases de datos útiles para la contratación en el sector construcción.

2.2 Actividad de la Empresa

La actividad de la empresa es el ofrecimiento de datos verificables que sean útiles para los empleadores del sector construcción, los cuales podrán tener acceso a esta información con la descarga de la aplicación móvil y suscripciones pagas que permitirán la interacción del servicio (PerfilData) con los usuarios.

2.2.1 Sector productivo en que se encuentra la empresa.

El sector productivo en el que se encuentra DATACORP S.A.S. en el terciario. Donde el énfasis es la prestación de servicios utilizando plataformas tecnológicas para ello.

El énfasis de la empresa es brindar información al sector de la construcción por medio de la tecnología que ayude a la toma de decisión en la contratación de personal.

2.2.2 Clientes a quienes se dirige.

Este servicio va dirigido a todas las empresas del sector de la construcción, así como a todas las personas naturales que deseen contratar un servicio con un profesional de la construcción.

2.3 Visión y Misión.

Visión

Alcanzar la máxima satisfacción de los usuarios siendo la principal fuente de consulta de los trabajadores del sector de la construcción con resultados y datos confiables en toda Colombia. En los próximos cinco años.

Misión

Facilitar la contratación de profesionales de la construcción y así impulsar el desarrollo y crecimiento del país.

2.4 Objetivos de la empresa

Objetivo General

Ser la aplicación más confiable y con mayor recordación en el sector de la construcción para la contratación de personal (natural o jurídica)

Objetivos específicos

- Generar contactos estratégicos que permitan la creación de base de datos para la prestación del servicio.
- Elaborar prototipos de la plataforma digital para la presentación del servicio, que sea amigable al usuario
- Realizar una adecuada campaña de publicidad para el posicionamiento de la aplicación.

2.5 Razón social y logo

DATACORP S.A.S



El nombre surge como idea de hacer hincapié en la información que se obtendrá en la plataforma, que son el currículum vitae. Por esto se pretende que el usuario capte la idea de encontrar “Datos de Perfiles laborales” Se busca que tanto el nombre como el logo contribuyan con el posicionamiento de la marca.

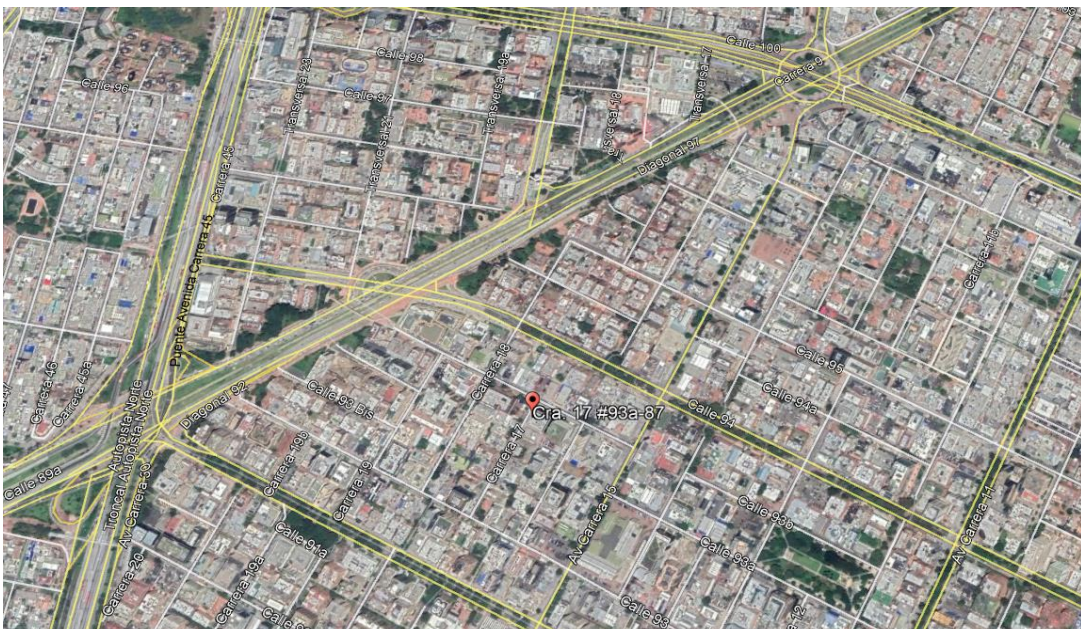
2.6 Referencia de los promotores

Promotores

- MIGUEL ANGEL GAONA; Profesional de Construcción y Gestión en Arquitectura
- CARLOS VARGAS; Profesional de Construcción y Gestión en Arquitectura
- CÉSAR TOCANCHÓN; Profesional de Construcción y Gestión en Arquitectura

2.7 Localización de la empresa.

Dirección: ubicada en la carrera 17 # 93a-87 ciudad de Bogotá, Colombia. S.A.S



Capítulo 3

Identificación de Producto o Servicio

El servicio prestado por DATACORP S.A.S por medio de la plataforma PerfilData se basa en el suministro de datos al sector de la construcción para la contratación de personal idóneo. Ofreciendo referencias laborales de cumplimiento de trabajos anteriores que serán verificadas. Con base en esta información se presentará comentarios del trabajador y se dará un score que ayudará a la lectura del usuario al tomar la decisión de contratación.

3.1 Presentación



La información será mostrada de forma colaborativa, donde los usuarios podrán subir información de sus trabajadores alimentando así la base de datos.

La información se podrá consultar cuando se realice el pago de suscripción. Se buscará por medio de identificación ya sea para persona natural o persona jurídica.

3.2 Ficha Técnica

PERFILDATA - FICHA TÉCNICA

EMPRESA

DATA CORP S.A.S

Central de información laboral para empresas del sector de la construcción y áreas afines

PAGINA WEB:

<https://tcesarivan.wixsite.com/website>

SERVICIO PRINCIPAL

PerfilData administra la base de datos referente al curriculum vitae de personas y empresas contratistas del sector de la construcción a través de la cual se puede tener acceso a información sobre hábitos laborales en trabajos anteriores, historial reputacional del contratista, estado de sus contratos pasados y vigentes, calidad y cumplimiento de los trabajos asignados, así como puntuaciones y recomendaciones de contratantes.

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

- Suministro de información online 24-7 de forma rápida y segura
- Recepción y verificación de información suministrada por usuarios de la plataforma
- Verificación de idoneidad de empresas y personas que suministran información

REQUISITOS DEL SERVICIO

- Descargar Aplicación en el dispositivo android
- Crear una cuenta con un usuario y contraseña
- Proporcionar perfil de ingreso en la aplicación
- Tener acceso a conectividad de Internet

PERSONAL DE CONTACTO

Prof. CYGA Carlos Vargas
Prof. CYGA Cesar Tocanchon
Prof. CYGA Miguel Gaona

3.3 Línea de Investigación

CUANTITATIVA – DESCRIPTIVA

Se recopilará la mayor cantidad de información posible directamente de empresas de construcción mediante entrevistas, encuestas y de fuentes acreditadas como camacol o la Dian con la información que se encuentra en las páginas web, toda esta información se debe analizar y clasificar para poder sacar conclusiones y poder hacer una descripción de las problemáticas identificadas y cuáles son las soluciones que se van a proponer.

Este tipo de investigación se utiliza para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. Consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta.

Se acumulan y procesar datos. Como investigadores se definirá un análisis y los procesos que involucrará el mismo.

En la investigación se recolectarán datos estadísticos de fuentes primarias, entidades públicas y privadas, que nos ayuden a comprender la dinámica del sector de la construcción.

Capítulo 4

Estudio de Mercado

El mercado meta para Perfil Data son las personas naturales y/o jurídicas que tengan interés en contratar personal idóneo para el sector de la construcción. En específico está dirigido a empresas o profesionales contratistas que tienen un alto movimiento de personal.

Según un informe de la Cámara de comercio de Bogotá “del 4,6% de la empresas dedicadas al sector de la construcción, más del 60% de estas son PYMES que en su mayoría carecen de un sistema tecnológico que haga parte de los procesos de selección de personal” (CCB, 2017). En este caso existe una necesidad por parte de las PYMES de adecuar nuevos y mejores métodos de contratación para

vincular a sus organizaciones el personal más idóneo. “Es conocido en el sector de la construcción la dificultad que se tiene en la búsqueda de personal idóneo, pues bien, cuando se contrata a una persona por cierto trabajo puede que la persona no tenga el compromiso para realizar sus tareas y resulte dejando abandonado el trabajo, dejando ahora una obra inconclusa y en un estado difícil de retomar por lo que la actividad a realizar sale por costos mucho más elevados de los que se esperaban. O el caso en que la persona que se resuelve contratar asegura conocer los procesos constructivos correctos para hacer las tareas y resulta que no se evidencia esto al momento de desarrollar las actividades o al terminar las mismas.

Es útil en el mercado la posibilidad de conocer el historial de comportamientos laborales que ayuden en la decisión final al contratar.

Las industrias de las Apps en Colombia están en un auge y es aquí donde como empresa se quiere satisfacer una necesidad ofreciendo servicios en línea para consultar hojas de vida e historiales que mejoren los procesos de contratación en el sector construcción.

En la industria hoy se encuentran alternativas que ayudan con este tipo necesidad como lo son Hosteleo.com, Turijobs, Tecnoempleo.com, entre otros que ayudan al asertividad del contrato. Para Perfil Data no son competencia directa ya que lo que se ofrece es brindar la oportunidad al usuario de tener la autonomía de

contratar según la información que va cotejando de los perfiles profesionales que están renqueados según ítems de calidad establecidos por la plataforma.

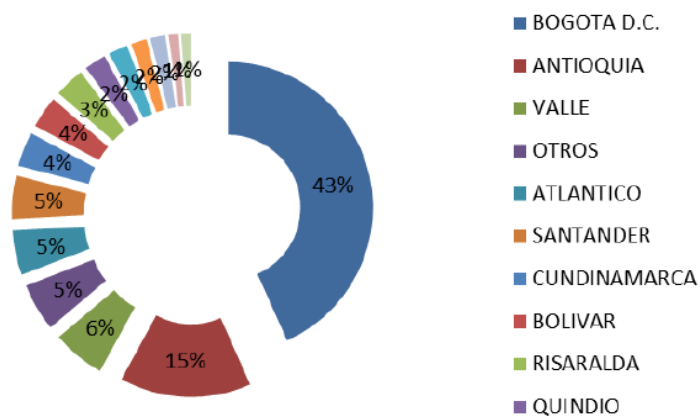
4.1 Análisis del Sector

4.1.1 Condiciones del entorno global de la empresa.

4.1.1.1 Condiciones socio demográficas

El Sector construcción por las actividades que lleva a cabo cumple una misión de desarrollo social que en un país como Colombia implica una garantía dado el hecho que es un país en Desarrollo. Hay grandes retos en Colombia a nivel infraestructura y es ahí donde el sector de la construcción presenta un importante crecimiento.

Según informes de la Superintendencia de Sociedades las empresas del sector construcción muestran más concentración en Bogotá D.C y en departamentos como Antioquia y el Valle.



Fuente: Supersociedades – Cálculos Grupo de Estudios Económicos y Financieros

4.1.1.2 Condiciones culturales.

En la industria de la construcción en Colombia se evidencia que hay personas (no en su mayoría) que por su cultura no poseen hábitos de responsabilidad, ya sea por problemas de formación o de conductas culturales arraigadas y esto hace que en el sector se presenten problemas de cumplimiento y calidad que son tan importantes.

El sector de la construcción presenta un problema grande de informalidad que es perjudicial tanto para los trabajadores como para contratantes, y esto se ha vuelto un problema cultural que hace que el sector se desacredite y pierda fuerza.

Hoy la cultura está familiarizada con las aplicaciones, que están siendo utilizadas e todos los aspectos de la vida. Esto hace fuerte la aplicación Perfil Data

4.1.1.3 Condiciones económicas.

(Sociedades, 2018) “El sector de construcción edificaciones venía creciendo en los últimos 10 años en promedio 7%, sin embargo, para el año 2017 presentó un ajuste debido a la desaceleración de la economía”

TAMAÑO	No. Empresas	TOTAL ACTIVO (Millones de \$)	INGRESOS OPERACIONALES (Millones de \$)
GRANDE	97	\$ 24.309.111	\$ 8.373.149
MEDIANA	50	\$ 658.026	\$ 194.682
PEQUEÑA	5	\$ 10.039	\$ 5.356
TOTAL	152	\$ 24.977.176	\$ 8.573.186

Fuente: Supersociedades - Cálculos Grupo de Estudios Económicos y Financieros

GRUPO 1		CONSTRUCCIÓN DE OBRAS RESIDENCIAL		CONSTRUCCIÓN DE OBRAS NO RESIDENCIAL		
TAMAÑO	No. Empresas	TOTAL ACTIVO (Millones de \$)	INGRESOS OPERACIONALES (Millones de \$)	No. Empresas	TOTAL ACTIVO (Millones de \$)	INGRESOS OPERACIONALES (Millones de \$)
GRANDE	85	\$ 21.562.157	\$ 7.756.440	12	\$ 2.746.954	\$ 616.709
MEDIANA	45	\$ 593.960	\$ 185.902	5	\$ 64.065	\$ 8.780
PEQUEÑA	5	\$ 10.039	\$ 5.356	0	\$ 0	\$ 0
TOTAL	135	\$ 22.166.156	\$ 7.947.697	17	\$ 2.811.019	\$ 625.489

Fuente: Supersociedades - Cálculos Grupo de Estudios Económicos y Financieros.

TAMAÑO	No. Empresas	TOTAL ACTIVO (Millones de \$)	INGRESOS OPERACIONALES (Millones de \$)
GRANDE	338	\$ 20.178.582	\$ 5.593.321
MEDIANA	497	\$ 5.985.151	\$ 2.710.764
PEQUEÑA	75	\$ 163.311	\$ 244.022
MICRO	9	\$ 767	\$ 3.928
TOTAL	919	\$ 26.327.812	\$ 8.552.036

Fuente: Supersociedades - Cálculos Grupo de Estudios Económicos y Financieros.

GRUPO 2		CONSTRUCCIÓN DE OBRAS RESIDENCIAL		CONSTRUCCIÓN DE OBRAS NO RESIDENCIAL		
TAMAÑO	No. Empresas	TOTAL ACTIVO (Millones de \$)	INGRESOS OPERACIONALES (Millones de \$)	No. Empresas	TOTAL ACTIVO (Millones de \$)	INGRESOS OPERACIONALES (Millones de \$)
GRANDE	301	\$ 18.385.830	\$ 4.895.391	37	\$ 1.792.752	\$ 697.930
MEDIANA	425	\$ 5.163.582	\$ 2.141.962	72	\$ 821.569	\$ 568.802
PEQUEÑA	61	\$ 132.679	\$ 207.954	14	\$ 30.632	\$ 36.068
MICRO	8	676,047	3928,301	1	91,317	0
TOTAL	795	\$ 23.682.767	\$ 7.249.235	124	\$ 2.645.045	\$ 1.302.800

La información tomada de la Superintendencia de Sociedades indica que el sector de construcción desde el año 2017 ha tenido una disminución por la desaceleración de la economía. Su participación en el PIB ha bajado en los últimos años.

4.1.1.4 Condiciones políticas.

La situación política influye en los aspectos económicos del país, dado que la estabilidad de ésta proporcionará la confianza del sector y por esto permitirá que se presente una dinámica que permita la inversión.

Con el presidente actual se ha presentado un dinamismo en el sector económico. Existía un escepticismo por parte de algunos sectores económicos por la posible llegada de un gobierno de izquierda.

Para los analistas del mercado es claro que si gana un candidato de derecha o de centro, el mercado no sufriría cambios drásticos, pero aseguran que no ocurriría lo mismo si el que gana las elecciones es un candidato de izquierda. Los expertos coinciden en que en caso de que se imponga una propuesta como la de Gustavo Petro, el dólar sufriría una caída de entre \$100 y \$150 por el temor generalizado de un cambio drástico en el sistema económico del país. (PORTAFOLIO, 2018)

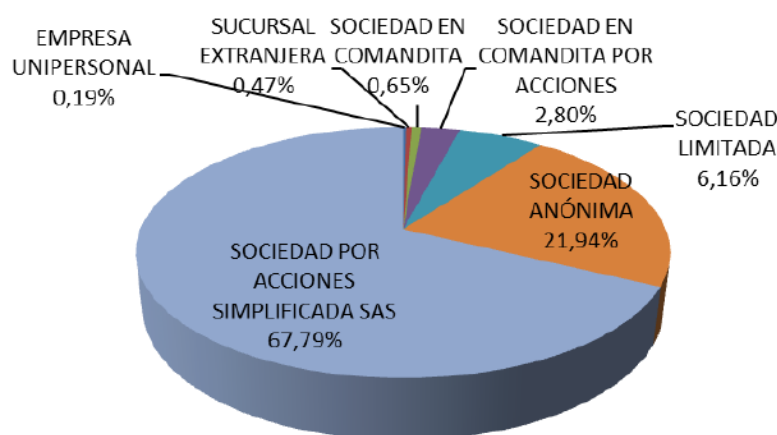
Es evidente que el aspecto político es de gran importancia en el sector económico y por esto influye en las decisiones que se tomen a nivel general en temas económicos y de inversión y creación de empresa.

La interdependencia de la política y la economía es evidente. Es probable que en el largo plazo la economía llegue a dominar la política, pero en el corto y mediano plazo la política domina el comportamiento económico. La confianza en el gobernante y en la estabilidad económica, aumenta la intención de inversión y el consumo, que con el crecimiento del empleo, son dinamizadores del mejoramiento de la calidad de vida. (Caballero, 2018)

4.1.1.5 Condiciones legales.

(Sociedades, 2018) Del informe hecho por la Superintendencia de Sociedades realizado el 2018 se conoce acerca de la naturaleza de las empresas que hacen parte del sector construcción en el territorio Colombiano.

De las empresas de toda la muestra, 726 son sociedades por acciones simplificadas (S.A.S.), 235 sociedades anónimas, 66 sociedades de responsabilidad limitada, 30 son sociedades en comandita por acciones, 7 son sociedades en comandita simple, 5 son sucursales de sociedades extranjeras y 2 empresa unipersonal (Sociedades, 2018)



Fuente: Supersociedades – Cálculos Grupo de Estudios Económicos y Financieros

4.1.1.6 Condiciones tecnológicas

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) brindará de manera gratuita a las Mipyme colombianas nueve herramientas tecnológicas (web o móviles), desarrolladas por empresas del país, para que las utilicen en sus procesos operacionales y logren una mayor productividad y competitividad en el mercado y que esto se vea reflejado en el incremento de sus ventas. (MinTic, 2018)

Esta información tomada del ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones nos indica que la forma de hacer empresa y de llevar sus

procesos han cambiado, dando paso a las herramientas tecnológicas. Esta condición da buenos indicios a la propuesta por PerfilData dado que se presenta como una plataforma digital al servicio del sector construcción. La condición del país es favorable ya que cada vez más se incursiona en el ámbito de las tecnologías.

El gobierno está brindando de forma gratuita para las empresas PYME un número de cursos que ayudan con el fortalecimiento de las mismas y con su posicionamiento. Los cursos son estos;

- Automatización de procesos de logística operacional
- Optimización de procesos de análisis de datos
- Visualización de negocios georreferenciados
- Factura electrónica y recaudo electrónico
- Nómina en la nube
- Marketplace
- Cálculo automático de nómicas
- Control y Gestión eficiente de labores comerciales y financieras
- Planeación, gestión y control de procesos comerciales.



Publicidad Plan de Gobierno, Tomado MinTic

4.1.2 Desarrollo tecnológico e industrial del sector y mercados objetivos.

El desarrollo de las aplicaciones móviles en Colombia presenta importantes avances que se promueven por medio del gobierno.

Promovido por el Viceministro de Economía digital se está incentivando en el sector productivo la creación de aplicaciones móviles que ayuden a explotar este nuevo mercado.

Se presenta a continuación el plan de gobierno que se ha desarrollado para el interés del público en general que ayuda a que el sector este avanzando a nivel Macro.

Hitos y Metas				
Hito	Actividades	Ponderación	Indicadores	Meta
Acercar la industria de aplicaciones y contenidos digitales a los diferentes sectores de la economía	Acompañamiento a equipos fase descubrimiento de Negocios	30%	Empresas beneficiarias en la fase de Crecimiento y Consolidación	75
	Acompañamiento empresas fase Crecimiento y Consolidación	30%	Equipos acompañados etapa descubrimiento de Negocios	320
	Identificar proyectos susceptibles para generación de contenidos y aplicaciones de gobierno y otros sectores	20%	Programas de capacitación generados	10
	Implementar programas de capacitación del talento humano	20%		
Generar una estrategia para impulsar el sector de aplicaciones y contenidos digitales.	Desarrollo de la estrategia de fortalecimiento sector de contenidos digitales	20%	Generar una estrategia para impulsar el sector de aplicaciones y contenidos digitales.	1

Publicidad Plan de Gobierno, Tomado MinTic

Esta es una iniciativa diseñada desde Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y su plan Vive Digital para promover y potenciar la creación de negocios a partir del uso de las TIC, poniendo especial interés en el desarrollo de aplicaciones móviles, software y contenidos. (MinTic, 2018)

4.1.3 Relación con agremiaciones existentes.

La relación del sector construcción y de del uso de plataformas tecnológicas se ha incrementado en los últimos años debido al impacto que la tecnología ha permeado las actividades cotidianas de las personas.

Esto indica que la construcción está permitiendo que las nuevas tecnologías sean de aporte para su prestación de servicio y así lograr compaginar con otras agremiaciones que están participando de igual manera de la era de las tecnologías.

A través de las plataformas digitales el sector de la construcción se puede interrelacionar para buscar mejores resultados a nivel Macroeconómico y con esto potencializar sus niveles productivos. De esta manera en una economía estable es importante que las agremiaciones trabajen de una manera mancomunada generando así mejores resultados.

4.2 Análisis del mercado

4.2.1 Análisis del mercado objetivo y su comportamiento histórico.

El mercado objetivo de la empresa PerfilData son los contratistas del sector construcción que por sus funciones y requerimientos como empleadores buscan optimizar los procesos de contratación, que satisfagan las necesidades de vinculación de personal calificado e idóneo para las tareas a realizar.

La Institución universitaria Esumer define. “Los trabajadores de la construcción cuentan con un tipo de contratación frecuente y es por obra o labor, que se encuentra enmarcado en lo dispuesto en la ley (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002), y que está supeditado a la duración de las actividades de la obra” (Institución Universitaria ESUMER, 2017)

Por el tipo de contrato obra labor que se ve a menudo en las empresas del sector construcción es evidente que hay un mercado en el que se puede intervenir.

Y en aras de brindar soluciones en las falencias que se presentan en la vinculación de personal, PerfilData presenta un método de contratación que ayude a mitigar las dificultades en esta área.

La alta rotación de personal en obras no solo se presenta por el tipo de contrato obra labor sino también por los comportamientos de abandono de obra o falta de compromiso que se evidencian en el sector. Por esto se considera importante que el empleador pueda tener los datos de comportamientos de los trabajadores que pretende contratar, con esto se impulsa que tanto el empleador con el empleado cumplan con las garantías que se requieren para u contrato laboral.

4.2.2 Estimación del mercado potencial.

El mercado potencial estimado para la ejecución y puesta en marcha del proyecto que nos permita alcanzar los objetivos deseados en plazos concertados de entre 3 y 5 años, se concentra en el censo de empresas constructoras tanto en el ámbito edificador como en el de obras civiles, que para el 2017 suman un total de 1071 empresas (*supersociedades.gov.co, estudio sobre el comportamiento del sector de la construcción, 2018*), así como las dedicadas al sector inmobiliario que para la misma fecha ascienden a 938 entidades activas en el sector (*dinero.com, construcción y pymes, 2017*) y las cuales se incluyen dentro del análisis por su capacidad de contratación de personal en las áreas de remodelación, modificación, adecuación, reforzamiento estructural, entre otros relacionados directa o indirectamente con actividades constructivas.

Este mercado potencial no incluye, para su estimación, la cantidad de personas natural y jurídica que fungen como contratistas y proveedores de servicios en el sector y que podría magnificar la cifra planteada con anterioridad. Así mismo no

planteamos su inclusión como requisito obligatorio para el desarrollo de los objetivos propuestos ya que en la primera etapa de ejecución este tipo de agentes tendrán calidad de evaluados y no de suministradores de información reputacional.

Quizá en el mediano y largo plazo, los contratistas (P.N ó P.J) integran la plataforma como suministradores de información cualitativa y cuantitativa de empleados del sector gracias a la naturaleza colaborativa de la aplicación, sin embargo, se establecerá como prioridad la aplicación rigurosa de filtros sobre los datos aportados y la idoneidad de este tipo de agentes, en ocasiones, con calidad de informales.

Igualmente, la estimación del segmento se efectúa bajo la premisa de iniciar las actividades a través de alianzas con empresas legalmente constituidas independientemente de su tamaño, número de activos, cantidad de ingresos operacionales o número de empleados o contratistas vinculados. Esta premisa se establece con el objetivo de lograr mayor acercamiento con las fuentes de información que nos permita obtener datos confiables y mantener un feedback constante en pro del mejoramiento continuo de las operaciones de la plataforma.

4.2.3 Estimación del segmento o nicho del mercado.

En la investigación que se realizó para la estimación del segmento se tomaron como referencia información recolectada principalmente de dos fuentes que son la superintendencia de sociedades y una investigación realizada por la revista dinero en el año 2017, donde informan que en Colombia hay registradas 1071 constructoras entre grandes, medianas y pequeñas empresas adicional a esto se cuentan 938 empresas dedicadas al sector inmobiliario que también hacen parte del nicho de mercado ya que constantemente requieren de contratistas para las adecuaciones y reparaciones locativas de los inmuebles que tienen bajo su administración.

Nicho de Mercado	
Constructoras	1071
Inmobiliarias	938

Identificamos que nuestro nicho de mercado es de 2009 empresas en total a las que se les puede vender PerfilData.

Estas empresas tienen influencia en todo el país, requieren personal calificado, con experiencia que pueden dar solución a las necesidades de construcción, mantenimiento, adecuaciones y reparaciones locativa que se presentan en los inmuebles.

(www.supersociedades.gov.co, 2017)

4.3 Análisis del cliente o consumidor

4.3.1 Esbozo del perfil del consumidor.

Las empresas constructoras, divididas en sus dos grandes ramas como la edificación y las obras civiles, así como el conjunto de contratistas, proveedores y demás intervinientes en la cadena de valor de la construcción se consideran potenciales clientes y/o consumidores y por ende beneficiarios de la información contenida en la base de datos de PerfilData.

Nuestra empresa cuenta con la posibilidad de obtener información de primera mano suministrada por cualquiera de dichos agentes sean estos persona natural o jurídica, y a su vez mediante un riguroso proceso de verificación, articulación, ponderación y organización de datos fortalecer los procesos de contratación de personal en el sector de la construcción, generar canales de transparencia y ayudar en la prevención y reducción de los riesgos inherentes a la vinculación no calificado o de dudosa reputación laboral y hasta personal.

Por lo tanto, nuestro cliente está constituido por aquellas personas y empresas que sin importar el tamaño, la cantidad de activos y de ingresos operacionales que posean, podrán

optimizar sus procesos operativos y administrativos de contratación de personal mediante una plataforma económica, oportuna y sencilla de usar.

Nuestro consumidor no dista de las dificultades generales que afronta el sector de la construcción en el país, siendo la implementación de nuevas tecnologías un campo apenas explorado por algunos y poco utilizado por la mayoría. Entonces el reto que se impone a las empresas que aun ostentan políticas tradicionales, es la de iniciar un proceso de implementación de plataformas tecnológicas, que como PerfilData ayudan en la generación de valor para las personas naturales o jurídicas.

Siendo una industrial tradicional con procesos de cambio paulatino y distanciado, en muchas ocasiones, de las dinámicas propias de otros sectores de la economía; se considera que las empresas del sector de la construcción aún tienen por delante un amplio espectro de crecimiento e implementación de tecnologías

Estas empresas subsisten en la codependencia de contratistas y empleados con costos de mano de obra elevados, situaciones de abandono de obra, sobrecostos por reproceso o modificaciones de trabajos realizados, alta rotación de personal, entre otros, y en su mayoría casi con la complicidad indirecta de las mismas organizaciones que aceptan dichas situaciones como parte natural del desarrollo del objeto social.

En parte la situación se presenta por el ritmo cíclico de las operaciones en el sector de la construcción en donde los cambios latentes de la demanda por variaciones del mercado inmobiliario, la economía y las políticas gubernamentales, evitan que en muchas de estas empresas se lleven a cabo procesos claros de estructuración de las áreas de recursos humanos, así como políticas de disminución de rotación del personal y la vinculación con escasos filtros de contratistas y empleados

“El comportamiento del sector de la construcción presenta ciclos de expansión y contracción relacionados directamente, entre otros factores, con la demanda del producto, las tasas de interés del mercado financiero, la disponibilidad de recursos financieros, y las políticas que pone en ejecución el gobierno de turno, las que

generalmente responden al estímulo para la generación de empleo. Estos fenómenos dificultan que se establezcan firmas con capital e infraestructura suficientes. Las empresas constructoras, de acuerdo con el ciclo, crecen o se contraen, *perdiéndose la continuidad de las personas que laboran en ellas y, por lo tanto, la continuidad en los esfuerzos por el desarrollo en el área de la seguridad y salud en el trabajo.*” (construdata.com, banco de conocimiento, 2015)

En general las empresas del sector de la construcción en Colombia muestran debilidades frente a estas situaciones externas y carecen de la capacidad de construir políticas preventivas a nivel operativo, financiero y administrativo. La improvisación es el común denominador de las operaciones de este tipo de empresas y la falta de evaluación y control del costo, redundando en la omisión de las responsabilidades del personal de obra y su respectivo seguimiento y control.

“...Para evitar los ciclos fuertes en la construcción no sólo se requiere de una política macroeconómica estable, sino también de empresas que tengan la capacidad de mantener niveles de producción crecientes, adopten tecnologías que disminuyan costos y aumenten la productividad, y una estructura administrativa y financiera que permita afrontar los vaivenes del sector. Éstas han demostrado ser debilidades de las empresas constructoras del país.” (construdata.com, banco de conocimiento, 2015)

4.3.2 Elementos que influyen en la compra y aceptación del servicio.

Existen múltiples factores que inciden directa o indirectamente en el comportamiento del individuo como consumidor final que bajo las premisas tradicionales del mercadeo pueden subdividirse en las categorías de contexto socio-cultural, estilo de vida, motivación, edad, personalidad, familia, entre otros. Sin embargo, la tendencia al cambio de estos factores

como producto del impacto de las nuevas tecnologías van en aumento permitiendo identificar nuevos hábitos de consumo.

Recientemente el instituto de formación continua de la universidad de Barcelona en España publicó un análisis hecho por estudiantes sobre las consecuencias de las nuevas tecnologías en el comportamiento del consumidor, encontrando que “La evolución y el desarrollo de las TIC supone para todos unos mayores accesos a la información y un acelerador social, que amplifica la comunicación entre los usuarios. *Estos hechos propician la aparición de nuevos hábitos sociales y de consumo*” (Universidad de Barcelona, il3.ub.edu, 2014)

Hecho a partir del cual se infiere que el mayor acceso a la información que poseen hoy los usuarios y consumidores propician entornos distintos de los planteados por las premisas tradicionales del mercadeo. Por lo tanto, es común encontrar que los consumidores de bienes o servicios a través de la red confluyen en la búsqueda de ciertos atributos básicos como:

- 1 – “El **ahorro de tiempo** que supone la utilización y la sencillez de las búsquedas en Internet.
- 2- El **logro de mejores precios** debido a la transparencia existente en los precios de productos esencialmente homogéneos (especialmente en sectores como el turístico)
- 3- Una **mayor diferenciación** de los productos, al verse obligadas las empresas a optar por estrategias, en las que el precio no es una señal válida a nivel informativo para establecer la calidad de un producto.
- 4 -Un **acceso a un mayor abanico de productos** al romperse las barreras físicas del comercio, y no ver limitada la oferta a tiendas físicas, o a limitaciones como el tamaño de la superficie del punto de venta.
- 5- Podemos añadir aquí la aparición de la figura de los Omiconsumidores: son aquellas personas que bucean en la red buscando **información planificada antes de cada proceso de compra**” (Universidad de Barcelona, il3.ub.edu, 2014)

A estos atributos debe incluirse la influencia vital que ejercen las redes sociales en las conductas del consumidor y los nuevos canales desarrollados a través de estas como los influenciadores profesionales, las pautas publicitarias selectivas por hábitos de búsqueda en la web y la segmentación de mercado hecha por inteligencia artificial, entre otros, constituyen fuentes de información más avanzadas que recopilan datos y en tiempo real analizan las tendencias del comportamiento y estilo de vida del usuario o consumidor, otorgando indicadores más precisos sobre los elementos de influencia de compra y la masificación de las estrategias comerciales.

“Es entendible que nos fiemos más de una amistad, un familiar o de un consumidor con necesidades similares a las nuestras, que de alguien que está interesado en que se produzca la venta. De aquí nacen comunidades de usuarios (foros y redes sociales principalmente) que, por motivos de naturaleza fundamentalmente social, tales como la mejora del propio estatus o la satisfacción que produce compartir información o conocimientos, comparten y debaten sobre sus propias experiencias con los productos o servicios que han adquirido.” (Universidad de Barcelona, il3.ub.edu, 2014).

Igualmente las redes sociales ha permitido que los conceptos de status, imagen personal y estilo de vida, se conviertan en referentes obligatorios en el desarrollo de campañas publicitarias y de ventas, sean estas masivas o de nicho, situación que sobreviene a la evolución obligatoria de los canales de comercialización tradicional que ahora deben basar sus estrategias de acuerdo a “los cambios sociodemográficos, en las pautas de consumo, en la emergencia del consumo responsable y colaborativo así como en la financiación y las formas de pago” (universidad de Catalunya, uoc.edu,2016) que atribuye este nuevo paradigma comercial.

“La aparición del **social commerce**: Las comunidades virtuales condicionan enormemente la compra en la red, principalmente en mercados que reúnen ciertas peculiaridades:

- Mercado atomizado con productos y servicios homogéneos
- La compra del mismo requiere de conocimientos técnicos de cierta complejidad para un usuario medio.

Este tipo de conductas dependerán en gran medida del poder adquisitivo de cada individuo, ya que para una persona con renta media, este tipo de compra equivaldría a un coche, para un adolescente podría ser la compra de un Smartphone.

Dichos comportamientos acontecen en Internet y son frutos del cambio de credibilidad que han ido sufriendo las fuentes informativas a lo largo de los últimos años.”
(Universidad de Barcelona, il3.ub.edu, 2014)

Para nuestro caso en particular y teniendo en cuenta los aspectos básicos de influencia de compra en el consumidor, podemos enunciar los siguientes elementos primordiales que se deben tener en cuenta desde la estructuración hasta la puesta en marcha de la plataforma con el fin de garantizar que esta obtenga la aceptación y la influencia de compra recurrente necesaria para el logro de los objetivos propuestos:

- Facilidad de acceso
- Simplicidad en el manejo y diseño de menús
- Rapidez, oportunidad y veracidad de la información suministrada
- Idoneidad en el manejo de datos personales
- Protección de la privacidad de los usuarios
- Políticas de monetización y recompensas claras, medibles y efectivas
- Beneficios por recurrencia y fidelidad en el uso de la plataforma
- Verificación exhaustiva de información suministrada por terceros
- Segmentación y caracterización de la información según perfil del usuario
- Soporte online y físico oportuno
- Seguimiento a requerimientos y acompañamiento permanente

4.3.3 Tendencias de consumo.

Evidentemente el cambio es la constante de las premisas comerciales a cualquier escala, y el acceso a bienes y servicios gracias a la globalización y la disrupción que en los mercados ha tenido la tecnología están generando nuevas tendencias en el consumo local y global.

Dentro de estas nuevas tendencias destaca sobremanera la incursión de los dispositivos móviles que facilitaron la conectividad de los usuarios permitiendo que los momentos de consumo sean más rápidos, espontáneos y directos.

“Antes, de camino al trabajo en transporte público, o dormías, o mirabas despreocupado al resto de pasajeros, o ibas leyendo, o estudiando inglés con desgana o terminando de leer un informe para tu trabajo. Desde hace menos de una década también hablabas por teléfono y consultabas tu correo electrónico. Ahora, mientras esperas el autobús o viajas en metro o esperas un avión, puedes, además, ver la televisión, informar a tus amigos de qué vas mirando por la ventana del tren camino del trabajo, criticar la película que viste el sábado, planificar un viaje para el fin de semana siguiente, comprar un libro o borrar las fotos con tu ex pareja en Facebook.” (Rafa Galán, emprendedores.es, 2018)

La creciente demanda de estos dispositivos ha incidido para que las aplicaciones y el contenido para móviles se conviertan en canales obligatorios para quienes desean abordar al ciberusuario no solo para lograr la venta de bienes o servicios sino para la obtención de datos relativos a sus hábitos de consumo y estilo de vida a través de los cuales se direccionan las campañas publicitarias y nuevos contenidos de ofertas comerciales

En particular las plataformas digitales o startups modificaron sustancialmente los conceptos de los negocios tradicionales. La ahora llamada economía colaborativa cambió la forma en que nos movilizamos en las ciudades (Uber), en como reservamos nuestro hotel de vacaciones (Airbnb) y hasta como obtenemos financiación para nuestros proyectos (crowdfunding)

“La irrupción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación han suscitado un cambio en el comportamiento del consumidor. En las últimas décadas hemos experimentado numerosos cambios, algunos de ellos ligados al creciente uso de herramientas, como el ordenador, el teléfono móvil, las tabletas y otros dispositivos digitales, así como el aumento de los canales en televisión, el crecimiento del comercio electrónico (*e-commerce*), la digitalización de numerosos

medios comunicativos, el gran desarrollo de las startup, entre otros servicios y aplicaciones de Internet.” (Universidad de Catalunya, uoc.edu, 2016)

A este contexto sobreviene la importancia del proceso de creación de contenido en donde las nuevas tendencias constatan la importancia que para el consumidor actual tiene las experiencias referentes al producto o servicio. Plataformas fáciles de usar, ágiles y pertinentes en su oferta son cada vez más demandadas frente aquellas excesivamente complejas o ineficaces.

Para el consumidor actual el ahorro de tiempo, la reducción de costos de las transacciones y compras, la seguridad en la red y la facilidad para encontrar alternativas de solución a una necesidad, son vitales dentro del concepto de calidad de vida de las generaciones actuales y por ende funcionan como elementos de juicio, en el momento de compra que gracias a la información en línea son sopesados de manera inmediata.

“Hoy en día podemos hablar de un consumidor experto. Este se abastece de infinidad de información a través de distintos canales y de medios de comunicación que hacen posible que el consumidor tenga un mayor acceso a los bienes y servicios, y a cualquier tipo de información” (Universidad de Catalunya, uoc.edu, 2016)

Es precisamente la información y el conocimiento la que ha moldeado las características de la sociedad de consumo actual; su comportamiento así como el proceso de decisión de compra han cambiado en función de variables externas como la influencia de *las redes sociales*, el consumo colaborativo, las opciones de financiación, las formas de pago, la variedad de canales de comercialización entre otros, en donde el interés va más allá del acto mismo de compra ya que antes de esta la segmentación y caracterización del consumidor a través de sus hábitos “online” te permite conocerle y ofrecerle soluciones más acertadas a su necesidad lo que genera un plus frente a las tiendas físicas. Igualmente después de la primera venta se trata de preservar la confianza del consumidor en cuanto a

que este espera respuesta inmediata de su contraparte, entregas oportunas del producto adquirido, asesoría online, entre otros.

Las conectividades junto con los dispositivos móviles han reducido la brecha entre productores y consumidores teniendo los primeros la posibilidad de acceder rápidamente a mercados donde anteriormente se requerían grandes inversiones de fuerza de ventas y logística y los segundos la disponibilidad de herramientas necesarias para contrastar opciones y elegir convenientemente.

“Nos encontramos ante nuevas formas de comportamiento de los consumidores asociadas a un perfil de consumidor más informado, con mayor nivel de formación, más reflexivo, que busca minimizar los riesgos, y que quiere seguridad y simplicidad en el proceso de compra. Con las TIC el consumidor está mayor informado y tiene a su alcance multitud de inputs para poder comparar un mismo producto y poder saber de él a través de la red social y la interacción con otras personas. Al mismo tiempo el consumidor puede adoptar el rol de productor de contenidos aportando contenidos en Red, y puede llegar a adoptar el rol de prescriptor (como por ejemplo los *bloggers*).” (Universidad de Catalunya, uoc.edu, 2016)

De igual manera las tendencias de consumo están ligadas a los cambios sociodemográficos que experimenta nuestra sociedad actual. La composición de los hogares ha sufrido modificaciones en los últimos años y es más frecuente encontrar hogares unipersonales, personas con intenciones tardías de ser padres o con aversión total al mismo, mujeres empoderadas e inmersas en el mundo laboral, inclinación hacia el disfrute personal de experiencias como viajes y planes eco turísticos más que por la adquisición o tenencia de bienes de mayor cuantía.

Así mismo las empresas, a través de la tecnología, simplifican a diario sus procesos, optimizan sus operaciones y basan sus ejes de funcionamiento en las estrategias que les permita ser competitivos y ante todo más flexibles al cambio y resistentes a los vaivenes del mercado

Bajo este entendido nuestra propuesta de creación de base datos cuya información suministrada a través de una plataforma digital para evaluar y verificar la experiencia de contratistas y empleados en el sector de la construcción no solo es pertinente sino que está en consonancia con las actuales tendencias de consumo.

Nuestra plataforma acorde con la nueva corriente digital, contendrá una base de datos actualizada con información relevante y enfocada en las necesidades de contratación de personal según el perfil de cada usuario; Presentar información organizada, actualizada y sobre todo verificada y confiable son las premisas más importantes de nuestro servicio.

PerfilData nacerá inmersa en la nueva revolución digital, ofreciendo practicidad, celeridad y oportunidad en la entrega de información en tiempo real, con el fin de reducir los riesgos inherentes de la contratación de personal no idóneo, mejorar la eficiencia operativa de las organizaciones y por ende optimizar los costos de los proyectos.

Igualmente, la utilización de canales digitales para la obtención y suministro de información reputacional facilitará la interacción colaborativa entre los usuarios que suministran datos y quienes los demandan, bajo parámetros de seguridad y verificación garantizada por PerfilData, lo que nos permite asegurar el mantenimiento de la confianza de los usuarios como premisa básica de la actual tendencia de consumo digital descrita anteriormente.

4.4 Análisis de la competencia

4.4.1 Identificación de los principales competidores actuales o potenciales.

En el mercado colombiano existen plataformas digitales enfocadas en el sector de la construcción que almacenan datos de contratistas y proveedores y que son o pueden llegar a ser empresas competidores.

El sector de la construcción es uno de los grandes impulsores de la economía nacional y gran generador de empleo, según una investigación realizada por la plataforma de empleo eempleo.com y publicada en un artículo el 9 de abril de 2018, el sector de la construcción genera casi 2 millones de empleos en el país.

En la investigación realizada para el proyecto de PerfilData destacamos las siguientes empresas como las principales competencias actuales ya futuro. (eempleo.com, 2018)

* **Asociación Colombiana de Constructores ACOL**

ACOL es una entidad social en Colombia que busca poner en contacto a contratistas, constructores, trabajadores y profesionales del sector de la construcción.

* **En-Obra.**

En Obra es la comunidad de gestión y negocios para los directivos y profesionales del sector de la construcción. Desarrollan contenidos impresos, portales web y eventos especializados para los constructores de Colombia y la región andina.



• **EdificApp**

EdificAppes una Plataforma Web desarrollada para facilitar el contacto entre clientes y contratistas de todas las especialidades relacionadas con la construcción. (<https://edificapp.com/>, 2018)



4.4.2 Análisis de empresas competidoras.

Las empresas competidoras están ubicadas principalmente en la ciudad de Bogotá ya que allí se concentra la mayor parte de la actividad del sector de la construcción. Las plataformas virtuales que se encuentran en la internet ofrecen diversos servicios como una base de datos de contratistas, proveedores de materiales, diversos cursos de capacitación y asesorías.

Estas plataformas virtuales le piden al usuario que cree una cuenta virtual proporcionando unos datos básicos, después el usuario debe describir cual es la necesidad o el trabajo requerido, después le da los datos de contacto de las empresas o contratistas que le pueden ayudar con el proyecto, y de ahí en adelante el usuario se entiende directamente con el contratista pero no tiene acceso a información sobre los trabajos previos que ha hecho este contratista, opiniones y calificaciones de usuarios anteriores.

4.4.3 Análisis de productos sustitutos.

En el mercado colombiano se encuentran empresas que almacenan y proveen información de contratistas del sector de la construcción, pero se limitan a dar unos datos de contacto y la descripción general del servicio que presta ese contratista, pero en ninguno de los casos le pueden ofrecer al usuario información sobre los trabajos realizados previamente, opiniones y calificaciones de otros usuarios sobre el mismo contratista, y esta información sería muy importante y valiosa para una toma de decisión tanto de una empresa como de una persona natural ya que si se tiene una referencia concreta sobre el desempeño en trabajos anteriores es más fácil tomar una decisión sobre el contratista.

En Colombia lo más común y tradicional contratar a una persona por recomendación de un amigo o un conocido, la referencia voz a voz sobre el trabajo de un contratista ha sido la forma tradicional de decidir sobre la contratación.

Existen plataformas virtuales como jobrapido e indeed que prestan el servicio de contacto entre contratantes y contratistas que pueden ser un producto sustituto al servicio que presta Perfildata y en cierta medida pueden suplir las necesidades del



4.4.4 Análisis de los precios de venta de la competencia.

En el sector de la construcción no hay una empresa que ofrezca el mismo servicio que PerfilData por lo tanto hacemos un análisis de precios de empresas que prestan en mismo servicio, pero en otros campos como en el sector financiero y hotelero.

En el sector financiero tomamos como referencia a Data Crédito que es la principal central de información sobre los usuarios para el sector bancario y de almacenen de cadena entre otros.

A continuación, relacionamos los precios que cobran por plan anual dos de las empresas escogidas

	Plan Año
DataCredito	\$ 2.400.000
Hosteleo.com	\$ 2.800.000

Pagando estos planes las empresas pueden tener acceso a toda la información que tiene disponible la plataforma además de hacer los reportes tanto positivos como negativos de los usuarios que adquieren sus productos.

4.4.5 Estudio de la imagen de la competencia ante los clientes.

Los usuarios de los productos bancarios principalmente, conocen la responsabilidad que adquieren con un producto crediticio ya que si no cumple con los pagos saben que

terminaran con un reporte negativo en Data crédito que es la central de riesgo más conocida y utilizada, muchas personas piensan que el hecho de que la central de riesgo tenga sus datos ya es un hecho negativo, porque no han una interpretación correcta de los que eso significa, por lo tanto de inmediato relacionan con algo negativo estar en Data Crédito, y se piensa que las entidades que otorgan crédito reportan a las personas como una venganza por haberse atrasado con los pagos además de una forma de presionar para que los deudores se pongan al día.

A medida que las personas van entendiendo el funcionamiento del sistema crediticio y se comprende que también se tiene un reporte positivo si se ha cumplido con los pagos la imagen y el concepto de las centrales de riesgo cambian, se entiende que si el reporte es positivo será mucho más fácil acceder a créditos en el futuro y a créditos de mayor valor.

Capítulo 5

Descripción del Producto o Servicio

5.1 Problema

Las empresas del sector de la construcción se caracterizan por la vinculación y uso intensivo de mano de obra en todos los procesos de diseño, planeación, ejecución, control y servicios postventa, entre otros, de un proyecto constructivo.

Esta situación no dista mucho de empresas en otros sectores en donde el personal juega un papel fundamental en el desarrollo del objeto social, sin embargo, el sector de la construcción tiene particularidades que hacen que el proceso de selección y vinculación de empleados o contratistas para trabajos en obra sea complejo, dispendioso y a veces costoso. En ocasiones esta situación se presenta por la forma tradicional en que se lleva a cabo el proceso de escogencia de los futuros contratistas, la falta de implementación de nuevas técnicas o el escaso apoyo de la tecnología que hoy es crucial para el desarrollo de muchas de las actividades de las empresas.

En Colombia, según la cámara de comercio de Bogotá, “del 4,6% de la empresas dedicadas al sector de la construcción, más del 60% de estas son PYMES que en su mayoría carecen

de un sistema tecnológico que haga parte de los procesos de selección de personal” (CCB, 2017) y ante la incertidumbre respecto de la persona o empresa a contratar se opta por vincular a quienes sean recomendados o quienes muestren algún tipo de garantía de cumplimiento de las labores a pesar de los sobrecostos por intermediación que pueda acarrear su contratación.

Así mismo durante el proceso de captación el riesgo de vincular personal o empresas con historiales de incumplimiento, retrasos y sobrecostos es alto y las empresas, sobre todo las pymes, dan consentimiento a la situación al considerarla normal dentro del proceso de construcción, para lo cual en ocasiones su política es correctiva y no preventiva.

Empresas más organizadas estructuran políticas preventivas con base en la suscripción de pólizas de garantía que incrementan los costos de contratación y en muchas ocasiones terminan en litigios judiciales donde las partes aducen incumplimientos mutuos y cuyos pagos por resarcimiento de daños llegan muy tarde.

El problema radica en varios aspectos:

- 1) Por un lado la informalidad del sector, donde es común encontrar personas con amplia capacidad técnica pero sin respaldo académico, información verificable o registro ante entidades, obligando a subcontratar labores para disminuir riesgos de incumplimiento
- 2) La dinámica del sector que obliga a las empresas a vincular personal según los requerimientos propios de cada obra situación que acentúa la alta rotación
- 3) La imposibilidad de verificar la calidad y cumplimiento de trabajos anteriores, entre otros.

Según el ABC de la construcción la Pontificia Universidad Javeriana, realizó un estudio socio-económico de los trabajadores de la construcción, encontrando que “estos afrontan la práctica de la subcontratación, siendo este hecho el que determina fundamentalmente el carácter informal del mercado de trabajo de esta actividad, lo que se refleja en las siguientes situaciones” (Construdata, ABC de la construcción, 2017):

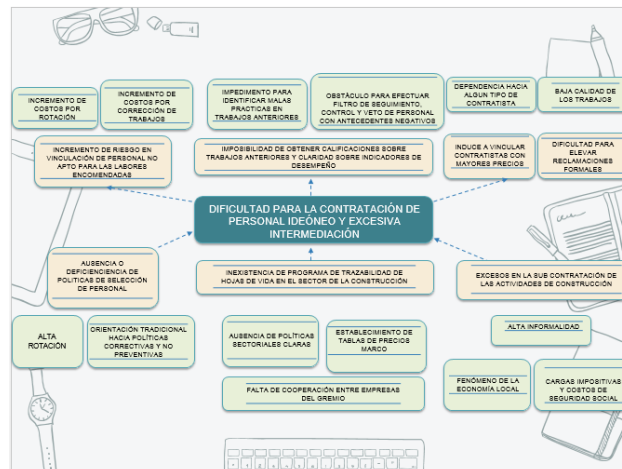
- El contratista puede prescindir del trabajador sin previo aviso.
- Aunque legalmente el trabajador tiene derecho a recibir prestaciones sociales, bajo esta modalidad de enganche el contratista puede evadir fácilmente el pago de las mismas.

El resultado: En general las empresas del sector presentan los mismos síntomas producto de la problemática planteada:

- 1) Sobre costos por intermediación laboral para mitigar los riesgos de vinculación de personal
- 2) Incremento de costos por corrección de trabajos
- 3) Abandono de labores por parte del contratista
- 4) Dependencia hacia algún tipo de empresa o persona en labores de obra
- 5) Dificultad en el establecimiento de precios marco para la ejecución de las labores contratadas
- 6) Controles excesivos que redundan en sobrecostos.

Este diagnóstico nos permite hacer en énfasis en la necesidad de desarrollar un sistema o plataforma tecnológica que le permita a las empresas del sector y a los usuarios en general conocer de antemano el currículum vitae de los contratistas sean estas personas o empresas, con el fin de facilitar la contratación de personal que sin estar formalizado puede ostentar una reputación laboral positiva que podría bastar para eliminar la subcontratación, mejorando la calidad de vida del trabajador y disminuyendo los costos del contratante al eliminar parte de la intermediación laboral.

5.1.1 Árbol del Problema



5.2 Descripción

5.2.1 Concepto general del servicio

PERFILDATA será una plataforma que permitirá a las empresas del sector y a los usuarios en general conocer vía online el currículum vitae de los contratistas sean estas personas o empresas.

Esta información solo será suministrada por sus contratantes anteriores quienes podrán calificar en un rango (1 a 5) la ejecución y cumplimiento de las labores de su contratado. Así mismo se incluirá un archivo fotográfico que justifique su calificación, copia de contratos, y términos del mismo. Basados en su calificación se asignará un score que permitirá a los usuarios establecer una aproximación más clara respecto del personal evaluado y así facilitar las medidas preventivas que se deben adoptar en caso de decidir su contratación.

La plataforma será colaborativa y contará con una base de datos con información recopilada en una primera etapa. En adelante toda la información será suministrada por los usuarios quienes serán filtrados para comprobar su existencia y la idoneidad de la información aportada.

La monetización del servicio contará con dos etapas: la fase inicial no cobrará a los usuarios por la consulta de información, entregará pruebas gratuitas durante un periodo de tiempo y soportará su inversión en ventas de publicidad web. La segunda fase de monetización iniciará una vez se haya obtenido un nivel óptimo de vinculados, tanto en usuarios frecuentes, como en perfiles; a partir de este momento se reducirá el tiempo de prueba de la aplicación y se cobrará un valor por el uso de la aplicación en tiempos determinados. Los paquetes de pago incluirán la posibilidad de acceder ilimitadamente a la base de datos, obtener pólizas de garantía y cumplimiento online con descuentos atractivos, obtener asesoría gratuita o paga (según el caso) de normatividad vigente para la ejecución de obras y asesor en línea para resolver dudas o inquietudes respecto a información de la página, tramites de servicios públicos, licencias de construcción entre otros

5.2.2 Impacto tecnológico

Las empresas del sector de la construcción carecen de la implementación de tecnologías que faciliten la ejecución y control de las actividades en distintas áreas de trabajo, por lo que PERFILDATA se convierte en la oportunidad de integrar las tareas tradicionales de vinculación de personal a los avances tecnológicos más recientes como el manejo de base de datos de personal y de aplicaciones de caracterización reputacional, permitiendo a la empresa o persona natural contratante verificar los antecedentes negativos, los abandonos de obra, los trabajos inconclusos, y los posible sobre costos injustificados, entre otros, del contratista o empleado de obra.

La tecnología ha transformado la vida de las personas sin importar la actividad en la que se desempeñen. En general, las implicaciones de la tecnología en el mejoramiento del desempeño de nuestras actividades laborales son irrefutables e ineludibles y por ello las personas y empresas deben adaptarse para aprovechar las ventajas que esto conlleva.

Especialistas en recursos humanos y marketing de distintos sectores confirman esta aseveración y hacen hincapié en la importancia de las aplicaciones y las tecnologías de la información en el resultado de las tareas rutinarias de manejo de personal:

“Hace años que las medianas empresas y las grandes corporaciones iniciaron una transformación condicionada por las innovaciones tecnológicas. El primer gran protagonista de este cambio fue Internet. Ahora, unas décadas después, las aplicaciones móviles son las innovaciones que están actuando y están cambiando las formas del trabajo de departamentos como los de Recursos Humanos, ventas o marketing” (solomarketing, 2016)

El crecimiento del sector tecnológico ha facilitado el acceso a usuarios en todo el mundo y es común encontrar negocios de cualquier sector utilizando apps en sus tareas diarias sin importar si esta ofrece algún producto o servicio vía aplicación móvil

“Las empresas, sin importar su tamaño o sector, han ido incorporando estas apps en sus procesos internos y en la gestión de su negocio. Esto ha sido posible gracias a la cercanía

y la inmediatez que proporcionan las apps y a la gran penetración de esta tecnología en la sociedad” (solomarketing, 2016)

Sin embargo, la modernización que trae consigo la tecnología implica un cambio de mentalidad respecto de los roles laborales tradicionales y nos invitan a transformar la manera de hacer las cosas.

A partir de esta premisa el sector de la construcción, al igual que los demás sectores de la economía, deberán adoptar tecnologías de la información que optimicen procesos como el de selección de personal, administración y control de obra, entre otros, y fomentar entre sus colaboradores nuevos hábitos de trabajo

Implementar tecnologías de información reputacional como PERFILDATA, en la que se pueda verificar de manera rápida y confiable la idoneidad de los contratistas y empleados implica que dichos aspirantes deban cambiar su forma de hacer las cosas, procurando siempre el cumplimiento y la calidad en los trabajos entregados.

Esta situación obliga a un cambio cultural categórico en la que la costumbre de abandonar los trabajos, dejarlos inconclusos o con defectos evidentes de calidad ya no serán admisibles para quien apueste a conservar un estatus positivo en su hoja de vida virtual.

5.2.3 Impacto social

PERFILDATA le apuesta a la responsabilidad social tanto para la optimización de los procesos en el sector como para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de obra bajo el entendido que son la base principal en la ejecución y éxito de los proyectos constructivos.

Igualmente, el compromiso del desarrollo social del sector se encuentra abanderado por la Cámara Colombiana de la Construcción, Camacol gremio que agrupa a las constructoras a nivel nacional y que desde hace años viene demostrando su compromiso por establecer programas que mejoren las condiciones del trabajador y la calidad de vida de su familia.

Camacol, ha definido programas de responsabilidad social denominados “Comunidad Somos Todos” este programa que inició ejecución en el año 2013, se ha consolidado como un modelo sectorial de acompañamiento comunitario que aporta al fortalecimiento de comunidades y a la sostenibilidad de los proyectos de vivienda subsidiada, “Edificarte” programa que busca beneficiar a las familias de policías caídos en combate o a aquellos que se encuentran en situación de discapacidad, consiste en la donación de viviendas, con el apoyo de los afiliados al Gremio y en asocio con la Fundación Corazón Verde. Y actividades de capacitación y formación “El Pacto por la Formalización” suscrito por Camacol y el Ministerio de Trabajo en el año 2012, es un acuerdo que busca promover la formalización empresarial y laboral entre los contratistas del sector, por medio de un proceso de capacitación y difusión de información. (DAZA, 2015)

En este contexto PERFILDATA fomenta la formalización de los trabajadores de obra del sector quienes podrán convertirse en contratistas directos de los trabajos que hasta ahora ejecutan a través de terceros y por cuya intermediación el contratante debe asumir sobrecostos

Así mismo comprometerá a los actores de la construcción a ejecutar los trabajos con idoneidad buscando el cumplimiento de lo pactado y fortaleciendo la transparencia en la contratación de personal.

Sandra forero, presidenta de la Cámara Colombiana de la Construcción, Camacol, en su más reciente intervención durante la 52ª versión de la Asamblea Anual de Afiliados de Camacol Bogotá y Cundinamarca, afirmó que:

El sector de la construcción genera actualmente inversiones anuales por 77 billones de pesos, aporta 46 billones de pesos a la economía, demanda insumos por 34 billones de pesos anualmente y, junto con las actividades inmobiliarias, genera 1.8 millones de empleos.

Situación que evidencia la importancia del sector en la generación de empleo y por ende su alto impacto social y económico más aun cuando “la mayor parte de los puestos de trabajo que se ofrecen son de mano de obra.” (Lesmes, 2018)

En el mismo sentido y haciendo énfasis en el tema de la contratación del personal como columna vertebral de la dinámica de las actividades de construcción, María Paula Arias Ramírez, consultora experta en reclutamiento de Construcción e inmobiliaria en Hays, considera que:

Los constructores están más conscientes del tema de la contratación, que generalmente no se hace a término indefinido, por eso cuando se tienen posiciones claves, como la de los directores de obra, las empresas han visto la posibilidad de la retención del talento modificando el tipo de contrato, también los paquetes de beneficios similares a los que se ven en banca, en consumo masivo y demás están siendo implementados. (Lesmes, 2018)

Por su parte varias agremiaciones a nivel nacional empeñan sus esfuerzos en lograr un sector más formalizado a los que se podría sumar la ayuda de la tecnología para facilitar los procesos de incorporación a la formalidad y estructuración de hoja de vida de los trabajadores del sector. Laura Lesmes en su más reciente investigación al respecto para el portal empleo.com resalta iniciativas como la de Obras Escuela:

Un programa diseñado por Camacol Antioquia que tiene por objetivo facilitar espacios de aprendizaje significativo a los trabajadores del sector. El proceso de aprendizaje en obra ha generado grandes beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas, manifiestos en mayor integración familiar, diseño de proyectos de vida, aumento de la disciplina y cumplimiento de tareas. (Lesmes, 2018)

Así mismo asegura que los cambios integrales concernientes a la promoción de buenas prácticas entre los trabajadores del sector constructor está en auge y son prioritarios para la competitividad de las empresas, en donde “el uso adecuado de productos, materiales, sistemas constructivos y conocimientos en normatividad a través de capacitaciones y

sesiones teórico-prácticas ayudan a mejorar el desempeño en las labores, con el propósito de disminuir los errores y reprocesos en obra” (Lesmes, 2018)

Este contexto permite definir con claridad la importancia que las empresas y las agremiaciones están dando a la formalización de los trabajadores de obra y resalta la necesidad de tener más y mejores datos acerca de los aspirantes a cualquiera de los empleos ofrecidos en el sector

5.2.4 Impacto Ambiental

La construcción como amplio agente consumidor de recursos naturales y generador de grandes cantidades de emisiones por descargas contaminantes en el agua y aire a través de residuos y vertimientos, tiene la gran responsabilidad de implementar en todas sus actividades programas de responsabilidad ambiental que mitiguen los impactos propios de su actividad.

Esta situación no es ajena a la problemática planteada en el presente trabajo si se tiene en cuenta que el personal de obra interviene de manera directa en el incremento o disminución de las afectaciones ambientales y cuyas responsabilidades al respecto deben ser tratadas de manera integral por las empresas y contratantes.

La falta de idoneidad del personal contratado redundará en malos manejos de productos, desperdicios y reprocesos que involucran utilización de materiales en cantidades excesivas, situación que podría mitigarse con programas de capacitación y promoción de los trabajadores junto con la posibilidad de premiar aquellos que implementen actividades de cuidado ambiental dentro de sus tareas diarias. Bajo este entendido PERFILDATA permitirá a las personas y empresas contratantes evaluar al personal contratado respecto de su comportamiento y responsabilidad ambiental en el uso de productos y materiales, manejo de residuos, reutilización o reciclaje de materiales, entre otros.

Pero esto solo será posible si las empresas o personas usuarias de la aplicación propenden por políticas de responsabilidad ambiental entendida esta como “el compromiso que estos tienen en relación a la preservación y cuidado del medio ambiente” (todo marketing, 2013), señalando la necesidad de “llevar a cabo prácticas sostenibles que, por un lado, garanticen el equilibrio del medio ambiente y, por el otro, contribuyan al desarrollo social de las regiones en las que operan” (Oxfam Intermón, 2017)

Precisamente el compromiso de la presente iniciativa de negocio es fomentar hábitos sostenibles en el desarrollo de las actividades de la construcción a través de la concientización de los trabajadores de obra quienes verán la puntuación positiva por cuidado medioambiental la posibilidad de obtener mejoras salariales o aspirar a nuevos cargos.

5.2.5 Potencial Innovador

Un sin número de plataformas digitales ayudan a mejorar la experiencia de los usuarios en cuanto a contratación de personal. Es común ver como muchas de estas se han convertido en portales especializados por sector y como han impactado de manera positiva en la dinámica de los sectores en los que están inmersos.

Tal es el caso de;



- **Colejobs:** Portal orientado al sector educativo;

Colejobs nació en 2010 como respuesta a las dificultades para encontrar ofertas de empleo en el sector de la enseñanza, tanto por su escasa difusión en los medios como por su dispersión.

Con la creación de Colejobs queremos cubrir el hueco existente en los portales genéricos de búsqueda de empleo y crear una solución pensada por y para las personas, empresas e Instituciones educativas.

Nuestra misión es hacer de Colejobs una página web de referencia en el ámbito educativo poniendo a disposición de profesores, padres y alumnos la mejor información en el sector, ayudando a los centros educativos a encontrar los mejores profesionales y dotando al profesorado de un canal de acceso exclusivo a las distintas ofertas de empleo en educación. (colejobs.es, 2018)



- **Luxetalent:** Portal orientado al sector moda, retail y lujo;

Luxe Talent es una consultoría de selección de personal y formación especializada en Moda, Retail y Lujo



- **Fashion Jobs:** Portal dedicado exclusivamente al sector de la moda;



- **Hosteleo:** Destinado a la publicación de ofertas relativas al sector de la hostelería;

Fue fundado en el año 2011 convirtiéndose en la página web pionera en habla hispana de publicación de ofertas de trabajo en el de sector hostelería.

Desde su nacimiento ha sido la referencia de búsqueda de empleo entre empresas del sector y profesionales, contando en la actualidad con más de 650.000 usuarios registrados y más de 15.000 empresas clientes , con restaurantes, hoteles, bares, balnearios, empresas de selección, cruceros y demás modelos de negocio de la hostelería y el turismo. (hosteleo.com, 2018)



- **Turijobs:** Portal orientado al sector turístico.

Turijobs es la compañía líder en desarrollo de talento en el sector turístico y hostelero con la mayor base de profesionales y empresas de España y presencia internacional en países como Portugal, México y Brasil. (turijobs, 2018)



- **Tecnoempleo:** Dedicado al sector de las Telecomunicaciones y la Informática

Tecnoempleo.com es el portal de Recruitment Marketing especializado en Informática, Telecomunicaciones y Tecnología.

Más de 477.341 candidatos y 22.181 empresas avalan nuestra trayectoria profesional de más de 15 años en el sector de recursos humanos orientado a las tecnologías de la información y comunicación. (tecnoempleo, 2018)



- **Ecoempleo:** Portal que se centra en las ofertas y candidaturas relativas al mundo ecológico y ambiental

El fin fundamental que se propone Ecoempleo es crear una plataforma que, a través de la observación, el análisis y el estudio de los mercados ambientales y de las profesiones con contenido medioambiental, pueda ofrecer información fiable y de calidad acerca de la situación y de las tendencias de las profesiones, el empleo y las necesidades formativas en medio ambiente, aportando a su vez soluciones a la escasez de herramientas y estructuras que dinamizan el mercado de trabajo en este sector. (ecoempleo, 2018)



- **Enviroo:** direccionado a los campos relacionados con el medio ambiente

Enviroo es una ‘start up’ que comenzó a funcionar en 2011 con la intención de conectar el talento verde con las empresas. Ya cuenta con más de quince mil visitas mensuales y tiene más de siete mil usuarios únicos al mes. (expansion, 2018)

Contexto que pone de presente la necesidad del sector de la construcción por establecer su propia plataforma para vincular, calificar y hacer seguimiento a empleados y contratistas del sector. De ahí de que su potencial innovador radique en el cambio de paradigma bajo el cual las empresas del sector llevan a cabo sus labores de contratación, mejorando sus procesos y disminuyendo los riesgos y sobrecostos y optimizando las labores propias de su objeto social.

De la misma manera como otros sectores de la economía cuyos procesos de vinculación de personal han trascendido las barreras tradicionales migrando exitosamente a nuevas tecnologías de la información como medio para optimizar sus tareas de selección, la construcción tiene ahora la posibilidad de canalizar todas las ofertas laborales del sector con el valor agregado de poder vincular a las hojas de vida virtuales de los aspirantes todo el trasegar reputacional de sus trabajos anteriores, permitiéndoles a las personas y empresas contratantes tener un panorama más amplio del trabajador o contratista, logrando mitigar, por anticipado, los riesgos de incumplimientos y malas prácticas laborales, así como los sobrecostos que implican los reprocesos en obra y la rotación de personal.

5.3 Justificación

El estudio parte de la necesidad que se encuentra en el sector construcción en la contratación de personal idóneo, que puede traer desde inconsistencias en las tareas a realizar hasta retrasos e incremento en los presupuestos de obra.

Para dar solución a esta problemática se plantea como iniciativa brindar la posibilidad de ofrecer datos de trabajadores de la construcción, que sirva como base al momento de tomar la decisión de contratar. Los datos que se ofrecen están encaminados a diferenciar la calidad del trabajo que puede ofrecer por parte de los trabajadores de la construcción.

Es importante incluir dentro de las contrataciones de las empresas de la construcción mecanismos que garanticen óptimos procesos de vinculación de personal. Es conocido que en la construcción hay un flujo alto de personal por el hecho mismo del ejercicio de la construcción, (Institución Universitaria ESUMER, 2017) señaló que “Los trabajadores de la construcción cuentan con un tipo de contratación frecuente y es por obra o labor, ley (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002), y que está supeditado a la duración de las actividades de la obra” (p.66).

Esto incrementa la importancia de ajustar los procesos de contratación del personal con miras en optimizar tiempos y costos de obra.

Otro aspecto a tener en cuenta es la problemática de la informalización de los trabajadores de la construcción, donde se evidencia que hay personas con el conocimiento para llevar a cabo correctamente las actividades, pero no tienen nada que los certifique como profesionales en esa área, y esto permite el exceso de subcontratación en los proyectos de obras civiles. En este aspecto (Institución Universitaria ESUMER, 2017) menciona que, “la operación de las empresas implica llevar a cabo una serie de actividades o funciones que en términos generales podemos agrupar en cuatro categorías: mercadeo, producción, recursos humanos y finanzas” (p.71). Lo que debe asegurar en términos de recursos humanos la estabilidad, clima laboral y reconocimiento de los trabajadores. Al proporcionar la oportunidad de acreditarse como trabajador no solo por sus logros educativos sino por la evaluación de personas con la que se tuvo relación laboral puede mejorar las condiciones de muchos trabajadores de la construcción.

No se pretende quitar importancia de la calidad que requieren los procesos constructivos que son garantizados por personal idóneo, porque sin duda es un aspecto de suma importancia. Al decir que la plataforma presta la oportunidad de acreditar a los trabajadores que aún no tienen una formación profesional no es con el ánimo de desmeritar los logros educativos sino con valorar la experiencia que estas personas pueden acreditar y es que en este sector se puede encontrar personas que aseguran “saber” hacer la labor para la cual han sido contratados pero el trabajo final no lo demuestra así, por esto es válido que las competencias de los trabajadores sean evaluadas partiendo de sus resultados previos.

Y que es la calidad; según (Universidad de Palermo Facultad Arquitectura, 2002) “Calidad es cumplir con los requerimientos o también el grado de satisfacción que ofrecen las características del producto o servicio, en relación con las exigencias del consumidor” (p.13). Con esto se promueve que exista una sana competitividad entre los trabajadores buscando así mejores resultados. (Universidad de Palermo Facultad Arquitectura, 2002) “La Globalización nos ha mostrado como la competitividad desempeña un rol determinante

en la vida económica de cada país, y como aquellas empresas que se han preparado para ello han logrado desarrollarse, conquistar mercados, permanecer en ellos” (p. 11). La competitividad es una de las razones con la que se propone este tipo de contratación, para que los trabajadores busquen actualizarse y así puedan ofrecer los mejores servicios.

Aprovechar la proliferación del uso de herramientas digitales es una oportunidad para conocer de manera real y inmediata la información determinante que pueda ser vital para la decisión de hacer uso o no de los servicios de cierto trabajador, al describir las inconsistencias que se presentan en la actualidad sobre la contratación de personal en el sector de la construcción se debe asegurar que el filtro de la información suministrada es precisa para alcanzar los objetivos marcados. Para esto se necesita de profesionales que estén capacitados en los procesos de administración de personal en el sector construcción y que puedan validar los procesos constructivos desde su experiencia como Constructor.

Haciendo mención de la ley 1229 2008 (Congreso de la República, 2008) “CONSTRUCTOR Es el profesional, ingeniero civil, arquitecto o constructor en arquitectura e ingeniería, bajo cuya responsabilidad se adelanta la construcción de una edificación” Los profesionales en Construcción y Gestión en Arquitectura son profesionales que desde su experiencia en administración y ejecución de obra están capacitados para llevar a cabo esta labor que amerita de un estricto seguimiento,

5.3.1 Conveniencia

Las empresas constructoras tienen por su actividad un flujo de personal bastante alto y esto conlleva que las constructoras deban tener constante contratación de personal, por lo que se puede incurrir en la contratación de personal no capacitado.

Dar solución a este inconveniente parte de ofrecer un historial del posible trabajador (contratista) a contratar donde se evidencia sus capacidades y una respectiva puntuación de sus anteriores trabajos realizados. En ocasiones se toma la decisión de contratar con referencias de voz a voz sin tener una certeza de la calidad del trabajador.

Un valor diferenciador para la situación actual en el que la manera de interactuar de las personas con la información está en constante cambio, esto por el uso de dispositivos Smartphone que ha permitido que las personas estén expuestas a mucha información al alcance de su mano.

(Gretter, 2001) lo dice así “El Smartphone se han convertido en un apéndice más de nuestro cuerpo, vivimos “pegados” a ellos y probablemente sea lo primero y lo último que veamos cada día; alarmas, emails, recordatorios, notas, chats, redes sociales, fotos, música, juegos, navegación por Internet y Apps.

Llegar al posible cliente de una manera sencilla y habitual por medio de una aplicación es útil tanto para él como para las empresas permitiendo así la interacción eficaz y tomas de decisiones.

5.3.2 Relevancia Social

Para esta sociedad puede tener un impacto positivo en sus hábitos de consumo, dado que la variedad de información está ahora al alcance de su mano y esto facilitará su decisión final.

Al canalizar la información y darla al receptor de una manera amigable y sencilla va a permitir aprovechar esta era tecnológica para ganar el cliente.

En el sector de la construcción va ser de utilidad el poseer la información detallada del historial de trabajo de cierto contratista o profesional de la construcción para así impulsar una cultura de calidad, honestidad y cumplimiento de trabajo.

Por otro lado, se brinda la oportunidad a un grupo de trabajadores que certifiquen su calidad de trabajo por medio de las publicaciones y puntuaciones que les sean asignadas por sus ya trabajos realizados.

Muchas veces las formas de contratación desprotegen a los empleados. En la construcción, muchos trabajadores son nómadas, lo que hace complejo la verificación de la legalidad en sus contratos, además, que, si bien la generación de empleo en el país es liderada por este sector de la economía, en sus registros alrededor del 50% de los empleados están en la informalidad, sin garantías ni seguridad (Institución Universitaria ESUMER, 2017)

5.3.3 Implicaciones prácticas

Dificultad en familiarizar al gremio con la idea de que las hojas de vida con información de cumplimiento, calidad, compromiso estén calificados según el comportamiento en sus trabajos ya realizados y además que esta información esté al alcance del conocimiento público.

5.3.4 Valor teórico

La contribución que tiene esta investigación está dirigida a la gestión del talento humano involucrado en el sector de la construcción, aportando estrategias y herramientas que permitan hacer más eficaces los procesos de selección de personal idóneo.

(Institución Universitaria ESUMER, 2017) Afirma que “El régimen de contratación de personal ha sido un tema muy debatido, no solo en Colombia, sino en muchas partes del mundo, dadas las diferentes alternativas (tipos de contrato y el impacto de los costos en la contratación laboral por parte del empleador)” (p.3). Esta propuesta aporta solución a la dificultad que se encuentra en el sector de la informalidad de los trabajadores y también aporta a disminuir los costos de contratación del empleador.

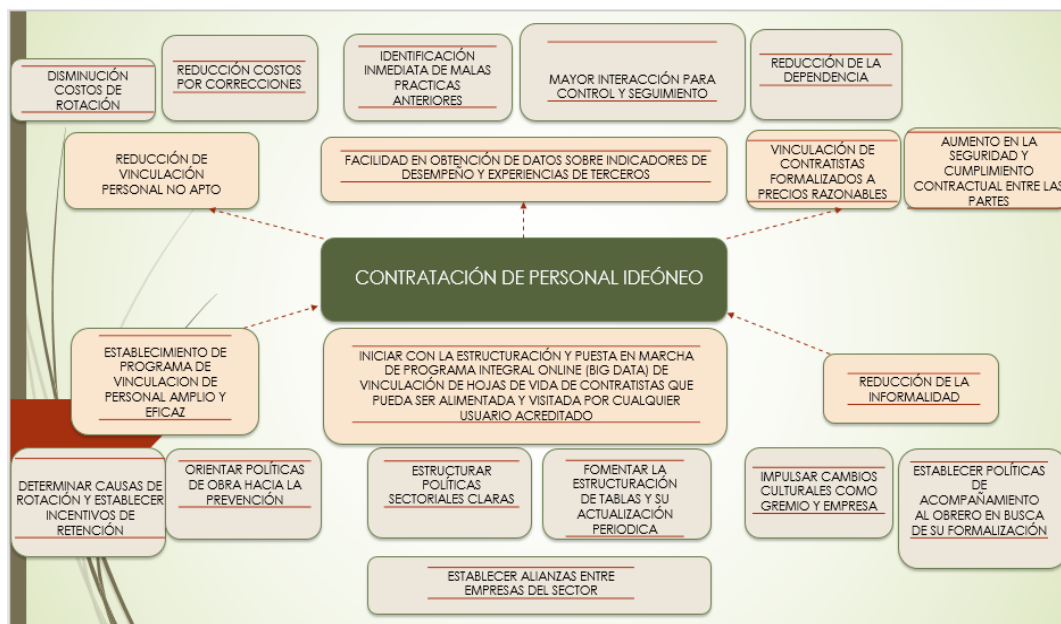
5.3.5 Utilidad Metodológica

El análisis está enfocado en los aspectos psicosociales de los trabajadores de la construcción, aspectos de contratación en el sector de la construcción y la actualidad de las apps en el sector económico.

Con esta investigación se puede adelantar un nuevo método de contratación en el sector de la construcción que impacte de manera positiva y contribuya a los desafíos del sector en estos tiempos, aprovechando las nuevas tendencias de del sector económico con el uso de plataformas tecnológicas.

5.4 Objetivos

5.4.1 Árbol de Objetivos



5.4.2 Objetivo General y específico

GENERAL

Desarrollar una aplicación, con la finalidad almacenar y poner a disposición información sobre el perfil laboral, experiencia y calificaciones del personal que

trabaja en el sector de la construcción, para que los contratantes tengan acceso a esta información y así puedan tomar decisiones más acertadas.

ESPECIFICOS

- Identificar cuáles son las problemáticas de la contratación de personal en el sector de la construcción.
- identificar como afecta a una obra de construcción la contratación de personal no calificado, sin experiencia y sin responsabilidad.
- Recopilar información inicial de los perfiles, experiencia y opiniones de trabajadores del sector de la construcción para empezar a alimentar la base de datos de la aplicación.
- Realizar la investigación para saber cómo se crea una aplicación, que se necesita, cuánto dinero puede costar, y demás información necesaria.

5.5 Metodología

5.5.1 Alcance

desarrollar la plataforma virtual donde se almacenarán los perfiles de los contratistas y/o trabajadores del sector de la construcción donde se analizarán y organizaran de acuerdo a sus especialidades y características de los servicios que pueden ofrecer.

Se le brindará a la empresa información sobre la experiencia y opiniones de otros trabajos realizados anteriormente por la persona.

Se alimentará constantemente la plataforma con información de nuevos profesionales y sobre el desempeño de los que ya han sido contratados.

La empresa contratante será la encargada de hacer toda la gestión de firma de contrato, afiliaciones, pago de salario y liquidación y demás requisitos entre la empresa y el empleado y/o contratista.

5.5.2 Tipo y clase de investigación

CUANTITATIVA – DESCRIPTIVA

Se recopilará la mayor cantidad de información posible directamente de empresas de construcción mediante entrevistas, encuestas y de fuentes acreditadas como camacol o la Dian con la información que se encuentra en las páginas web, toda esta información se debe analizar y clasificar para poder sacar conclusiones y poder hacer una

descripción de las problemáticas identificadas y cuáles son las soluciones que se van a proponer.

Este tipo de investigación se utiliza para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta.

Se acumulan y procesar datos. Como investigadores se definirá un análisis y los procesos que involucrará el mismo.

En la investigación se recolectarán datos estadísticos de fuentes primarias, entidades públicas y privadas, que nos ayuden a comprender la dinámica del sector de la construcción.

ETAPAS DE LA INVESTIGACION

Las etapas a seguir en una investigación descriptiva son: examinar las características del tema a investigar, definirlo y formular hipótesis, seleccionar la técnica para la recolección de datos y las fuentes a consultar.

5.5.3 Herramientas de investigación



Joan Fernando Chipia técnicas e instrumentos

ENTREVISTA

Se les realizara entrevista a los directores de obra y de recursos humanos para preguntar cuál es el perfil y experiencia que deben tener las personas que son requeridas para los trabajos a realizar en la obra.

La entrevista es una conversación dirigida, con un propósito específico y que usa un formato de preguntas y respuestas. Se establece así un diálogo, pero un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra se nos presenta como fuente de estas informaciones. Una entrevista es un dialogo en el que la persona (entrevistador), generalmente un periodista hace una serie de preguntas a otra persona (entrevistado), con el fin de conocer mejor sus ideas, sus sentimientos su forma de actuar.

ENCUESTA

En la encuesta se preguntará específicamente sobre las problemáticas que se presentan durante y después de la contratación del personal, para concluir cuales son los problemas más comunes y que efectos negativos causan en el desarrollo de la obra.

Una encuesta es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. La intención de la encuesta no es describir los individuos particulares quienes, por azar, son parte de la muestra sino obtener un perfil compuesto de la población. Una "encuesta" recoge información de una "muestra." Una "muestra" es usualmente sólo una porción de la población bajo estudio

REGISTROS DE DATOS

Se consultan archivos y registros de instituciones que ya han recopilado información sobre el tema específico.

5.5.4 Estado del Arte

A continuación se describen algunas de las investigaciones que se han adelantado con el objetivo de abordar la importancia de la contratación del talento humano e investigaciones que profundizan en las nuevas tendencias de contratación en esta era tecnológica.

- *Administración de recursos humanos.*

Según (Werther, 2008) “el propósito de la administración de los recursos humanos es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social” (p.44)

(Werther, 2008) afirma que “Sostiene que el capital humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimiento informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades”. (p. 45)

- *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia) Rodrigo Naranjo Arango 2012*

(Arango, 2018) En la ciudad de Barranquilla se considera en el argot popular que los procesos de contratación de personal se basan más en las relaciones de amistad y recomendaciones que en los procesos establecidos en las diferentes empresas; el liderazgo ejercido por el departamento de recursos humanos se ve influenciado por las decisiones de los dueños o gerentes, lo que conlleva a la falta de transparencia en los procesos de contratación. Esta situación ha generado una cultura de inconformidad y desconfianza por parte de los aspirantes, quienes también al momento de participar en procesos de vinculación empiezan a buscar conocidos o alguna persona que los referencie o “apadrine”. (p.3)

(Arango, 2018) Por lo anterior, este artículo busca resaltar la importancia de ejecutar procesos de selección transparentes basados en nuevos modelos de competencia, que permitan identificar la verdadera capacidad productiva de un individuo, definida en términos de desempeño en un contexto laboral, en el cual se

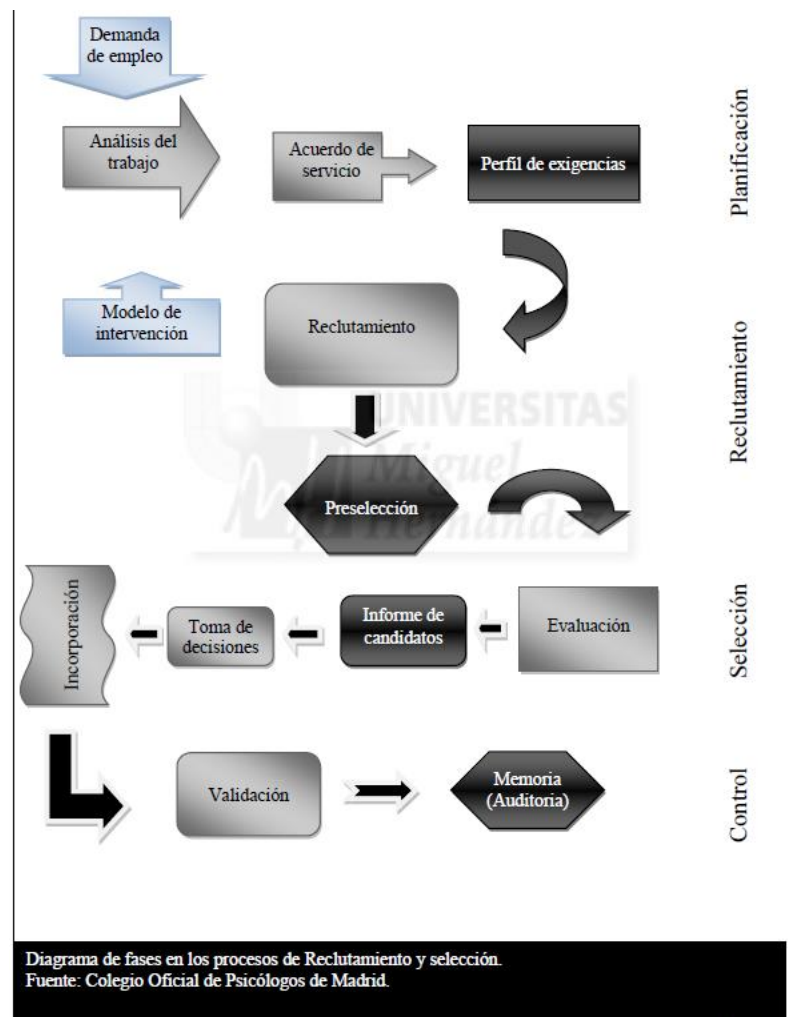
reflejan los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. (p.3)

(Arango, 2018) Se conoce que la tecnología de avanzada es indispensable para lograr la productividad que hoy exige el mercado, pero también se sabe que el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente del talento humano, puesto que de él depende la obtención de los objetivos organizacionales que conduzcan al éxito a cualquier empresa. La tecnología y la información están al alcance de todas las empresas, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de la otra es el talento humano, y esto se logra mediante procesos de selección eficientes. (p.5)

- *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal. Universidad Miguel Hernández de Elche. Trabajo de Grado. Jorge Juan Romero Delgado. 2016*

El siglo XXI ha traído consigo numerosas transformaciones en las empresas y su entorno. Nuevos retos productivos y de comercialización, todos ellos impulsados por su materia prima más valiosa, el capital humano. Las organizaciones se sustentan en sus equipos de trabajo, formados por hombres y mujeres los cuales con sus conocimientos y cualidades empiezan a ser valorados no como maquinas, sino como la parte esencial de la empresa. En el mundo empresarial, desde hace unos años, empieza a verse una nueva tendencia hacia la gestión de los recursos humanos, ya que en esta nueva era, la diferenciación entre las empresas ya no se encuentra en su maquinaria o posición geográfica, sino en el talento de los componentes de sus plantillas. (Delgado, 2015/2016)

El reclutamiento y la selección de personal son parte primordial dentro de la gestión de recursos humanos para poder contar en la organización con los mejores trabajadores, y con el paso de los años hemos ido observando cómo han evolucionado los sistemas de reclutamiento y selección de personal. (p.4)



La revolución de Internet, usos de la tecnología en la selección de personal.

La mezcla de la informática y de las telecomunicaciones nos ha adentrado en la era de la telemática, con la red Internet, como principal baluarte. El uso de internet para el reclutamiento web es el más extendido en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Las webs de las propias organizaciones y los portales especializados han cambiado la forma de comunicación entre empresa y candidato, que hasta hace no mucho, se centraban exclusivamente en el papel. (Delgado, 2015/2016)

A partir de los años 80 con la llegada de Internet y las nuevas tecnologías todo cambió en el reclutamiento y la selección de personal. Aparecieron los primeros portales de empleo, los 1.0. El portal de referencia en España, Infojobs, fundado en 1998, hizo avanzar a pasos agigantados a las organizaciones y a los candidatos. El anuncio de la vacante se podía redactar y publicar en cuestión de minutos y era visible rápidamente para los candidatos que estaban en la base de datos y a su vez las candidaturas también podían ser recibidas por las empresas en cuestión de minutos

Después aparecieron los portales de empleo, el 1.0. El Portal de referencia en España, Infojobs, fundado en 1998 que nos hizo avanzar a pasos agigantados. El anuncio de la vacante se podía redactar y publicar en cuestión de minutos y era visible rápidamente para los candidatos que estaban en la base de datos y a su vez las candidaturas también se recibían en cuestión de minutos. En los departamentos de recursos humanos donde se realizaba el reclutamiento y la selección de personal, el currículum vitae se seguía imprimiendo, ya que no solo se reclutaba en los portales de empleo, sino que se seguía reclutando en otras fuentes. Algunas empresas informatizaban las informaciones con hojas de cálculo y las compañías más avanzadas creaban su propio software para la gestión de bases de datos de candidatos y de procesos de selección. (p.19)

- *Tendencias Internacionales en selección de personal 2018. Reinención de la entrevista. LinkedIn Talent Solutions*
UNILIVER REDUCE EN UN 75% LA DURACIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN CON HERRAMIENTAS DE SELECCIÓN INNOVADORAS.

Unilever solía demorar entre cuatro y seis meses en clasificar las 250.000 solicitudes de empleo de estudiantes que recibía para lograr varios cientos de contrataciones. Como la empresa preveía que para 2020 el 60% de su plantilla pertenecería a la generación del milenio, necesitaba agilizar el proceso. Así que desechó los currículums y la preselección telefónica y comenzó a utilizar un proceso completamente digital. El proceso comienza con un formulario conciso

apto para aplicaciones móviles que se completa automáticamente con los perfiles de LinkedIn. Quienes cumplen los requisitos estándar avanzan a una evaluación donde se determina su aptitud a través de 12 juegos breves que funcionan con tecnología de Pymetrics. Las tres personas que obtienen el mayor puntaje pasan a las videoentrevistas, donde graban sus respuestas con Hirevue, una plataforma que reduce aún más la lista mediante un algoritmo. En la última etapa, llamada «Day in the Life Of» Discovery Centre, los candidatos pueden experimentar cómo es trabajar en Unilever mientras los jefes de la empresa los evalúan.

(KEE, 2018) Dice al respecto “El mercado de la selección de personal ha cambiado: un 50% de nuestra fuerza laboral pertenecía a la generación del milenio, pero contratábamos mediante el mismo proceso manual y complejo que habíamos utilizado durante años.

Contratábamos en función de la experiencia y no del potencial, y el perfil de nuestros líderes del pasado no era igual que el de nuestros futuros líderes. El proceso no era adecuado para un mundo conectado. (p.11)

- *Contratación de personal: Nuevas herramientas digitales para selección de trabajadores. Semanaeconómica.com*

Este año las empresas comenzarán a utilizar herramientas digitales y *apps* basadas en inteligencia artificial para atraer talento. Consultoras de recursos humanos ya tienen sus propios aplicativos y *headhunters* comienzan a evaluar el uso de algoritmos que miden la reputación digital. Esto responde a las necesidades de las empresas de atraer talento y empatar con mayor eficacia perfiles y requerimientos de funciones.

“La revolución de reclutamiento de empleo comenzará este año”, comenta Félix Ipanaqué, desarrollador de aplicativos basados en la reputación digital, que ya viene trabajando en uno de reclutamiento. Para profundizar en estas nuevas estrategias, las empresas deben primero optar por una política central de

comunicación digital, comentó recientemente Sergio Borasino, socio de AB INAC. (Salazar, 2017)

5.5.5 Marco Conceptual

Se lleva a cabo una investigación que evidencia la deficiencia en los procesos de contratación en el sector construcción, proponiendo así un nuevo método de contratación que aproveche los avances de la tecnología. Los conceptos a considerar son: Contratación, Currículum Vitae, Acreditación, Talento Humano, Informalidad, Reclutamiento, Vinculación, Competitividad, Calidad, Pymes, App, Portal de empleo, Personal idóneo

5.5.5.1 Contratación

La empresa (Contabilidad Actual, 2013) da la definición sobre contratación donde afirma “Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

Es así que la definición de este término aclara que la necesidad de las empresas de contratar personal indicado es de vital importancia para alcanzar sus objetivos operacionales.

5.5.5.2 Currículum Vitae

La Universidad Politécnica de Cartagena da la definición de Currículum y lo menciona de la siguiente forma, “El currículum es tu presentación, con él ofreces la primera imagen de ti mismo y la única información que tiene la empresa a la que tratas de acceder”

De esta manera los currículums de los trabajadores de la construcción se evidenciarán en la plataforma para que así puedan ser de conocimiento público y los interesados puedan constatar los datos de las personas potenciales a ser contratadas.

5.5.5.3 Acreditación

La Acreditación es el acto por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento que los pares académicos hacen de la comprobación que efectúa una institución sobre la calidad de sus programas académicos, su organización y funcionamiento y el cumplimiento de su función social. (Ministerio de Educación Nacional, 2018)

Para el contexto de la investigación este término de acreditación indica el posicionamiento del trabajador de la construcción que a través de este método de contratación (App) puede recibir reconocimiento por su trabajo ejecutado que garantice la calidad del mismo.

5.5.5.4 Talento Humano

5.5.5.5 Informalidad

(Construdata, ABC de la construcción, 2017) “Los trabajadores de este sector afrontan la práctica de la subcontratación, siendo este hecho el que determina fundamentalmente el carácter informal del mercado de trabajo de esta actividad”. Al mencionar la informalidad se hace referencia a los tipos de contratos que se ven en el sector construcción en los que no se cumple las normas previstas por el código de trabajo trayendo así condiciones inseguras en estos trabajadores.

5.5.5.6 Reclutamiento

La palabra reclutamiento tiene enfoque desde el tema que se examina.

De acuerdo con Shaun Tyson y Alfred York (2007), “el proceso de reclutamiento consiste en atraer a la organización a los candidatos adecuados, de acuerdo al perfil requerido para los puestos vacantes, y examinar de manera cuidadosa sus documentos con la finalidad de producir una lista corta de los mismos, para que posteriormente se investiguen durante el proceso de selección de personal”

Este término refiere atraer personas con las características adecuadas que son solicitadas por el empleador para llevar a cabo las actividades propuestas.

5.5.5.7 Vinculación

Para este término se consultó la página Vanguardia.com que lo define de la siguiente manera, “La vinculación es el proceso mediante el cual se reclutan, seleccionan e ingresan personas a una organización” menciona también los tipos de vinculación laboral que encuentran; Contrato a término fijo, Contrato a término indefinido, Contrato de obra labor y Contrato por prestación de servicios.

Como ya ha sido mencionado en la construcción es muy frecuente encontrar vinculaciones laborales por obra labor donde se desarrolla la tarea por el tiempo que dure el desarrollo de la obra.

5.5.5.8 Competitividad

(Economipedia, 2015) “La competitividad es la capacidad de una persona u organización para desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus competidores y obtener así, una posición destacada en su entorno” Es así como se define que el método de contratación es una opción de buscar competitividad sana entre los trabajadores de la construcción teniendo la oportunidad de evidenciar la calidad de su trabajo.

5.5.5.9 Calidad

Tomando la información del Diplomado a Distancia “Informática Médica” define la calidad de la siguiente manera “La calidad se referirse a diferentes aspectos de la actividad de una organización: el producto o servicio, el proceso, la producción o sistema de prestación del servicio o bien, entenderse como una corriente de pensamiento que impregna toda la empresa”

La calidad es importante ya que está directamente relacionada con la imagen de la compañía y su credibilidad frente a sus clientes. Es importante impulsar la calidad en el sector construcción buscando una mayor satisfacción de los clientes.

5.5.5.10 Pymes

Tomado del (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, 2012) Se define como PYME “pequeña y mediana empresa”

EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES POR VALOR
MICROEMPRESA **	Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores	inferior a quinientos (500) SMMLV / excluida la vivienda
PEQUEÑA **	Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50)	entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000) SMMLV
MEDIANA **	Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200)	entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) SMMLV

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, República de Colombia

En el sector de la construcción hay un gran número de empresas pymes que están ayudando al crecimiento de la economía de país.

5.5.5.11 App

(Mobile Marketing Association , 2011) “Las aplicaciones móviles son uno de los segmentos del marketing móvil que mayor crecimiento ha experimentado en los últimos años”. (p.6)

Las aplicaciones móviles hoy muy conocidas y usadas por los usuarios de Smartphone son utilizadas por cada vez más empresas para ofrecer sus productos o servicios.

5.5.5.12 Portal de empleo

(Wikipedia, 2018) “Un portal de empleo es un sitio web especializado que integra oferta y demanda laboral existente en el mercado. El objetivo principal de este espacio, que puede ser pagado o gratuito, es ofrecer a sus usuarios un servicio de búsqueda de trabajo en línea, de manera rápida y simple” Es así como se pretende usar un portal de empleo para dar a conocer un nuevo método de contratación en el sector de la construcción.

5.5.5.13 Personal idóneo

Es la persona natural o jurídica que acredita desde sus aptitudes y actitudes la destreza para ejecutar actividades laborales a gran satisfacción.

5.5.6 Marco Legal

En Colombia existen diferentes leyes que rigen la contratación laboral, donde se estipulan los derechos y deberes tanto de los contratantes como de los contratistas, estas normas están diseñadas para que haya claridad entre las dos partes.

Es muy importante garantizar que los servicios se prestaran dentro de las normas legales de protección de datos e información en general,

La constitución política de Colombia dispone en el artículo 25 que “ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la

especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Los servicios se prestarán con sujeción a las normas contenidas en el presente reglamento, a lo dispuesto por el Decreto 1072 de 2015, a la Ley 50 de 1990, a las demás normas que regulan la intermediación laboral en Colombia y a las Para que haya contrato de trabajo, de uso del portal y de privacidad de la web.

En la ley 50 de 1990 “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.” Se describen los 3 elementos esenciales que se requieren Para que haya contrato de trabajo.

Se debe hacer referencia al código sustantivo del trabajo que tiene como objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Ley 1796 de 2016 "por la cual se establecen medidas enfocadas a la protección del ei comprador de vivienda, el incremento de la seguridad de las edificaciones y el fortalecimiento de la función pública que ejercen los curadores urbanos, se asignan unas funciones a la superintendencia de notariado y registro y se dictan otras disposiciones"

Según la Ley 50 de 1990: Artículo 24. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada. El inciso 2 del artículo 2 de la presente Ley declarado inexecutable Sentencia C 665 de 1998 Corte Constitucional. (Función Pública, 1990)

5.6.4 Marco Productivo

La economía colombiana se encuentra inmersa en un marco productivo de baja diversificación y alta dependencia de actividades de carácter extractivista como la explotación de petróleo, carbón y gas, entre otros, situación que ha conllevado a la dependencia de ingresos y a la incertidumbre constante por las variaciones externas del mercado que ante disminuciones de precios obliga al gobierno a solventar su gasto con el incremento de impuestos.

Esta percepción generalizada se evidencia en la preocupación de medios de comunicación como portafolio y especialistas como el economista Rodrigo Nadal que en su análisis más reciente sobre la economía colombiana afirmó:

La crisis del sector petrolero demostró que Colombia es un país minero-dependiente, pues los ingresos que dejó de percibir el Estado por rentas petroleras cayeron en más de 20 billones. Esto obligó al Gobierno a recortar su gasto público en 6 billones, pero aún hay un déficit que tuvo que ser cubierto a través de la reforma tributaria (...) Con ésta, se buscó conseguir recaudo adicional mediante (Nadal, 2016).

En la misma sintonía han estado, por años, orientadas las políticas económicas de los gobiernos en el país. La inversión extranjera hasta hace poco, era motivada solo en sectores tradicionales que proveían grandes flujos de efectivo tanto a corporaciones como al fisco nacional desatendiendo aquellos con potencial directo de mejorar las condiciones socio-económicas de zonas deprimidas.

Sectores como el agrícola y la industria, por ejemplo, han supeditado su crecimiento al consumo local y son pocos los que se aventuran a expandir sus mercados en la región, lo que limita el dinamismo de la economía.

Sin embargo, en los últimos ocho años, el gobierno saliente impulsó varias políticas consistentes en el mejoramiento de la dinámica de consumo de empresas y hogares del país, sin dejar de fortalecer sectores productivos claves en la generación de empleo, como la construcción. Según la revista dinero “se proyecta un crecimiento de 1,3% del valor agregado del sector, cifra positiva que traza el camino de una recuperación que se dará paulatinamente” (Revista Dinero, 2017).

En general el sector de construcción y vivienda tiene un gran impacto de encadenamiento en la económica local cuyo desempeño redundo en crecimientos o contracciones de sectores conexos como el acero, el vidrio, materiales no ferrosos, comercio al por menor, entre otros, además de su aporte a la generación de empleo y desarrollo económico de sectores desfavorecidos; situación que no es ajena a las políticas públicas y cuyo enfoque ha propendido por el impulso al sector con el fin de proteger la dinámica económica que surge alrededor de la actividad constructora.

“El aporte de la construcción al dinamismo de la economía es un factor importante para el impulso al empleo y a otros sectores productivos”, así lo manifestó la presidente Ejecutiva de Camacol, Sandra Forero Ramírez, situación que sigue siendo una constante si se tiene en cuenta que según un informe del diario el país, “la construcción creció 4,1% en 2016. y fue el segundo sector con mejor desempeño de la economía colombiana”

El sector constructivo se ha convertido en estratégico para los gobiernos por su capacidad para generar empleo y desarrollo social en todas las regiones, de ahí la importancia de apoyar su crecimiento a través de la entrega de subsidios para dinamizar las ventas, además de cumplir con el doble propósito de lograr que más colombianos tengan vivienda propia considerando este como uno de los eslabones más importantes en la superación de los índices de pobreza.

A cierre de 2018 se espera que la actividad edificadora del país supere la meta de inversiones anuales por 77 billones de pesos. El sector busca superar la cifra del aporte de 46 billones de pesos al PIB actual y generar más de los 1,8 millones de empleos que representa para el país, junto al sector inmobiliario” situación de justifica notablemente la importancia del sector en el desarrollo social, económico y cultural del país. (RODRÍGUEZ, 2018)

“De igual manera la industria de la tecnologías de la información (TI) ha mostrado, en los últimos seis años, resultados sobresalientes con un crecimiento anual de 16,7%, cifra por encima de otras industrias” (Beleño, 2017), afirma la más reciente investigación del diario la republica sobre el crecimiento de las empresas asociadas a este sector considerado el mejor dinámica dentro de la económica colombiana.

Esta interacción entre dos sectores de implicaciones mayores en la economía colombiana fundamentan la identidad de un proyecto que como PERFILDATA busca solucionar los problemas tradicionales de las empresas del sector constructivo en cuanto a los procesos de selección de personal sin dejar de lado la filosofía básica de las tecnologías de la información en cuanto a su practicidad, rapidez y efectividad en el aporte de datos reputaciones que para este caso son de vital importancia a la hora de tomar de decisiones de vinculación de personal.

El propósito conjunto de la iniciativa, (PERFILDATA), es lograr maximizar el aporte económico y social de la construcción en la económica nacional a través de las nuevas tecnologías de información, que permiten la eficiencia de los procesos internos de las empresas y por ende ahorros operacionales y administrativos relevantes.

5.6.5 Marco Sociocultural

Desde el punto de vista sociocultural Colombia se puede catalogar como un país de contrastes. Por un lado, somos una nación diversa que contiene un sin número de etnias y grupos sociales que desde los tiempos de la colonia se han caracterizado por arraigos regionalistas que fomentan ciertas divisiones culturales entre cada sector poblacional.

Somos diversos y eso podría considerarse bueno en la medida en que dicha diversidad no se convierta en barreras que permitan integrar a la sociedad y sus regiones bajo una misma concepción de país.

Precisamente los regionalismos han marcado diferencia entre la identificación sociocultural de los colombianos. Es fácil identificar la distancia cultural que existe entre un antioqueño y un Bogotano o entre estos y un raizal de la zona del pacifico colombiano.

Estas distancias a veces tan marcadas se han convertido en una barrera invisible que vuelve complejas las relaciones entre si y dificultan el desarrollo integral del país.

En materia económica estas diferencias son aún más evidentes en cuanto al desarrollo de los centros urbanos más grandes e importantes del país frente al atraso y olvido de las regiones.

Sin embargo, algunos sectores de la economía han logrado ser transversales a dicha problemática y han logrado darle un empuje no solo a la economía sino también a la integración del país, como lo es la construcción, que sigue siendo ejemplo de impulso económico en todo el territorio sin distinción de regiones. Este sector ha logrado superar las barreras culturales propias del país y se ha posicionado como uno de los más dinámicos y de mayor aporte al crecimiento del PIB en Colombia.

En la misma línea se encuentra las políticas públicas del sector de la tecnología, visto por gobiernos recientes como una alternativa clara de crecimiento económico y de impulso social. No en vano gobiernos recientes han impulsado políticas de interconexión digital y ampliación de redes de internet en todo el país con el fin, no solo

de facilitar el acceso a la información, bienes y servicios que de manera física son de difícil obtención sino de abrir las posibilidades de llevar desarrollo a las comunidades más apartadas del país a través de la tecnología; y los resultados, para 2018, en cuestiones de conectividad son evidentes si se tiene en cuenta que “ a la fecha, 98% de municipios del país está conectado a internet y se ha alcanzado un 57,8% de penetración en la cobertura total por personas”. (Revista Dinero, 2017)

Recientemente, durante la presidencia de Juan Manuel Santos, el ministerio TIC fortaleció el plan Vive Digital 2014-2018 que “contempla, entre otros, acompañamiento y apoyo financiero para quienes crean aplicaciones enfocadas a resolver problemas cotidianos y le facilitan la vida a personas de bajos recursos, campesinos o poblaciones vulnerables” (Mesa, 2015).

Así mismo, dicho gobierno fortaleció las campañas de descubrimiento, crecimiento y consolidación de emprendimientos e iniciativas orientadas al sector de la tecnología. Por ejemplo, el ministerio de las TIC y la creación de entidades adscritas a este como APPS.CO entre otros, han abierto las puertas a nuevos modelos de negocio en un sector clave para la economía mundial, cuyo auge está cimentando las bases del futuro económico de naciones desarrolladas o emergentes.

Según cifras del programa Apps.co, una de las iniciativas más importantes del plan Vive Digital ha logrado hasta el momento que 50.194 personas se capaciten en los lenguajes de desarrollo tecnológico con el apoyo del Gobierno. También se han asesorado y apoyado 912 ideas de negocio, y 158 de ellas se han consolidado, alcanzando ventas e inversiones cercanas a los 3.000 millones de pesos. (Mesa, 2015)

Las aplicaciones móviles han despertado interés entre los emprendedores locales quienes han visto el crecimiento del uso del internet móvil como una oportunidad para llegar de manera rápida, accesible y económica a más usuarios que demandan productos y servicios con mayor practicidad y cercanía. Esta tendencia viene acompañada del crecimiento en la venta de Smartphone a nivel local y del consumo de internet móvil, que quedó evidenciado en la más reciente investigación, llevada a cabo por IMS Mobile in LatAm Study, que

afirma que “los colombianos gastan en promedio 12,2 horas a la semana navegando en internet a través de sus Smartphone, mientras que en el caso de los millennials ese indicador llega a 14 horas a la semana” siendo esta cifra muy relevante frente a sus pares latinoamericanos en donde llega a ser superior a los datos registrados en países como “Brasil (11,8 horas en promedio a la semana); México (10,1); Argentina (9,8); Perú (9,2) o Chile (11,6)” (Revista Dinero, 2017)

Entre tanto la unión de dos sectores de alto impacto social como la construcción y las tecnologías de la información a través de aplicaciones móviles redundan en una transformación efectiva de los mismos y de su entorno social, económico y cultural; aunque dichos cambios requieren tiempos de adaptación entre los usuarios de las plataformas y quienes de manera colaborativa suministran los datos para alimentar la base de datos.

En el caso de PERFILDATA, el incremento del suministro de información colaborativa por parte de los usuarios o agentes adscritos, sumado a un proceso de verificación y validación de datos efectiva, redundará en el robustecimiento de una base de datos que simplificará la vida de quienes aún se ven inmersos en la incertidumbre sobre la idoneidad y antecedentes de un candidato durante los diversos procesos de selección de personal.

Entonces simplificar y dar transparencia a estos procesos a través de la evidencia de la reputación de los aspirantes tendrá un impacto sociocultural de gran envergadura cuyos beneficios podrían ser incalculables

Capítulo 6

Servicio

Plataforma que permitirá a las empresas del sector y a los usuarios en general conocer vía online el currículum vitae de los contratistas, sean estas personas naturales o jurídicas.

A través de la plataforma se podrá obtener información detallada que ayude a la toma de decisión de contratar o no a determinado trabajador. La información se podrá obtener de una manera sencilla para el usuario buscando con el número de identificación de la persona

o empresa que esté consultando. De esta manera se ofrece a las empresas del sector construcción un mecanismo de contratación que mejore los índices de calidad de sus trabajos con la contratación de personal idóneo.

A través de la plataforma además se ofrece el servicio de obtener pólizas de garantía y cumplimiento online con descuentos atractivos, obtener asesoría (en una modalidad paga) de normatividad vigente para la ejecución de obras y asesor en línea para resolver dudas o inquietudes respecto a información de la página, tramites de servicios públicos y licencias de construcción

6.1 Nombre e imagen servicio

PerfilData



El nombre surge como idea de hacer hincapié en la información que se obtendrá en la plataforma, que son el currículum vitae. Por esto se pretende que el usuario capte la idea de encontrar “Datos de Perfiles laborales” Se busca que tanto el nombre como el logo contribuyan con el posicionamiento de la marca.

Ficha técnica

Modalidades específicas de prestación de servicio

Las modalidades básicas del servicio propuestas para la puesta en marcha de PerfilData se establecieron con base en los criterios de monetización de plataformas similares en sectores distintos como la hotelería, la venta de marcas de lujo y las administradoras de perfiles de riesgo del sector financiero.

Con base en la información obtenida, consolidamos tres tipos de versiones a través de las cuales los usuarios podrán acceder a los servicios de datos, así como para suministrar información relativa a los perfiles de sus contratados.

Estas versiones procuran facilitar el acceso y navegabilidad del usuario en la plataforma y a su vez potenciar la venta del servicio y por ende la monetización mínima requerida para la sostenibilidad del proyecto en cuanto flujo de caja.

Tipos de versiones:

Versión de prueba (free pay o gratuita)

Características:

- 30 días de uso ilimitado de funciones a partir de la descarga
- Consultar máximo 3 perfiles de riesgo de manera gratuita y por única vez
- Permite conocer hábitos de consumo del cliente potencial

Versión básica (pago por consulta individual)

Características:

- Inicia una vez terminados los 30 días de la versión de prueba
- El usuario solo podrá suministrar información
- Podrá verificar el perfil de riesgo de un trabajador o contratista al mes adquiriendo servicios conexos de la plataforma
- Para hacer más consultas el usuario deberá pagar las consultas individuales.
- **Persona natural:** \$ 4.000 por consulta con un límite de 5 consultas mensuales
- **Persona jurídica:** \$ 6.000 por consulta con un límite de 10 consultas mensuales

Versión Premium

Características:

Para suscriptores con pago semestral o anual

La suscripción puede ser pagadero con un cargo fijo mensual o una única cuota anticipada en el periodo

Precio estimado - persona natural o jurídica:

- Plan anual cuota anticipada: \$ 720.000 pesos m/cte
- Plan anual a cuotas: 12 cuotas iguales de \$ 65.000 pesos m/cte
- Plan semestral cuota anticipada: \$ 432.000 pesos m/cte
- Plan semestral a cuotas: 6 cuotas iguales de \$ 75.000 pesos m/cte

Estas versiones requieren, para su óptimo funcionamiento, el cumplimiento de ciertos requisitos necesarios que debe solventar el usuario a fin de garantizar el cumplimiento de las políticas básicas de prestación del servicio como la autenticación de la idoneidad de quienes suministran información así como la veracidad de la información suministrada.

Por lo tanto, a continuación, enumeramos los requisitos básicos que debe cumplir el usuario para la prestación óptima del servicio:

Requisitos:

- Disponer de un dispositivo electrónico tipo Smartphone, Tablet o PC donde se pueda descargar la aplicación o navegar en la página web
- Tener acceso a conectividad de Internet
- Crear cuenta con usuario y contraseña
- Diligenciar el formulario de validación de datos personales
- Leer y aceptar los términos y condiciones del servicio
- Opcional: aceptar el tour virtual para el aprendizaje sobre el manejo de la aplicación
- Contar con medio de pago electrónico (tarjeta débito o crédito) para la adquisición de la versión Premium o descargar el formato de pago para sucursales físicas

OPERACIONES Y COMPONENTES REQUERIDOS DEL SERVICIO

Para el cabal cumplimiento de los objetivos propuestos del proyecto y con base en las características propias del servicio, se han determinado los siguientes componentes mínimos requeridos para la prestación del servicio:

- Estructurar estrategias de vinculación de empresas del sector y crear alianzas que permitan el suministro de la información que será la base para la plataforma
- El diseño de la plataforma se adelantará con expertos en marketing digital y desarrolladores web que garanticen la ejecución correcta de la aplicación
- Desarrollar un exhaustivo plan de mercadeo que dirija las estrategias focalizadas al segmento de mercado preestablecido
- Conocer a profundidad la normatividad requerida para el uso de tecnologías de la información en el territorio colombiano, así como las reglamentaciones pertinentes respecto a plataformas digitales y el uso de información personal a través de la ley de habeas data.
- Establecer políticas claras respecto del manejo de la información privilegiada, y estructurar un programa de inteligencia artificial que permita verificar la idoneidad de los usuarios y la validación de los datos incorporados en la plataforma

VENTAJAS COMPARATIVAS

- Ser el primer banco de información o base de datos con un programa de trazabilidad de hojas de vida o currículum vitae de contratistas y empleados del sector de la construcción que permite verificar en tiempo real la idoneidad técnica, la experiencia y el perfil de riesgo del contratado

- Capacidad de verificar la información personal del contratado con el fin de mitigar los riesgos inherentes a la contratación de personal informal al cual no se le realiza el debido proceso de selección
- Disminuir los tiempos de selección de personal y garantizar elecciones más convenientes y de menor riesgo para el empleador
- Servicio que es útil para pequeñas y medianas empresas y aún para personas naturales que requieren contratar un servicio relacionado con la construcción.
- Inducir seriedad y garantía de cumplimiento de los trabajos al contratado en cuanto a la condición de ser reportado negativamente en la base de datos y afectar su hoja de vida laboral
- Ayudar a que la información suministrada en hoja de vida sea verificable y veraz

Tabla 2. Descripción ficha técnica

Modalidades específicas de prestación	<ul style="list-style-type: none"> - Modalidad Prueba durante 30 días calendario - Modalidad gratuita con límite de vistas en información - Modalidad paga (Premium) que se dispondrá con un pago anual y tendrá información ilimitada a la información
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Disponer de un dispositivo Smartphone donde se pueda descargar la aplicación. - Crear cuenta con usuario y contraseña - Tener acceso a conectividad de Internet - Para obtener información ilimitada se deberá pagar un servicio Premium - Para versiones gratuitas se podrá tener un límite de búsquedas
Características	<ul style="list-style-type: none"> - Suministro de información online - Plataforma interactiva que permita la conexión entre usuario y asesores - Datos por persona o empresa consultada - Consultas de imágenes que soporten la información a la persona o empresa consultada.
Periodicidad	<ul style="list-style-type: none"> - Las consultas no tienen un límite de búsqueda para versiones Premium - Aportes económicos se harán anuales - El volumen de contratos lo determina la persona natural o jurídica contratante
Operaciones y componentes requeridos del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> - Es necesario para ofrecer el servicio llevar a cabo contacto con empresas que suministren la información que será la base para la plataforma - El diseño de la plataforma se adelanta con expertos en marketing y desarrolladores que garanticen un buen servicio. - Desarrollar un exhaustivo plan de mercadeo - Estar al tanto de la normatividad requerida para el uso de plataformas en el territorio colombiano

	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la idoneidad de los profesionales de la Construcción que soporten con su trabajo el pleno desarrollo de la plataforma
Ventajas comparativas	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación al ofrecer un banco de información que sea verificable y que ayude a la decisión de contratación de personal - Modelo de contratación para el sector construcción, pensado por Constructores que evidencias falencias en este campo. - Servicio que es útil para pequeñas y medianas empresas y aún para personas naturales que requieren contratar un servicio relacionado con la construcción. - Asesorías online que facilitan el contacto de usuario y profesional.

6.2 Modo de prestación

Tabla 3. Descripción modo de prestación

SERVICIO	CARACTERÍSTICA
Particularidades administrativas y procedimientos específicos para la presentación del servicio	<ul style="list-style-type: none"> - aplicación móvil integrada con el CRM (Gestión de Relación con el Cliente) - Integrar la app móvil con las redes sociales como Facebook y Twitter para contar con una mayor fuente de información. - Diseñar experiencias de cliente móviles personalizadas.
Duración del ciclo de prestación.	<ul style="list-style-type: none"> - Ingreso a la plataforma con usuario - Tiempo estimado por consulta de 3 a 5 minutos - Suministro de datos a la plataforma 10 a 15 minutos. - Respuesta a requerimientos o quejas 24 horas desde la solicitud.
Capacidad instalada.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de usuarios utilizando la aplicación
Proceso de control de calidad – Seguridad Industrial	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Manejo ambiental y Seguridad en el trabajo estipulado por la empresa
Puesta en marcha	

Fuente: Plan de empresa

- Particularidades Administrativas y procedimientos específicos para la presentación del servicio.

La presentación del servicio al cliente ha de ser un factor determinante en el mercado competitivo que hay en las aplicaciones móviles, brindar facilidad de accesibilidad y prontas respuestas hace que la experiencia del cliente sea satisfactoria y por esto se convierta en una actividad agradable.

La Empresa THE POWER TO KNOW lo expresa de esta manera “Hoy los clientes esperan que usted les conozca y sepa lo que quieren en el momento y lugar correcto. Pero tener una sola vista del cliente no es algo sencillo, y sus competidores están prácticamente pisándole los talones” (THE POWER TO KNOW, 2019)

Por esto para lograr el éxito en el mercado se necesita conocer al detalle los clientes que son parte del mercado objetivo y profundizar en sus necesidades satisfaciendo de manera acertada los requerimientos que necesiten.

Duración del ciclo de prestación

Perfil Data establece como primordial la atención al cliente, por lo que se plantean tiempos para la prestación del servicio que no desgasten a los usuarios con largos tiempo de espera. Es por esto que la meta de la aplicación es satisfacer los requerimientos de los usuarios en tiempos cortos. Tiempos que van desde los 3 hasta los 5 minutos por consultas de perfiles.

Y los usuarios que son parte de alimentar la plataforma (Datos colaborativos) requerirán de un tiempo estimado de 10 a 15 minutos. Si el usuario necesita alguna consulta por servicio adicional o quejas y reclamos se le responderá en un tiempo no mayor a 24 horas.

Debe quedar claro que el ciclo de servicio se optimiza cuando más simple es y contiene menos puntos de contacto, puesto que ello implica que el cliente tiene que realizar menos “gestiones” para recibir un servicio óptimo. Mientras menos eslabones tiene la cadena y más fuertes son estos, se reduce el riesgo de que esta se rompa y por tanto de mostrar una mala imagen al cliente (percepción nivelada con las expectativas). (FORD FOUNDATION, 2009)

Proceso de Control de Calidad

El Plan de Calidad describe las acciones que se deben afrontar para la mejora de la calidad del proyecto que realice la organización, teniendo como objetivos principales el aumento de la satisfacción del cliente y el cumplimiento de los requisitos reglamentarios vigentes.

Los planes de calidad se realizan con el fin de proporcionar a las organizaciones una herramienta eficaz que permita aumentar la satisfacción del cliente mediante la mejora continua de la gestión de los procesos internos.

Objeto y Campo de Aplicación

Objeto

El objeto del presente plan es establecer las acciones a realizar en el desarrollo de las aplicaciones móviles, definidas y trazadas bajo el marco del concepto de calidad que engloba la reglamentación vigente.

Campo de Aplicación

Este plan se aplicará en la planeación y ejecución del proyecto.

Del mismo modo, si durante la ejecución del proyecto se presentase eventualidades que puedan modificar el presente contenido, quedará registrada la acción como mejora.

Requisitos

. Requisitos Generales

a) Hacer las observaciones pertinentes para la realimentación durante el proceso, siempre y cuando busquen y faciliten el desarrollo adecuado del proyecto.

Requisitos de HSEQ

b) Cumplir con la normativa sobre riesgos laborales.

- c) Atención y seguimiento del sano y adecuado desarrollo de las actividades propias de la ejecución del proyecto.
- d) Creación e implementación de planes necesarios para la mitigación y eliminación de riesgos que se contemplen.
- e) Considerar y poseer las herramientas, equipos y personal para atender emergencias en caso de requerirse, sin negarse a la posibilidad de ocurrencia durante la ejecución del proyecto.
- f) El establecimiento debe contar, al menos, con un botiquín de primeros auxilios y tener prevista una rápida evacuación al centro sanitario más próximo en caso de producirse alguna emergencia médica.

6.3 Necesidades y requerimientos

Tabla 3. Descripción necesidades y requerimientos

Producto	Servicio
Materias primas e insumos requeridos. Pruebas y ensayos.	Servidores para almacenar toda las bases de información recolectada, Prototipos, Programación y Diseños de la app
Tecnología Equipos y maquinaria	Computadores con Procesadores Cor i7, servidores, impresoras y escáner. Licencias para desarrollar.
Estudio de caso, Prototipo, secuencia de uso.	Estudio de mercado, identificación de nicho, Pruebas Piloto de introducción al mercado.
Sistema de empaque y embalaje	Descarga de la aplicación por parte del usuario, creación de la cuenta y perfil para empezar a utilizar el servicio, decisión de modalidades pagas o gratuitas, Elección de usuario por colaboración en información o solo usuario consulta.

Fuente: Plan de empresa

Para poner en funcionamiento Perfil Data se requiere realizar el diseño y creación de la Aplicación para dispositivos móviles, esto es hecho por unos profesionales en diseño web

y programación que requieren utilizar unos equipos de computación con ciertas características especialmente un procesador de alto rendimiento y una memoria con gran capacidad.

Teniendo en cuenta que es una gran cantidad de información la que se reúne y se necesita almacenar es necesario el alquiler de al menos un servidores que tenga gran capacidad.

Se debe realizar un estudio de mercado para identificar cual es el nicho de mercado o clientes potenciales y así direccionar el servicio de manera adecuada, una vez esté lista la aplicación se hará primero una prueba piloto pidiendo a unas pocas personas que descarguen la aplicación y la empiecen a utilizar para saber si todo funciona de manera correcta o hay que hacer correcciones o cambios antes del lanzamiento final.

Dado que el servicio de perfil data se presta totalmente de manera virtual lo que se necesita para llegar al usuario es que la persona tenga un dispositivo móvil, acceso a internet y así puede descargar la aplicación y empezar a utilizar el servicio.



PERFILDATA - FICHA TÉCNICA

EMPRESA

DATACORP S.A.S

Central de información laboral para empresas del sector de la construcción y áreas afines

PAGINA WEB:

<https://tcesarivan.wixsite.com/website>



SERVICIO PRINCIPAL

PerfilData administra la base de datos referente al curriculum vitae de personas y empresas contratistas del sector de la construcción a través de la cual se puede tener acceso a información sobre hábitos laborales en trabajos anteriores, historial reputacional del contratista, estado de sus contratos pasados y vigentes, calidad y cumplimiento de los trabajos asignados, así como puntuaciones y recomendaciones de contratantes.



CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

- Suministro de información online 24-7 de forma rápida y segura
- Recepción y verificación de información suministrada por usuarios de la plataforma
- Verificación de idoneidad de empresas y personas que suministran información



REQUISITOS DEL SERVICIO

- Descargar Aplicación en el dispositivo android
- Crear una cuenta con un usuario y contraseña
- Proporcionar perfil de ingreso en la aplicación
- Tener acceso a conectividad de Internet



PERSONAL DE CONTACTO

Prof. CYGA Carlos Vargas
Prof. CYGA Cesar Tocancon
Prof. CYGA Miguel Gaona

Costos.

6.5.1 Precios unitarios.

Las características propias del servicio no permiten asignar de manera precisa precios unitarios de los costos globales, esto se debe a que existen dos modalidades de ingresos con bases target de ventas distinto pero ejecutados con la misma base de costo. Así mismo dicha asignación depende de la cantidad de servicios vendidos, entendidas como consultas o descargas, las cuales por situaciones de escalabilidad del negocio y alta inversión inicial y de costos fijos, incrementan el precio de venta de manera exponencial y haría inviable el servicio desde el punto de vista del mercado. Por lo tanto es necesario

COSTOS UNITARIOS FIJOS PARA MODALIDAD - DESCARGAS INDIVIDUALES					
NOMINA	\$13,255	\$ 9,819	\$ 7,273	\$5,388	\$3,991
PLAN DE MARKETING	\$ 3,704	\$ 2,743	\$ 2,032	\$1,505	\$1,115
SERVICIOS	\$ 390	\$ 289	\$ 214	\$ 158	\$ 117
ARRIENDO OFICINA	\$ 1,949	\$ 1,444	\$ 1,070	\$ 792	\$ 587
RENOVACIÓN AppStore	\$ 195	\$ 144	\$ 107	\$ 79	\$ 59
INTERNET	\$ 260	\$ 193	\$ 143	\$ 106	\$ 78
TOTAL	\$19,753	\$14,632	\$10,838	\$8,029	\$5,947

COSTOS UNITARIOS VARIABLES PARA MODALIDAD - DESCARGAS INDIVIDUALES					
ALQUILER DE SERVIDORES	\$ 650	\$ 481	\$ 357	\$ 264	\$ 196
MANTENIMIENTOS	\$ 585	\$ 433	\$ 321	\$ 238	\$ 176
TOTAL	\$ 1,235	\$ 914	\$ 677	\$ 502	\$ 372

6.5.2 Costos globales de producción

La determinación del precio de venta del servicio de PerfilData tiene en cuenta dentro de su estructura de costos todos aquellos rubros inherentes o conexos al desarrollo de la

actividad principal. Por lo tanto, para lograr el funcionamiento óptimo de la plataforma y el suministro oportuno de la información es fundamental asumir los costos de prestación del servicio que se detallan a continuación:

NOMINA		
EMPLEADO	MES	AÑO
GERENTE	\$ 3,000,000	\$ 36,000,000
DESARROLLADOR	\$ 4,000,000	\$ 48,000,000
PERSONAL	\$ 6,500,000	\$ 78,000,000
DISEÑADOR GRAFICO	\$ 2,200,000	\$ 26,400,000
DIRECTOR MARKETING	\$ 1,700,000	\$ 20,400,000
DIRECTOR CONTABLE	\$ 1,500,000	\$ 18,000,000
JEFE SOPORTE TECNICO	\$ 1,500,000	\$ 18,000,000
TOTAL	\$ 20,400,000	244,800,000.00

Los costos de la nómina anual ascienden a la suma de doscientos cuarenta y cuatro millones ochocientos mil pesos m/cte. (\$244.800.000)

A continuación, se detallan los costos fijos y variables anuales, según la proyección financiera calculada los cuales ascienden, para el primer año de ejecución, a las sumas de \$ 364.800.000 y \$ 22.800.000 aproximadamente.

COSTOS FIJOS ANUALES			
	MES	ANUAL	PORCENTAJE
NOMINA		\$ 244,800,000.00	67%
AMORTIZACIÓN CRÉDITO	\$ -	\$ -	0%
PLAN DE MARKETING		\$ 68,400,000.00	19%
SERVICIOS	\$ 600,000.00	\$ 7,200,000.00	2%
ARRIENDO OFICINA	\$ 3,000,000.00	\$ 36,000,000.00	10%
RENOVACIÓN AppStore	\$ 300,000.00	\$ 3,600,000.00	1%
INTERNET	\$ 400,000.00	\$ 4,800,000.00	1%
TOTAL	\$ 4,300,000.00	\$ 364,800,000.00	

COSTOS VARIABLES ANUALES			
	MES	ANUAL	PORCENTAJE
ALQUILER DE SERVIDORES	\$ 1,000,000.00	\$ 12,000,000.00	
MANTENIMIENTOS	\$ 900,000.00	\$ 10,800,000.00	
TOTAL	\$ 1,900,000.00	\$ 22,800,000.00	

- Inversión Inicial en equipos y muebles de oficina.

ACTIVOS	UNIDAD MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
ACTIVOS TANGIBLES				
COMPUTADORES	UND	15	\$ 2,000,000	\$ 30,000,000
MOBILIARIO DE OFICINA	UND	10	\$150,000.00	\$1,500,000
TOTAL ACTIVOS FIJOS				31,500,000

6.5.3 Valor comercial del producto

VERSIÓN DE PRUEBA – (FREE PAY O GRATUITA)

Una vez terminado los 30 días de la versión de prueba el usuario solo podrá suministrar información y verificar el perfil de riesgo de un trabajador o contratista al mes. Para hacer más consultas el usuario deberá pagar las consultas individuales



VERSION BÁSICA – (PAGO POR CONSULTA INDIVIDUAL)

PERSONA NATURAL:	\$4.000 POR CONSULTA CON UN LIMITE DE 5 CONSULTAS MENSUALES
PERSONA JURIDICA:	\$6.000 POR CONSULTA CON UN LIMITE DE 10 CONSULTAS MENSUALES



VERSION PREMIUM

Personas naturales o jurídicas pueden suscribirse con un pago semestral o anual pagadero con un cargo fijo mensual o una única cuota.

Plan anual Cuota Anticipada:	\$720,000 pesos m/cte
Plan anual a Cuota:	12 vuotas iguales de \$ 65,000 pesos m/cte
Plan semestral Cuota Anticipada:	\$432,000 pesos m/cte
plan semestral a cuotas	6 cuotas iguales de \$75,000 pesos m/cte



Capítulo 7

Gestión organizacional y administrativa

Más texto.

7.1 Políticas empresariales

7.1.1 Visión

Nuestra visión se basa en lograr la máxima satisfacción de los usuarios siendo la principal fuente de consulta de los trabajadores del sector de la construcción con resultados y dato confiables en toda Colombia.

7.1.2 Misión

Nuestra misión en ofrecer datos exactos y confiables de la manera más ágil a nuestros clientes para facilitar la contratación de profesionales de la construcción y así impulsar el desarrollo y crecimiento del país.

7.1.3 Objetivos empresariales

Respeto, solidaridad, veracidad, trabajo en equipo, cumplimiento.

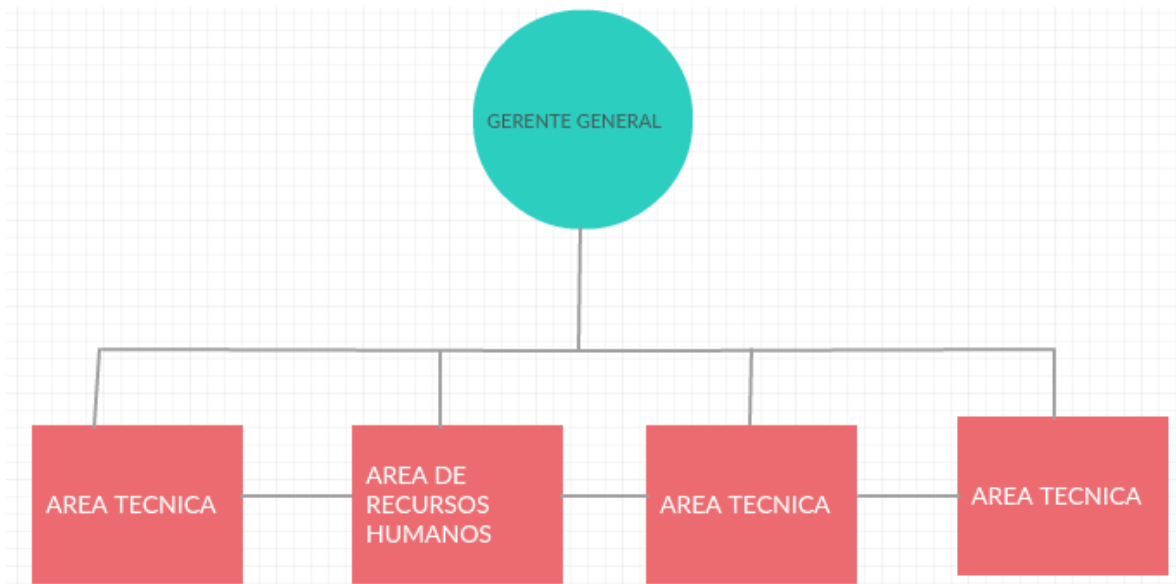
7.2 Estructura organizacional.

7.2.1 Departamentalización de la empresa.

La departamentalización de PerfilData está dividida en áreas de trabajo que son las siguientes:

- Área Técnica encargada del mantenimiento y actualización del sistema operativo de la plataforma y aplicación móvil.
- Área de recursos humanos que es la encargada de organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, con el fin de aumentar su productividad.
- Área comercial encargada de contactar y tener relación con los clientes para así obtener objetivos en temas de ventas e ingresos.
- Área financiera es la encargada de lograr los objetivos de custodiar e invertir los valores y recursos de una empresa, a mantener los sistemas de información adecuados para el control de activos y operaciones de dicha empresa ya proteger el capital invertido.

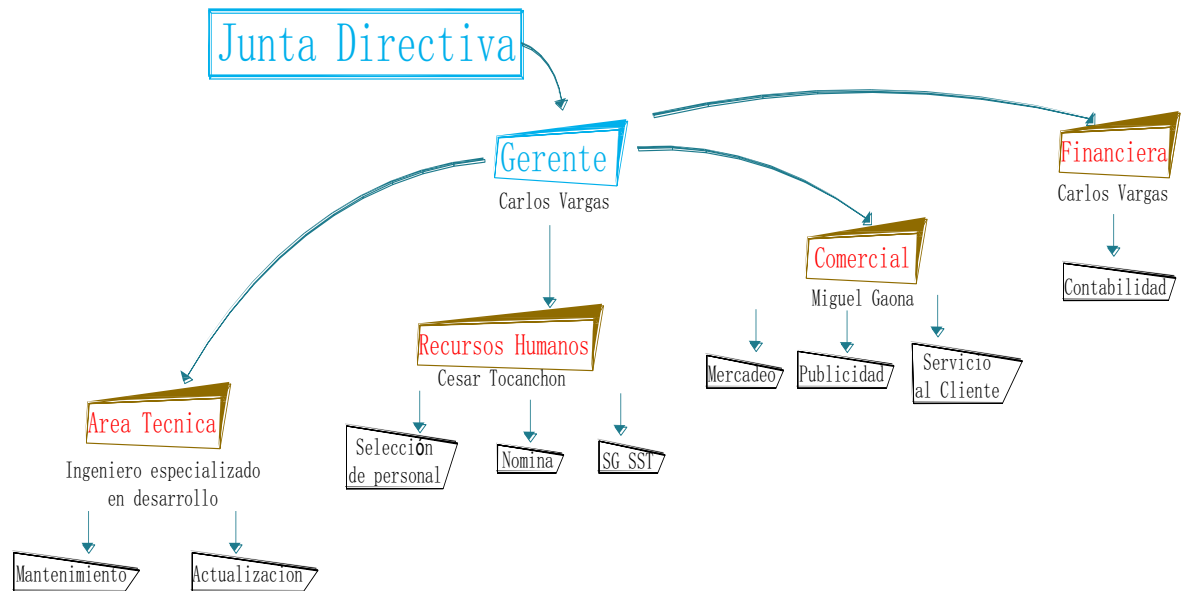
Áreas/Departamentos PerfilData



7.2.2 Organigrama, recursos humanos.

El organigrama de Perfil data está compuesto por el siguiente recurso humano:

- Un gerente general
- 3 directores de área
- 1 ingeniero industrial
- 1 contador publico
- 1 auxiliar contable
- 1 publicista
- * 2 programadores web
- * 2 Diseñadores gráficos
- * 1 Experto en base de datos



7.3 Constitución de la empresa y aspectos legales.

7.3.1 Tipo de sociedad a constituir

7.3.2 Tipo de sociedad a constituir

Tipo de sociedad: Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S)

Nombre: DATACORP

Dirección: ubicada en la carrera 17 # 93a-87 ciudad de Bogotá, Colombia. S.A.S

Capital social: Constituido por 3 socios que aportaran en porcentajes iguales el 100% del capital económico que son ciento cincuenta millones de pesos m/cte. (\$150.000.000).

Administración: La administración y toma de decisiones será hecha por los 3 socios fundadores.

7.3.3 Análisis y aplicación de la legislación vigente.

En Colombia existen diferentes leyes que rigen la contratación laboral, donde se estipulan los derechos y deberes tanto de los contratantes como de los contratistas, estas normas están diseñadas para que haya claridad entre las dos partes.

Es muy importante garantizar que los servicios se prestaran dentro de las normas legales de protección de datos e información en general,

La constitución política de Colombia dispone en el artículo 25 que "ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Los servicios se prestarán con sujeción a las normas contenidas en el presente reglamento, a lo dispuesto por el Decreto 1072 de 2015, a la Ley 50 de 1990, a las demás normas que regulan la intermediación laboral en Colombia y a las Para que haya contrato de trabajo, de uso del portal y de privacidad de la web.

En la ley 50 de 1990 "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones." Se describen los 3 elementos esenciales que se requieren Para que haya contrato de trabajo.

Se debe hacer referencia al código sustantivo del trabajo que tiene como **objeto**. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Ley 1796 de 2016 "por la cual se establecen medidas enfocadas a la protección del ei comprador de vivienda, el incremento de la seguridad de las edificaciones y el fortalecimiento de la función pública que ejercen los curadores urbanos, se asignan unas funciones a la superintendencia de notariado y registro y se dictan otras disposiciones"

Según la Ley 50 de 1990: Artículo 24. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada. El inciso 2 del artículo 2 de la presente Ley declarado inexecutable Sentencia C 665 de 1998 Corte Constitucional. (Función Pública, 1990)

7.3.3 Protección intelectual e industrial de los productos o servicios.

La protección intelectual e industrial de nuestro servicio es muy importante por este motivo y para poder gozar de la protección a través de la marca, sea ésta nominativa (nombre), figurativa (representación gráfica) o mixta (mezcla de elementos nominativos y gráficos), es necesario realizar una solicitud de registro de la misma ante la Superintendencia de Industria y Comercio, que es la autoridad encargada de tramitar y conceder las marcas en nuestro país.

Ya que para prestar el servicio perfildata ha creado una aplicación que es en sí misma un software para dispositivos móviles se hace necesario realizar un registro ante la Dirección Nacional de Derechos de Autor para fines declarativos o probatorios, como precaución en caso de que se presenten eventuales conflictos o infracciones.

Capítulo 8 Plan de marketing

8.1 Estrategia de producto o servicio.

8.1.1 Marca comercial producto o servicio



8.1.2 Presentación, dimensión, modulación, empaque y embalaje.

Ya que el servicio se presta a través de una aplicación para dispositivos móviles esta se adapta a cada dispositivo y no es necesario ningún tipo de empaque, embalaje.

8.1.3 Garantía y servicio de postventa.

Perfildata al constituirse como un servicio la garantía radica en la entrega de información de manera rápida y oportuna, en caso de que operativamente no se cumpla esta condición la aplicación posee un área de atención de preguntas, quejas y reclamos.

8.1.4 Mecanismos de atención a clientes.

La comunicación, atención de PQR con los clientes y demás usuarios es por medio de correos electrónicos que se enviarán y recibirán por medio de la aplicación de Perfil Data, en caso especiales se podrá hacer a través de llamadas telefónicas.

8.2 Estrategia de precio

8.2.1 Definición y lista de precios de venta

La definición del precio de venta se estableció de acuerdo a la estructura de costos y el análisis de mercado que nos permitió establecer 2 tipos de modalidades con base en los requerimientos del nicho de mercado, concluimos en el análisis la conveniencia de establecer un precio por consulta individual de 6 mil pesos y un costo por adquisición de los servicios totales de 720 mil pesos por un año

8.2.2 Impuesto de ventas y descuentos.

Para la compra del plan anual se debe para el impuesto al valor agregado (IVA), el precio ya incluye descuentos, tasas impositivas y demás relacionados

8.2.3 Condiciones de pago y condiciones de crédito.

El pago de los servicios en las versiones básica o Premium se efectúa a través de medio electrónico vía tarjeta debito o crédito o a través de la compra de un pin de pago que se efectúa a través de una agencia efecty o pagatodo. No se han estimado modalidades de crédito directo para el pago del servicio

8.2.4 Seguros necesarios, impuesto a las ventas.

No aplica.

8.2.5 Costos de transporte.

No aplica.

8.3 Estrategia de promoción y comunicación.

8.3.1 Tácticas de mercadeo

Se realizarán alianzas estratégicas con empresas constructoras y de manejo de personal para obtener la base de datos inicial, posteriormente se ira alimentando la base de datos con la información compartida por los usuarios registrados. La difusión de la aplicación se hará a través de plataformas tecnológicas como google adwords, Facebook, Instagram, twitter entre otras.

8.3.2 Costos de publicidad

El costo de la publicidad asciende a 68.400.000 pesos para el primer año y constituye cerca del 20% del total de los costos fijos anuales.

COSTOS FIJOS ANUALES			
	MES	ANUAL	PORCENTAJE
NOMINA		\$ 244.800.000,00	67%
AMORTIZACIÓN CRÉDITO	\$ -	\$ -	0%
PLAN DE MARKETING		\$ 68.400.000,00	19%
SERVICIOS	\$ 600.000,00	\$ 7.200.000,00	2%
ARRIENDO OFICINA	\$ 3.000.000,00	\$ 36.000.000,00	10%
RENOVACIÓN AppStore	\$ 300.000,00	\$ 3.600.000,00	1%
INTERNET	\$ 400.000,00	\$ 4.800.000,00	1%
TOTAL	\$ 4.300.000,00	\$ 364.800.000,00	

8.3.3 Fuerza de ventas.

Las ventas se desarrollarán a través de estrategias digitales y por lo tanto no tendremos fuerza de venta física puesto que los contactos y la vinculación directa de los usuarios se efectuará a través de la plataforma.

8.4 Estrategia de distribución.

La entrega del servicio se hace a través de la plataforma digital y la información suministrada podrá ser descargada por el usuario y conservada en el menú archivos personales dentro de su perfil o exportadas a cualquier otro dispositivo tecnológico.

8.4.1 Capacidad de cobertura o de atención de pedidos.

La cobertura en el suministro del servicio se enfocará en la región Bogotá y Cundinamarca y se pueden atender tantos requerimientos como registros haya en la base de datos.

8.4.2 Alternativas de penetración en el mercado, canales de distribución.

Los canales de distribución son los medios digitales y plataformas tecnológicas como google, Facebook, Instagram, twitter, entre otros.

8.4.3 Alternativas de comercialización, cobertura logística.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través del uso de los canales digitales se podría plantear la alternativa de captación de clientes o usuarios potenciales como grandes empresas constructoras a través de una visita personalizada y entrega de materia publicitario físico.

8.5 Plan de compras.

8.5.1 Identificación de proveedores

Identificar las empresas que pueden prestar el servicio de alquiler de servidores y de equipos necesarios para la puesta en marcha de lavase de datos que cuenten con la capacidad instalada requerida y los costos coherentes con nuestra estructura de gasto.

Hemos identificado como posibles proveedores almacenamiento en la nube de AMAZON, IFX NETWORKS, TS alquiler de servidores entre otros que pueden ajustarse a los requerimientos de nuestro proyecto.

8.5.2 Planeación de compras

Se definirá el plan de compras de acuerdo al resultado del lanzamiento del prototipo y al crecimiento y evolución de crecimiento de la base de datos de la plataforma.

Capítulo 9 **Plan financiero**

La planificación financiera de Perfildata parte del supuesto de proyección a 5 años a través del cual se pretende lograr el punto de equilibrio. Durante el análisis de la dinámica entre inversión inicial, costos e ingresos enmarcados dentro de las características propias del servicio, se determinó no establecer, en primera instancia, endeudamiento a través de créditos comerciales. Apalancamos nuestra inversión inicial que abarca gastos pre operativos y compra de activos fijos con los aportes sociales de constitución de la sociedad.

La mayor dificultad del análisis financiero radicó en la complejidad de establecer precios de venta de dos modalidades de ingreso los cuales eran ejecutados con la misma base de

costos operativos. Así mismo debimos proyectar ventas separando los tipos ingreso aunque estos estén apoyados por el mismo target.

En las proyecciones de ingresos estimamos crecimientos anuales del 35% para ambas modalidades de pago y monetización del servicio. Así mismo los costos variables fueron calculados únicamente con base en las proyecciones de crecimiento anual de las ventas bajo la modalidad de pago por consulta individual ya que su dinámica de mayor volumen reduce ostensiblemente el costo asignados y reduce su afectación al precio final de venta

La depreciación de los activos se lleva a cabo bajo la modalidad de depreciación acelerada y bajo parámetros de norma contable colombiana, con un valor de salvamento predeterminado del 10% y cuyo valor para la puesta en marcha del proyecto ascienden a la suma de \$ 31.500.000.

9.1 Inversiones

9.1.1 Condiciones económicas

La innovación tecnológica de base de datos sobre la cual perfildata proyecta la prestación de su servicio requiere de un alto apalancamiento económico para su ejecución.

Los gastos pre operativos y costos de adquisición de activos fijos ascienden a la suma de \$ 147.440.000 de pesos m/cte y los gastos operacionales para el primer año sobrepasan la cifra de los \$ 360.000.000 de pesos m/cte.

GASTOS PREOPERATIVOS	UNIDAD MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
GENERALES				
CAMARA Y COMERCIO	UNIDAD	1.00	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000
ESTUDIO DE MERCADO	UNIDAD	1.00	\$ 10,000,000	\$ 10,000,000
DESARROLLO APLICACIÓN	UNIDAD	1.00	\$ 50,000,000	\$ 50,000,000
SERVICIOS PUBLICOS	MES	6.00	\$ 340,000	\$ 2,040,000
ARRIENDO OFICINA	MES	6.00	\$ 3,000,000	\$ 18,000,000
INSUMOS OFICINA	MES	1.00	\$ 100,000	\$ 100,000
Registro AppSore	GL	1.00	\$ 300,000	\$ 300,000
CONTRATACION PERSONAL	MES	1.00	\$ 1,500,000	\$ 1,500,000
PUBLICIDAD DIGITAL	MES	1.00	\$ 4,000,000	\$ 4,000,000
SALARIOS PREOPERATIVOS (MESES IMPRO	MES	6.00	\$ 4,000,000	\$ 24,000,000
CAPACITACIONES	GL	1.00	\$ 5,000,000	\$ 5,000,000
TOTAL GASTOS PREOPERATIVOS				\$ 115,940,000.00

ACTIVOS	UNIDAD MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
ACTIVOS TANGIBLES				
COMPUTADORES	UND	15.00	\$ 2,000,000.00	\$ 30,000,000
MOBILIARIO DE OFICINA	UND	10.00	\$ 150,000.00	\$ 1,500,000
TOTAL ACTIVOS FIJOS				- 31,500,000

9.1.2 Inversión inicial o necesidades de capital.

Las necesidades de capital radican principalmente en las actividades de estructuración del sistema de base de datos, la programación de la aplicación y el diseño gráfico del ambiente de trabajo que constituyen más del 50% del total de gastos pre operativos y de funcionamiento.

La inversión inicial que soporta los gastos pre operativos y la adquisición de activos fijos requiere un esfuerzo de capital de \$ 150.000.000 que son aportados en su totalidad por los socios fundadores del proyecto. En adelante el proyecto apalancará su operación con ingresos propios de su actividad y recursos externos.

TABLA No. 4		
Financiación del proyecto: Inversión \$		
Item	Descripción	\$
	1. Aporte de los Socios:	
4.1	1.1. CESAR IVAN TOCANCHON	50,000,000
4.2	1.2 MIGUEL GAONA	50,000,000
4.3	1.3 CARLOS VARGAS	50,000,000
4.4	Total	150,000,000

9.1.3 Costos administrativos.

Los costos administrativos, aunque alcanzan la suma de \$170.000.000 anuales proporcionalmente constituyen menos del 40% del total de costos fijos en dicho periodo de tiempo. Como lo evidencian las siguientes tablas, los rubros de arrendamientos, contabilidad y gerencia abarcan cerca del 70% de su valor total puesto que los pagos de personal administrativo no imponen cargas elevadas al presupuesto.

COSTOS FIJOS ANUALES			
	MES	ANUAL	PORCENTAJE
NOMINA		\$ 244,800,000.00	67%
AMORTIZACIÓN CRÉDITO	\$ -	\$ -	0%
PLAN DE MARKETING		\$ 68,400,000.00	19%
SERVICIOS	\$ 600,000.00	\$ 7,200,000.00	2%
ARRIENDO OFICINA	\$ 3,000,000.00	\$ 36,000,000.00	10%
RENOVACIÓN AppStore	\$ 300,000.00	\$ 3,600,000.00	1%
INTERNET	\$ 400,000.00	\$ 4,800,000.00	1%
TOTAL	\$ 4,300,000.00	\$ 364,800,000.00	

NOMINA		
EMPLEADO	MES	AÑO
GERENTE	\$ 3,000,000	\$ 36,000,000
DESARROLLADOR	\$ 4,000,000	\$ 48,000,000
PERSONAL	\$ 6,500,000	\$ 78,000,000
DISEÑADOR GRAFICO	\$ 2,200,000	\$ 26,400,000
DIRECTOR MARKETING	\$ 1,700,000	\$ 20,400,000
DIRECTOR CONTABLE	\$ 1,500,000	\$ 18,000,000
JEFE SOPORTE TECNICO	\$ 1,500,000	\$ 18,000,000
TOTAL	\$ 20,400,000	244,800,000.00

9.1.4 Costos de producción.

Los costos de mantenimiento y desarrollo constante de la aplicación y su base de datos constituyen una inversión anual cercana a los \$ 390.000.000, con los cuales se garantiza el cumplimiento oportuno en la prestación de los servicios. VER EXCEL.

DESCRIPCIÓN	ANUAL	DESCARGAS
COSTOS FIJOS	\$ 364,800,000.00	\$ 718,765.43
COSTOS VARIABLES	\$ 22,800,000.00	\$ 1,234.57
UTILIDAD		\$ -
GASTOS FINANCIEROS	\$ -	\$ -
PREOPERATIVOS		
PRECIO DE VENTA	\$ 387,600,000.00	\$ 720,000.00

9.1.5 Costos de ventas

Las erogaciones de efectivo correspondientes al rubro de costos de ventas corresponden a la suma de \$ 68.400.000 con los cuales se pretende atender el target de mercado determinado para la efectiva consecución de los objetivos del proyecto. Estos recursos están destinados principalmente a la ejecución del plan de marketing y el direccionamiento de estrategias publicitarias de captación de usuarios y alianzas estratégicas con empresas del sector.

Los costos de ventas se incrementarán en una proporción de 8% anual acorde con el incremento proyectado de los gastos operacionales. VER EXCEL.

DESCRIPCIÓN	VLR UNITARIO
PUBLICIDAD DIGITAL	\$ 2,500,000
VALLA PUBLICITARIA	\$ 1,200,000
PLAN DE COMPRAS (Profesional encargado)	\$ 2,000,000
TOTAL MENSUAL	\$ 5,700,000
TOTAL ANUAL	\$ 68,400,000

9.2 Cronograma de inversiones y financiación.

9.2.1 Fuentes de financiación

No poseemos cronograma de financiación en cuanto a que partimos del supuesto de la existencia de recursos propios aportados por los gestores del proyecto, para suplir las necesidades de recursos de capital vía gastos pre operativos, adquisición de activos fijos, y puesta en marcha de corto plazo.

EVALUACION ECONOMICA Y FINANCIERA CON APLICACIÓN DE AMORTIZACIÓN MENSUAL												
TABLA No. 5 AMORTIZACIÓN PRÉSTAMO BANCARIO MES VENCIDO												
Amortización Préstamo Bancario Año 1												
	Enero	febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octubre	Noviembre	Diciembre
Saldo Inicial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cuota periódica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intereses	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aporte a Capital	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo deuda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amortización Préstamo Bancario Año 2												
	Enero	febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Saldo Inicial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cuota periódica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intereses	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aporte a Capital	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo deuda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amortización Préstamo Bancario Año 3												
	Enero	febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Saldo Inicial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cuota periódica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intereses	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aporte a Capital	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo deuda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

La financiación inicial del proyecto con la cual se solventaran los gastos pre operativos y la adquisición de activos fijos requiere un esfuerzo de capital de \$ 150.000.000 que serán aportados en su totalidad por los socios fundadores del proyecto. En adelante el proyecto apalancará su operación con ingresos propios de su actividad y recursos externos.

9.3 Presupuestos.

9.3.1 Flujo de caja proyectado

PERFILDATA						
FLUJO DE CAJA NETO						
Año	0	1	2	3	4	5
INGRESOS						
Aportes de Capital	\$ 150,000,000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Saldo Anterior	\$ 0	\$ 2,560,000	-\$ 211,682,000	-\$ 390,320,247	-\$ 527,058,534	-\$ 598,994,687
Ingresos del Periodo	\$ 0	\$ 175,608,000	\$ 237,432,000	\$ 320,748,000	\$ 433,188,000	\$ 584,765,999
Préstamos	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Venta de Activos Fijos	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	-\$ 3,150,000
Total Ingresos netos	\$ 150,000,000	\$ 178,168,000	\$ 25,750,000	-\$ 69,572,248	-\$ 93,870,535	-\$ 17,378,688
EGRESOS						
Gastos Pre - Operativos	-\$ 115,940,000					
Compra de Activos Fijos	-\$ 31,500,000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Costos Fijos	\$ 0	-\$ 364,800,000	-\$ 383,040,000	-\$ 413,683,200	-\$ 446,777,856	-\$ 482,520,084
Costos Variables	\$ 0	-\$ 22,800,000	-\$ 30,780,247	-\$ 41,553,086	-\$ 56,096,296	-\$ 75,729,630
Impuesto de Renta	\$ 0	-\$ 2,250,000	-\$ 2,250,000	-\$ 2,250,000	-\$ 2,250,000	-\$ 4,371,723
Obligaciones Financieras	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Arrendamiento Leasing	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total Egresos	-\$ 147,440,000	-\$ 389,850,000	-\$ 416,070,247	-\$ 457,486,286	-\$ 505,124,152	-\$ 562,621,437
Total Flujo Neto Para Balance	\$ 2,560,000	-\$ 211,682,000	-\$ 390,320,247	-\$ 527,058,534	-\$ 598,994,687	-\$ 580,000,125
Total Flujo De Caja Neto	-\$ 150,000,000	-\$ 209,122,000	-\$ 178,638,247	-\$ 136,738,287	-\$ 71,936,153	\$ 18,994,562

9.3.2 Balance general proyectado.

BALANCE GENERAL						
Año	0	1	2	3	4	5
ACTIVO CORRIENTE						
BANCOS	\$ 2,560,000	-\$ 211,682,000	-\$ 390,320,247	-\$ 527,058,534	-\$ 598,994,687	-\$ 576,850,125
INVENTARIOS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	\$ 2,560,000	-\$ 211,682,000	-\$ 390,320,247	-\$ 527,058,534	-\$ 598,994,687	-\$ 576,850,125
ACTIVOS FIJOS						
MAQUINARIA Y EQUIPO	-\$ 31,500,000	-\$ 31,500,000	-\$ 31,500,000	-\$ 31,500,000	-\$ 31,500,000	-\$ 31,500,000
DEPRECIACION	\$ 0	\$ 11,624,844	\$ 18,959,624	\$ 23,587,558	\$ 26,507,586	\$ 28,350,000
TOTAL ACTIVO FIJO	-\$ 31,500,000	-\$ 19,875,156	-\$ 12,540,376	-\$ 7,912,442	-\$ 4,992,414	-\$ 3,150,000
		\$ 115,940,000	\$ 115,940,000	\$ 115,940,000	\$ 115,940,000	\$ 115,940,000
TOTAL ACTIVO	-\$ 28,940,000	-\$ 115,617,157	-\$ 286,920,623	-\$ 419,030,976	-\$ 488,047,100	-\$ 464,060,125
PASIVO CORRIENTE						
IMPUESTO POR PAGAR	\$ 0	-\$ 2,250,000	-\$ 2,250,000	-\$ 2,250,000	-\$ 2,250,000	-\$ 4,371,723
TOTAL PASIVO CORRIENTE	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0

PASIVO A LARGO PLAZO						
PRESTAMOS BANCARIOS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
TOTAL PASIVO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
PATRIMONIO						
CAPITAL	\$ 150,000,000	\$ 150,000,000	\$ 150,000,000	\$ 150,000,000	\$ 150,000,000	\$ 150,000,000
RESERVA LEGAL	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1,020,069
UTILIDADES PERIODOS ANTERIORES	\$ 0	\$ 0	-\$ 202,617,157	-\$ 384,864,623	-\$ 528,794,496	-\$ 610,575,702
UTILIDADES POR DISTRIBUIR	\$ 0	-\$ 202,617,157	-\$ 182,247,467	-\$ 143,929,873	-\$ 81,781,206	\$ 9,180,619
TOTAL PATRIMONIO	\$ 150,000,000	-\$ 52,617,157	-\$ 234,864,623	-\$ 378,794,496	-\$ 460,575,702	-\$ 450,375,015
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	\$ 150,000,000	-\$ 52,617,157	-\$ 234,864,623	-\$ 378,794,496	-\$ 460,575,702	-\$ 450,375,015
CIERRE BALANCE		-\$ 63,000,000	-\$ 52,056,000	-\$ 40,236,480	-\$ 27,471,398	-\$ 13,685,110

9.3.3 Estado de ganancias o pérdidas.

ESTADO DE RESULTADOS					
PERFIL DATA					
Año	1	2	3	4	5
Ventas Brutas	\$ 175,608,000	\$ 237,432,000	\$ 320,748,000	\$ 433,188,000	\$ 584,765,999
Menos Descuentos Y Devoluciones	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Ventas Netas	\$ 175,608,000	\$ 237,432,000	\$ 320,748,000	\$ 433,188,000	\$ 584,765,999
Inventario Inicial	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Compras	-\$ 22,800,000	-\$ 30,780,247	-\$ 41,553,086	-\$ 56,096,296	-\$ 75,729,630
Inventario Final	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Menos Costo De Ventas	-\$ 22,800,000	-\$ 30,780,247	-\$ 41,553,086	-\$ 56,096,296	-\$ 75,729,630
Utilidad Bruta	\$ 152,808,000	\$ 206,651,753	\$ 279,194,913	\$ 377,091,703	\$ 509,036,370
Menos Gastos Operacionales	-\$ 364,800,000	-\$ 393,984,000	-\$ 425,502,720	-\$ 459,542,938	-\$ 496,306,373
Menos Depreciacion De Activos	\$ 11,624,844	\$ 7,334,780	\$ 4,627,934	\$ 2,920,029	\$ 1,842,414
Utilidad Operacional	-\$ 200,367,157	-\$ 179,997,467	-\$ 141,679,873	-\$ 79,531,206	\$ 14,572,411
Menos Gastos Financieros	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Menos Arrendamiento Financiero	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Utilidad Antes De Impuestos	-\$ 200,367,157	-\$ 179,997,467	-\$ 141,679,873	-\$ 79,531,206	\$ 14,572,411
Impuesto De Renta	-\$ 2,250,000	-\$ 2,250,000	-\$ 2,250,000	-\$ 2,250,000	-\$ 4,371,723
Utilidad A Disposicion De Socios	-\$ 202,617,157	-\$ 182,247,467	-\$ 143,929,873	-\$ 81,781,206	\$ 10,200,687
Reserva Legal	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	-\$ 1,020,069
Utilidades Por Distribuir	-\$ 202,617,157	-\$ 182,247,467	-\$ 143,929,873	-\$ 81,781,206	\$ 9,180,619

9.3.4 Tasa Interna de Retorno TIR, Valor Presente Neto VAN, Punto de equilibrio y periodo de recuperación de la inversión.

VER EXCEL

9.3.5 Situaciones que pueden afectar el proyecto.

El proyecto podría tener afectación de tipo legal en cuanto cambien las condiciones de la ley de habeas data y protección de datos. La información personal que maneja nuestra base de datos cuya consulta es de carácter público, está condicionada a la aceptación de los dueños de la información y por lo tanto debe establecer una política clara en el manejo de la información sensible la cual podría generar inconvenientes jurídicos de no ser manejada con sensatez.

Hoy el crecimiento y expansión de emprendimientos o startups como nuestro proyecto pone en evidencia coyunturas propias de los negocios de tecnología e información en donde no solo se requiere un plan de mercado definido y alto apalancamiento financiero en sus inicios, sino también proyecciones de crecimiento que prioricen la escalabilidad y la tracción (capacidad para generar ingresos y ampliar el target) que son fundamentales para su supervivencia. Esta situación presenta una disyuntiva radical en este tipo de negocios cuyo crecimiento debe ser apalancado a través de fondos de inversión y sus resultados durante buena parte de sus inicios arrojan saldos negativos como consecuencia de la constante reinversión y fortalecimiento de sus procesos y tecnologías que desequilibran las finanzas del proyecto. Aunque no es una situación que determine el futuro de un negocio de este tipo, si genera incertidumbre y solo quienes conocen del sector comprenden la importancia de que un negocio de este tipo crezca de manera constante a pesar de contar con pérdidas en su balance periódico.

Bajo dicho contexto, el riesgo de no lograr la tracción y la escalabilidad deseada en cierto lapso de tiempo constituye un riesgo sustancial para la supervivencia del proyecto y es ahí cuando se deben reforzar los panes piloto que nos permita determinar con claridad las falencias del servicio y la puesta a punto requerida para su efectiva ejecución.

Conclusiones

Logramos entender la importancia que tiene la tecnología hoy en día, la interacción entre usuarios y empresa y la escasa aplicación de este tipo de plataformas para mejorar los procesos del sector de la construcción.

Identificamos la necesidad de verificar la información relativa a la experiencia de las personas y empresas que contratan en el sector de la construcción y los graves perjuicios que ocasionan la contratación de personal poco capacitado.

Concluimos que el sector de la construcción es un gran motor de la economía del país pero que aún tiene muchas cosas que mejorar ya que se presentan fallas y errores que pueden ser oportunidades de negocio y crecimiento para los profesionales del sector

Nos permitió materializar y consolidar todos los conocimientos obtenidos a lo largo de la vida académica facilitándonos la aplicación de conceptos técnicos y el trabajo en grupo.

Bibliografía

- Lesmes, L. (9 de abril de 2018). *http://www.eempleo.com*. Obtenido de <http://www.eempleo.com>: <http://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/la-construccion-genera-casi-dos-millones-de-empleos-en-colombia-5573>
- Mesa, J. (27 de 02 de 2015). *https://noticias.canalrcn.com*. Obtenido de <https://noticias.canalrcn.com/tecnologia-tecnologia/son-las-aplicaciones-moviles-el-futuro-tecnologico-del-pais>
- Ministerio de Educación Nacional. (2018). *Consejo Nacional de Acreditación*. Obtenido de ¿Qué es la Acreditación de Alta Calidad de maestrías y doctorados?: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187355.html>
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (05 de Mayo de 2012). *MINCIT*. Obtenido de Definición Tamaño Empresarial Micro, Pequeña, Mediana o Grande: http://www.mincit.gov.co/mipymes/publicaciones/2761/definicion_tamano_empr esarial_micro_pequena_mediana_o_grande
- Mobile Marketing Association . (2011). *Libro Blanco de Apps*. Mobile Marketing Association .
- Nadal, R. (20 de Mayo de 2016). *¿Y ahora quien podrá Ayudarnos?* Obtenido de <http://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/analisis-situacion-economica-colombia-496149>
- Oxfam Intermón. (07 de 2017). *https://blog.oxfamintermon.org*. Obtenido de <https://blog.oxfamintermon.org/en-que-consiste-la-responsabilidad-medioambiental/>
- Revista Dinero. (16 de 06 de 2017). *www.dinero.com*. Obtenido de <https://www.dinero.com/pais/articulo/consumo-de-dispositivos-moviles-en-colombia-y-america-latina/246637>

- RODRÍGUEZ, S. (03 de 07 de 2018). *www.elcolombiano.com*.
Obtenido de <http://www.elcolombiano.com/negocios/estos-son-los-retos-del-sector-constructor-para-el-segundo-semester-de-2018-LN8942386>
- Salazar, R. (16 de Febrero de 2017). *Contratación de personal: nuevas herramientas digitales para selección de trabajadores*. Obtenido de <http://semanaeconomica.com/article/management/gerencia/213972-nuevas-herramientas-digitales-para-contratar/>
- solomarketing. (2016). *solomarketing*. Obtenido de <https://solomarketing.es/el-impacto-de-las-aplicaciones-moviles/>
- tecnoempleo. (2018). *www.tecnoempleo.com*. Obtenido de <https://www.tecnoempleo.com/corporativo/portales-de-empleo.php>
- todo marketing. (11 de 2013). *todo marketing*. Obtenido de <http://www.todomktblog.com/2013/11/responsabilidad-medio-ambiente.html>
- turijobs. (2018). *www.turijobs.com*. Obtenido de <https://www.turijobs.com/sitecorporativo/turijobs>
- Universidad de Palermo Facultad Arquitectura. (2002). *La calidad en la industria de la construcción*. Londres: Repensando la construcción.
- Werther, D. (2008). *Administración de recursos humano*. Colonia Desarrollo Santa Fe: mc graw hill.
- Wikipedia. (17 de Julio de 2018). *Portal de Empleo*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Portal_de_empleo

Lista de referencias

Referencias

- Arango, R. N. (2018). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 85.
- Beleño, I. (18 de 12 de 2017). *larepublica.co*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/la-industria-ti-espera-alcantar-ventas-por-177-billones-en-2018-2582562>
- CCB. (2017). *www.ccb.org.co*. Obtenido de <https://www.ccb.org.co/Fortalezca-su-empresa/Temas-destacados/Bases-de-datos-e-informacion-empresarial>
- colejobs.es. (2018). <https://www.colejobs.es>. Obtenido de <https://www.colejobs.es>
- Congreso de la República. (16 de Julio de 2008). LEY 1229 . *Por la cual se modifica y adiciona la Ley 400 del 19 de agosto de 1997*. Bogotá D.C.
- Construdata, ABC de la construcción. (2017). *www.construdata.com*. Obtenido de <http://www.construdata.com/BancoConocimiento/C/cartillaabc/introduccion.htm>
- Contabilidad Actual*. (10 de Agosto de 2013). Obtenido de Reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación de personal: <https://www.contabilidad-actual.com.mx/2013/08/10/reclutamiento-selecci%C3%B3n-contrataci%C3%B3n-inducci%C3%B3n-y-capacitaci%C3%B3n-de-personal/>
- DAZA, L. S. (2015). DISEÑO DE UN PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICABLE A EMPRESAS DE LA CONSTRUCCION SECTOR VIVIENDA. 18-19. Bogota.
- Delgado, J. J. (2015/2016). NUEVAS TENDENCIAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. España: UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ DE ELCHE.

- ecoempleo. (2018). *www.ecoempleo.com*. Obtenido de <http://www.ecoempleo.com/index.php?pag=qs>
- Economipedia. (2015). *Competitividad*. Obtenido de <http://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>
- expansion. (2018). *www.expansion.com*. Obtenido de <http://www.expansion.com/2012/08/27/empleo/emprendedores/1346085849.html>
- Gretter, G. (26 de marzo de 2001). *InnoVage*. Obtenido de Porque mi empresa necesita una aplicación Mobile: <https://www.innovaportal.com/innovaportal/v/657/1/innova.front/por-que-mi-empresa-necesita-una-aplicacion-mobile-app>
- hosteleo.com. (2018). *https://hosteleo.com*. Obtenido de <https://hosteleo.com/application/index/quienes-somos>
- Institución Universitaria ESUMER. (2017). La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia. *Revista Escenarios; empresa y territorio*, 66;71.
- KEE, M. G. (2018). *TENDENCIAS INTERNACIONALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL*.

Herramientas de investigación aplicada / Encuesta realizada de manera virtual.

PerfilData

Esta encuesta es de gran ayuda. Gracias

Tiene métodos para verificar la experiencia del personal que va a contratar

SI

No

Considera que hay dificultad en verificar la información y referencias del personal a contratar.

SI

No

Considera que comprobar la experiencia y antecedentes laborales son factores determinantes en el proceso de contratación y que esto promueva el trabajo de calidad

- SI
- No
- NO ESTOY SEGURO

Ha detectado información falsa o difícil de comprobar en las hojas de vida del personal a contratar.

- SI
- No

De ser afirmativa su respuesta anterior, estaría de acuerdo en pagar entre 2.000 pesos y 10.000 pesos por descarga de la aplicación

- SI
- NO
- NO es de mi interés

Estaría dispuesto a pagar por descarga de esta información de reputación laboral entre 50.000 y 300.000 (Anual)

- SI
- No

Usted estaría dispuesto a brindar información para la aplicación sobre el personal que ha contratado

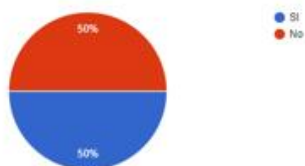
- SI
- No

Fueron contestadas 12 encuestas, los resultados fueron los siguientes

P1

Tiene métodos para verificar la experiencia del personal que va a contratar

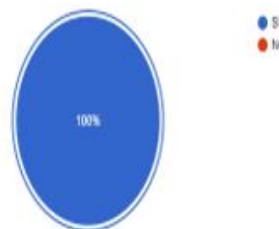
12 respuestas



P2

Considera que hay dificultad en verificar la información y referencias del personal a contratar.

12 respuestas



P3

Considera que comprobar la experiencia y antecedentes laborales son factores determinantes en el proceso de contratación y que esto promueva el trabajo de calidad

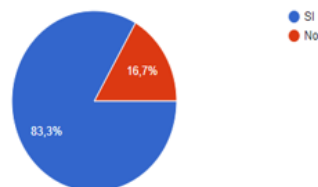
12 respuestas



P4

Ha detectado información falsa o difícil de comprobar en las hojas de vida del personal a contratar.

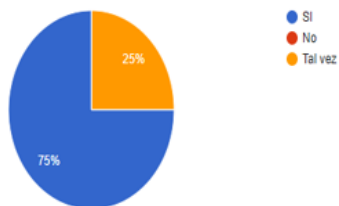
12 respuestas



P5

Usaría una Aplicación que el ayude a verificar la información sobre experiencia y comportamiento laboral de los trabajadores en trabajos anteriores.

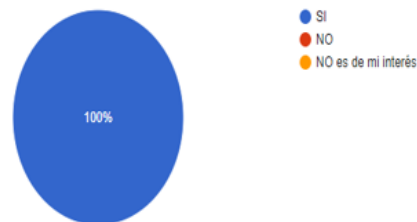
12 respuestas



P6

De ser afirmativa su respuesta anterior, estaría de acuerdo en pagar entre 2.000 pesos y 10.000 pesos por descarga de la aplicación

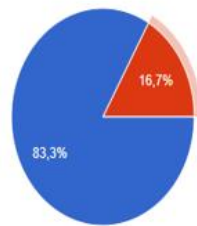
12 respuestas



P7

Estaría dispuesto a pagar por descarga de esta información de reputación laboral entre 50.000 y 300.000 (Anual)

12 respuestas

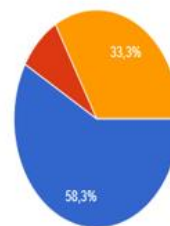


● Si
● No

P8

Usted estaría dispuesto a brindar información para la aplicación sobre el personal que ha contratado

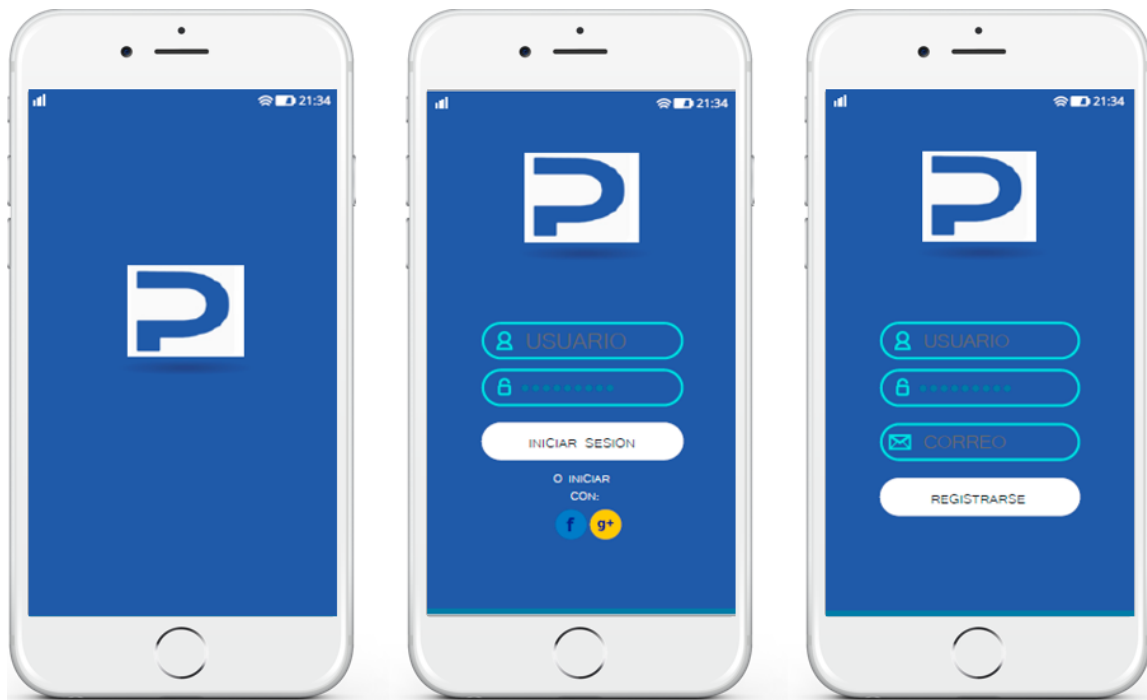
12 respuestas

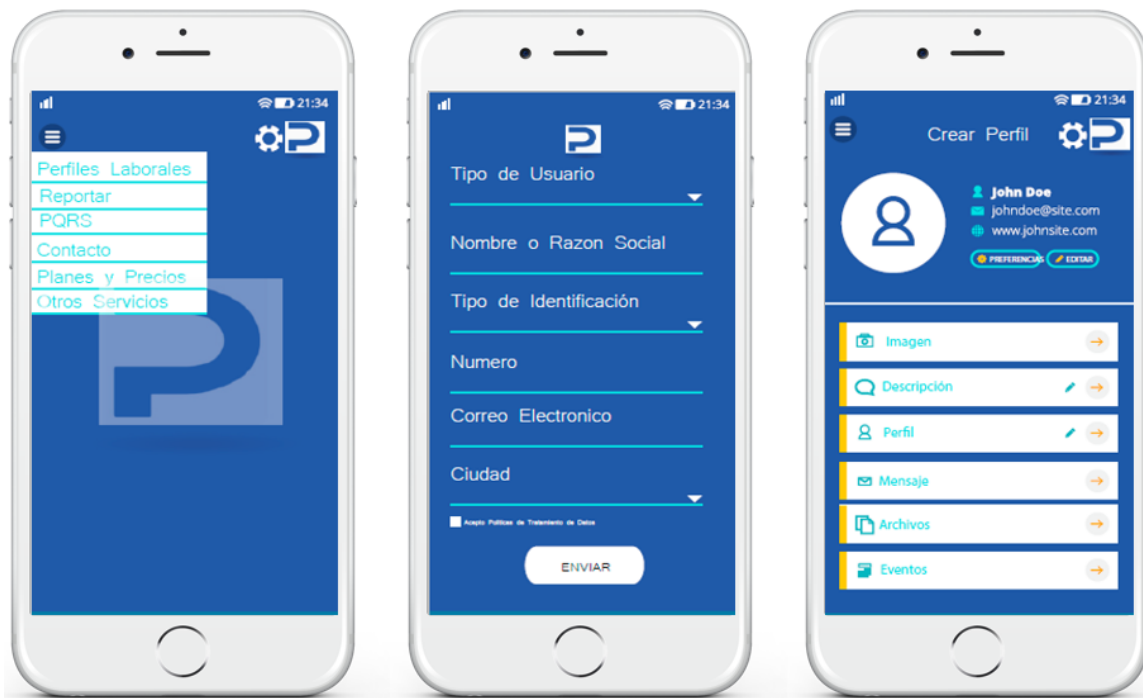


● Si
● No
● Tal vez

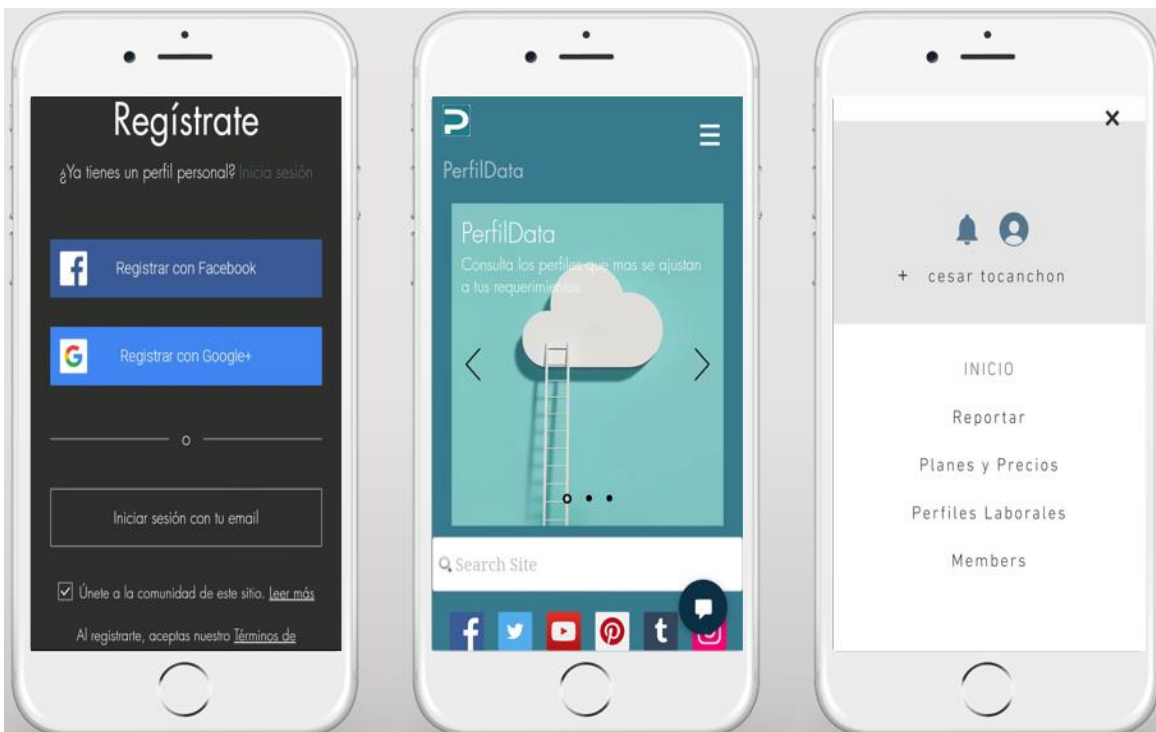
Imágenes del prototipo a escala de la aplicación.

Vistas Prototipo Inicial





Vistas Diseño Final





CD. Con archivos en Word y Power Point.