

- document de treball (2) -

ANÀLISI COMPARATIVA I PROPOSTA DE SOLUCIONS

Elabora Tania Hidalgo Tècnic TIC En data:	Aprova Direcció de RRHH En data:	Aprova Direcció de Comunicació En data:	Aprova Direcció de Sistemes En data:
--	--	---	--

Fitxa 1. Requisits generals A1, A2 i A4

grup implicat	Direcció corporativa, usuari extern i programadors interns
problema/requisit	Complexitat/simplicitat de la borsa de treball (enfocament general)
descripció	<ul style="list-style-type: none"> - La direcció institucional aposta per un sistema de borsa de treball en el qual es tingui en consideració la usabilitat per a l'usuari extern, per sobre de l'automatització de tasques per a l'usuari intern. - Davant el nombre dels usuaris que en la corresponent enquesta de satisfacció varen manifestar que suprimirien l'obligatorietat d'introduir el currículum mitjançant el web de la borsa de treball, es podria suposar que ens trobem davant un bon nombre de candidats poc avesats a la utilització de formularis on-line. - En tractar-se d'una remodelació i per motius de pressupost, el redisseny es farà per programadors interns que no són experts d'alt nivell en la configuració de formularis web. <p>Tot això fa aconsellable de proposar una borsa de treball tant simple com sigui possible.</p>
comparativa	<p>S'observen solucions de tot tipus quant a borses de treball on-line, amb un major o menor grau d'informatització i de possibilitat d'automatització de tasques de gestió interna, i amb més o menys complexitat pel que fa a facilitats d'ús per als candidats que volen accedir a un lloc de treball. Entre d'altres, podem destacar les següents tipologies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Com a exemple de màxima complexitat (i màxima informatització i automatització) ens trobaríem davant l'exemple paradigmàtic de la borsa de treball de l'Institut Català de la Salut. - Com a exemple de màxima simplicitat (i escassa informatització i gairebé nul·la automatització), podríem esmentar aquelles borses que només proposen un formulari d'entrada de dades personals i l'adjunció del CV en un arxiu, com ara la borsa de l'Hospital de l'Esperit Sant. - Un possible terme mig (quant a complexitat i automatització) serien les borses de treball d'algunes universitats, com ara la borsa de treball de la pròpia UOC. Aquestes borses, completament informatitzades, fan suposar que generaran més treball per al personal intern que, per exemple, la borsa de l'Institut Català de la Salut, si bé cal considerar, no obstant i en especial, que resulten notablement més simples per a l'usuari extern que la borsa de l'ICS, i no semblen perdre un grau excessiu d'automatització interna.
proposta	Es proposa de continuar amb la mateixa concepció que es va adoptar en relació amb la borsa de treball existent, de manera que es seguiria optant per un model de borsa de treball tant simple com sigui possible per a l'usuari extern, però susceptible d'oferir un grau acceptable d'automatització de la gestió interna. Es tractaria, doncs, d'una borsa situada en un terme mig i, per tant, similar a la de les universitats, encara que adaptada a les particularitats del món laboral sanitari.
justificació	En mantenir aquest enfocament general, s'espera de poder continuar endavant amb una borsa tant simplificada com sigui possible, però sense perdre, no obstant, un excessiu grau d'automatització, i tot tractant, a la vegada, de fer més senzilla la tasca dels programadors.

Fitxa 2. Requisits generals A3

grup implicat	Usuari intern
problema/requisit	Complexitat/simplicitat de la borsa de treball
descripció	<p>– L'usuari extern no consulta els documents explicatius ni els manuals, ni tampoc les FAQs, de forma que se sol confondre i/o comet errors que desajusten la seva puntuació o poden causar, fins i tot, la seva expulsió de la borsa de treball.</p> <p>Aquest fet també podria corroborar que ens trobem davant usuaris poc familiaritzats amb la utilització de formularis web, manuals i FAQs, si bé cal considerar, igualment, la poca disposició general dels usuaris a llegir qualsevol escrit i, en especial, documents extensos.</p>
comparativa	<p>– En general i quant a altres borses on-line del sector sanitari, com per exemple la de l'ICS o la del <i>Servicio Andaluz de Salud</i> (SAS), podem observar que, en la seva majoria, disposen de FAQs i de documents i manuals explicatius més o menys extensos, situats, similarmet a com succeeix en relació amb la borsa que ens ocupa, en un lloc clarament separat dels formularis d'entrada de dades. Fins i tot i en algunes ocasions, com ara el cas del <i>Servicio de Salud de Castilla la Mancha</i> (SESCAM) resulta molt senzill d'accedir als documents explicatius, però notablement complex de trobar el veritable accés als formularis d'introducció del currículum.</p> <p>– D'altra banda, altres institucions de tipus públic, com ara algunes universitats, confien més en l'expertesa TIC del seus usuaris (probablement més experts en navegació que el personal sanitari) i no ofereixen documents explicatius ni manuals d'utilització.</p> <p>En tot cas, no sembla observar-se cap solució susceptible de solucionar majoritàriament el problema descrit.</p>
proposta	<p>Sembla oportú, per tant, de canviar la concepció del sistema de facilitació d'informació complementaria, tot efectuant les següents modificacions:</p> <ol style="list-style-type: none"> Incorporar, als propis formularis, la informació mínima indispensable (explicacions bàsiques d'ús i possibles links a taules), sempre tractant d'evitar, no obstant, una possible saturació d'anotacions textuales. Reduir, tant com sigui possible, el manual d'explicació de la utilització dels formularis i transformar-lo en una presentació molt visual tipus PowerPoint. Eliminar el document d'errors més comuns i incorporar, al manual d'ús i de manera destacada, els avisos pel que fa als errors que es cometen més comunament, així com el barem d'explicació de la puntuació. Deixar, en la pàgina web on se situa l'accés als formularis, únicament el link d'accés a aquests, el link al manual d'explicació (PowerPoint), el link a les FAQs i l'avís legal obligatori (política de privacitat institucional i protecció de dades de caràcter personal). Eliminar els enllaços restants (document d'errors, taules explicatives, barems de puntuació...).
justificació	Mitjançant aquestes accions es pretén de fomentar la lectura/consulta de la informació explicativa, de disminuir el nombre d'errors comesos per l'usuari i de continuar simplificant, en general, el web de la borsa de treball.

Fitxa 3. Problemes d'usabilitat dels formularis B5

grup implicat	Usuari extern
problema/requisit	Accés als formularis
descripció	<ul style="list-style-type: none"> - L'usuari no troba l'accés als formularis i/o no li és possible d'accedir per segona vegada, perquè confon els punts d'accés, no se li ha pogut enviar la clau (no va entrar correctament l'adreça de correu electrònic), o no interpreta bé la clau rebuda.
comparativa	<ul style="list-style-type: none"> - Tal com s'ha comentat més amunt, és molt possible que, pel que fa als usuaris del web del SESCAM, aquests pateixin un greu problema de dificultats a l'hora de trobar el link d'accés als formularis d'introducció de dades, si bé en altres webs com la de l'ICS o el SAS és probable que el candidat s'orienti notablement millor, encara que també pot succeir que aquest experimenti certa confusió. - D'altra banda, el sistema de registre que utilitzen la majoria dels webs (on l'usuari introdueix l'e-mail i la clau que ell/ella considera convenient), sembla ser notablement més adequat, per tal d'evitar errors, que l'existent a la borsa que ens ocupa (on l'usuari introdueix l'e-mail i el sistema envia una clau d'accés aleatòria).
proposta	<p>Així doncs i davant l'observat, sembla raonable proposar el que es recull a continuació:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Modificar el formulari de registre, de manera que hi hagi una única entrada per a l'e-mail i la contrasenya, i diferents <i>checks</i> per tal d'indicar l'acció que es vol efectuar (accés a la introducció i modificació del currículum, i accés a la consulta de la puntuació obtinguda). b) Adoptar el mateix sistema observat en altres llocs web, de manera que sigui el propi usuari qui introdueix la clau que consideri oportuna, en el moment de registrar-se. c) Modificar el text de l'e-mail que rebia el candidat amb la seva clau d'accés i transformar-lo en un correu de confirmació de registre, per tal de comprovar que l'intent d'accés ha estat realment efectuat per una persona interessada. d) Afegir una explicació, conforme el candidat rebrà aquest correu de confirmació de registre i conforme aquest registre s'haurà de confirmar. e) Durant el procés de registre, es farà repetir a l'usuari dues vegades i en llocs separats, tant la seva adreça de correu electrònic com la seva contrasenya, tot impossibilitant de copiar-les i enganxar-les, amb la finalitat d'obligar el candidat a reescriure-les i d'ajudar-lo a detectar possibles errors. Conseqüentment, s'avisarà l'aspirant si les dades no coincideixin entre si. f) També se li demanarà d'introduir el telèfon mòbil, com a camp obligatori, per tal de poder enviar-li un SMS, en el cas que l'adreça d'e-mail continués sent incorrecta. g) Adequar als canvis l'arbre de navegació.
justificació	Aquestes mesures pretenen de disminuir les probabilitats de confusió i error per part del candidat en el moment d'accedir als formularis on-line, tant per primera vegada com en ocasions posteriors, tot tractant de garantir, a la vegada, que sempre es disposi d'alguna via efectiva per al contacte amb els candidats.

Fitxa 4. Problemes d'usabilitat dels formularis C6 i C7

grup implicat	Usuari extern
problema/requisit	Introducció de l'experiència professional
descripció	<ul style="list-style-type: none"> – L'usuari no sap com introduir la seva experiència professional, perquè té multitud de contractes i, encara que afegeixi camps, aquests no són suficients. – L'usuari no pot introduir l'experiència professional, com a conseqüència que no està introduint les dates d'inici i final del contracte laboral en un format de data correcte, i la màscara d'entrada li impedeix (malgrat que el format -dd/mm/aaaa- s'especifica en el formulari).
comparativa	En els llocs webs consultats es pot observar la utilització d'un sistema similar, basat en l'entrada de la data d'inici i final del contracte, i amb especificació del format de data a emprar sobre el corresponent camp a emplenar, i/o amb un missatge emergent d'explicació del format, en el cas que la data s'estigui introduint de manera incorrecta.
proposta	<p>Davant el fet que, en les altres webs consultades, és molt probable que es produeixin els mateixos problemes detectats quant a la borsa de treball que ens ocupa, es proposa de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Canviar la tipologia del sistema d'introducció de l'experiència professional (basat en l'entrada de la data d'inici i final del contracte laboral), i fer introduir al candidat la seva experiència professional en total de dies treballats. b) Modificar la màscara d'entrada per tal que admeti només nombres sencers sense punts.
justificació	<p>Amb aquesta simple modificació i tot considerant que avui dia, o bé es rep al domicili, o bé es pot consultar fàcilment i on-line l'Informe de Vida Laboral que emet la Seguretat Social, es tractaria de:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Possibilitar que l'usuari agrupi de manera més senzilla els dies treballats amb la mateixa categoria professional (encara que sigui en diferents hospitals, clíniques...), ja que aquesta informació la pot extreure fàcilment del seu Informe de Vida Laboral (on hi figuren el total de dies treballats en cada centre). – Evitar, també, que a l'usuari li manquin camps al formulari per a l'entrada de la seva experiència professional, en fer-se factible aquesta agrupació de dies treballats en diferents centres. – Facilitar a l'usuari la possibilitat d'escriure els dies treballats amb un nombre sencer (sense haver d'atendre a cap format de data), per tractar d'evitar els errors i els possibles bloqueigs com a conseqüència de les màscares d'entrada. – Fer més senzills els càlculs interns als programadors, perquè el sistema de gestió intern ja no ha d'efectuar cap càlcul (a partir de les dates d'inici i final de contracte) per tal d'obtenir el nombre de dies treballats, nombre que, ara, seria introduït directament pel propi candidat.

Fitxa 5. Problemes d'usabilitat dels formularis D8 i E9

grup implicat	Usuari extern
problema/requisit	Adjunció de la titulació i titulació no corresponent
descripció	<ul style="list-style-type: none"> – A l'usuari no li és possible d'adjuntar la titulació oficial, ja que l'arxiu corresponent pesa massa o no té un format correcte, i és bloquejat pel sistema. – Els usuaris demanen de cobrir llocs de treball per als quals no estan degudament qualificats.
comparativa	<p>En aquest sentit i dins del context de les diferents borses de treball comparades, s'han pogut observar solucions molt disperses:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Existeixen borses de treball en relació amb les quals la documentació acreditativa no s'ha d'adjuntar en omplir el corresponent formulari, sinó que s'ha de presentar de manera presencial, com ara la borsa de l'ICS. – Contràriament, hi ha borses que ni tan sols mencionen la qüestió relativa a l'adjunció/presentació de documents (ni on-line, ni tampoc presencialment), com seria el cas de la borsa del <i>Mount Sinai</i> o la de la pròpia UOC. – Finalment hi ha borses de treball, generalment d'altres universitats, que se situen en un terme mig, on malgrat que es menciona si s'han adjuntat o no documents acreditatius, no es manifesta, no obstant, cap obligació d'adjuntar-los. – D'altra banda, però i especialment quant a les borses de tipus sanitari, sí que s'observa la disponibilitat de taules explicatives de les equivalències entre la titulació oficial que cal posseir i el lloc de treball que es pot ocupar. <p>En tot cas i quant a moltes de les borses que permeten adjunció de documents acreditatius, no s'observen explicacions pel que fa a què és el que cal exactament adjuntar (titulació oficial, diplomes de cursos, certificats de treball...), ni tampoc pel que fa al format correcte d'adjunció.</p>
proposta	<p>Tanmateix i tot considerant la importància que revesteix disposar d'una titulació oficial en relació amb les professions sanitàries, que, òbviament, no es poden exercir sense posseir la corresponent titulació, es proposa de continuar demanant l'adjunció del títol oficial que dona accés al lloc de treball que se sol·licita, encara que intentant de:</p> <p>a) Incorporar al propi formulari la informació bàsica imprescindible (abans situada exclusivament al manual d'ús) i relativa a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – què cal adjuntar (només la titulació oficial que dóna accés al lloc de treball); – què s'entén per titulació oficial (no pas diplomes de cursos i cursets); – quina titulació mínima es requereix per a cada lloc de treball (link a taula d'equivalències entre titulacions i llocs de treball que es poden sol·licitar), i – com adjuntar aquesta titulació (mida -A4- i formats d'arxiu que s'accepten).
justificació	Tot incorporant aquesta informació en un lloc més fàcilment accessible, es cerca de garantir l'adjunció, per part del candidat, de la titulació oficial correcta i imprescindible, amb la finalitat d'evitar que el seu currículum hagi de ser retirat del conjunt de currículums que conformen la borsa de treball.

Fitxa 6. Problemes de funcionament del sistema de gestió intern F10

grup implicat	Usuari intern
problema/requisit	Valoració de l'experiència professional
descripció	<ul style="list-style-type: none"> – Quan es tracta d'usuaris que han desenvolupat les seves tasques en llocs de treball diferents però simultanis, es produeix un encavalcament de les dates d'inici i final de contracte que dona lloc a càlculs de puntuació poc ajustats; puntuació igual treballar 6 mesos en un sol lloc a jornada completa, que treballar 3 mesos en dos llocs simultanis amb jornades parcials.
comparativa	Només s'observa cert tractament d'aquesta qüestió dins del marc de la borsa de treball de l'ICS, on el candidat ha d'especificar si la jornada de treball és completa o parcial. Tanmateix, no se sol·licita d'indicar com de parcial és aquesta jornada, de manera que, considerant la multitud d'horaris i jornades existents al món sanitari (existeixen jornades des de les 35 fins a les 4 hores setmanals, tot passant per un enorme ventall de jornades possibles), tampoc sembla que la proposta de l'ICS hagi de donar resultats massa ajustats.
proposta	<p>Es proposa, per tant i diferentment, de:</p> <p>a) Situar, en el formulari d'introducció de l'experiència professional i adjacent a cadascun dels nous camps d'entrada del nombre de dies treballats, un desplegable per a la indicació de la jornada laboral setmanal.</p> <p>En resultar notablement difícil de recollir, en un únic desplegable, totes les jornades setmanals possibles (hi ha jornades, fins i tot, amb diferenciació de fracció: 7,25 hores; 7,45 hores...), es tractarà d'agrupar les jornades, de forma mínimament coherent, i d'assignar a cadascuna un factor de correcció de la puntuació.</p> <p>El desplegable i la puntuació assignada serien, per tant, els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 40 hores i més - 100% de la puntuació obtinguda pels dies treballats – Menys de 40 hores fins a 30 hores - 75% d'aquesta puntuació – Menys de 30 hores fins a 20 hores - 50% d'aquesta puntuació – Menys de 20 hores fins a 10 hores - 25% d'aquesta puntuació – Menys de 10 hores - 10% d'aquesta puntuació
justificació	<p>No podem negar que aquesta proposta redueix les possibilitats d'agrupació de dies treballats en diferents centres per part del candidat (segons mencionàvem quant al problema C6), ja que no només haurà de tenir en compte que aquests dies siguin de la mateixa categoria professional, sinó que també haurà de contemplar que tinguin la mateixa franja de jornada setmanal, fet que possiblement li farà més difícil de disminuir el nombre total de camps d'experiència professional a emplenar.</p> <p>Malgrat aquest inconvenient parcial, sembla raonable, no obstant, de continuar defensant aquesta solució, ja que, amb l'aplicació d'aquests desplegables i percentatges de correcció, s'espera de poder eliminar els desajustos de la puntuació esmentats més amunt, tot aconseguint a la vegada, sinó una puntuació completament exacta, sí que una de més equitativa.</p>

Fitxa 7. Problemes de funcionament del sistema de gestió intern F11 i F12

grup implicat	Usuari intern
problema/requisit	Valoració de l'experiència professional
descripció	<ul style="list-style-type: none"> – Tampoc resulta ajustada la puntuació que s'obté com a resultat del sistema actual d'introducció de l'experiència professional, ja que es deixa llibertat al candidat per tal que introdueixi aquella experiència que consideri més directament relacionada amb el lloc de treball que sol·licita i s'assigna a aquesta experiència una puntuació invariable. L'usuari introdueix experiència no relacionada i aquesta és puntuada com si ho fos. – Finalment, l'usuari intern no troba adient haver d'acceptar com a vàlida la totalitat d'informació professional al·legada pel candidat/a, sense disposar de cap document acreditatiu.
comparativa	<p>També, pel que fa a aquestes qüestions s'observen, en els llocs web consultats, propostes diverses. Així doncs:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Algunes borses, com la de la pròpia UOC i altres universitats, deixen total llibertat al candidat per tal que introdueixi allò que consideri convenient, ja que no es coneix, a priori, a quin lloc de treball haurà d'optar. – Altres borses, en especial les sanitàries, com ara la del SAS, fan escollir prèviament el lloc de treball a ocupar i avisen que no es computarà l'experiència no relacionada, si bé l'usuari pot introduir allò que consideri oportú. – Finalment, la borsa de l'ICS proposa un sistema complex de filtratge i utilització de desplegable que, si bé i molt probablement no presentarà aquest inconvenient a l'hora de proporcionar una puntuació ajustada, es fa llarg i poc àgil per al candidat implicat. – D'altra banda i com ja s'ha mencionat en relació amb el problema D8, també quant a l'adjunció de documents acreditatius existeixen les solucions més diverses (presentació presencial, no menció del tema, o esment de la qüestió, però no obligatorietat d'adjunció).
proposta	<p>Tot observant, per tant, que el funcionament d'altres borses de treball tampoc resol completament aquesta situació, sembla oportú de proposar de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Adoptar un nou sistema d'introducció de l'experiència professional dins la borsa de treball, de manera que allò que introdueix el candidat no sigui de lliure elecció, sinó que vingui marcat pel lloc de treball que el candidat sol·licita. b) Unificar i reduir el nombre de formularis, tot fusionant en un únic formulari, el formulari d'elecció de lloc de treball i el formulari d'introducció de l'experiència professional. c) Un cop fusionats els formularis, establir un sistema de filtratge, de manera que si se sol·licita un lloc de treball d'infermer/a en el desplegable superior (d'elecció del lloc de treball), només es pugui introduir experiència relacionada amb infermeria en els desplegable inferiors (d'introducció de la pròpia experiència), tot fent aparèixer per defecte la mateixa àrea i família professional triades més amunt.

	<p>d) Bastir un nou sistema de classificació professional basat, no en una agrupació horitzontal per categories (que ajuntaria, per exemple, tots el professionals amb diplomatures de diferents tipologies), sinó en una agrupació professional per àrees i famílies (que ajuntaria, per exemple, tota la família d'infermeria i atenció no facultativa, dins de l'àrea assistencial). Aquest nou sistema d'agrupació seria d'aplicació al sistema de filtratge dels desplegable del formulari, segons una determinada taula de classificació professional, que s'hauria també d'adjuntar al propi formulari d'introducció de l'experiència laboral.</p> <p>e) Deixar un desplegable lliure (sense filtratge), per tal que el candidat pugui introduir altra experiència professional rellevant però de menys relació (i assignar-li menys puntuació).</p> <p>f) Adequar als canvis l'arbre de navegació.</p> <p>g) Demanar al candidat que, si així ho creu convenient, adjunti l'Informe de Vida Laboral que emet la Seguretat Social, on es pot comprovar que aquest ha treballat realment en els centres que al-lega, així com el nombre de dies treballats i la categoria professional amb què l'aspirant ha estat contractat en els centres mencionats.</p>
<p>justificació</p>	<p>Si bé i en un principi s'havia proposat un sistema de puntuació basat en barems (l'experiència professional tenia una o altra puntuació segons les categories professionals dels aspirants: metges/esses i altres professionals que ocupen llocs de titulats superiors - 50 punts per cada 6 mesos treballats; infermers/es i altres professionals que ocupen llocs de titulats mitjans - 40 punts per cada 6 mesos treballats, etc.), aquest sistema va ser rebutjat inicialment pels responsable implicats i pels programadors interns, ja que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Els barems eren sempre els mateixos, fos quina fos la categoria professional de candidat que es cerqués, cosa que també donava lloc a puntuacions desajustades. Per exemple, si es cerqués un/a infermer/a, tindria més puntuació un/a que hagués treballat abans com a tècnic/a mitjà/ana en Administració (un lloc de titulat mitjà amb diplomatura) que un/a que hagués treballat abans d'auxiliar d'Infermeria (un lloc d'auxiliar amb FP1 o Cicle Formatiu de Grau Mig). Gairebé no cal dir, que interessa més un infermer/a amb experiència d'auxiliar d'Infermeria que un/a que hagi treballat a l'àrea d'Administració. - Resultava en excés complicat construir un sistema de barem variables, segons el tipus de professional que s'hagués de cercar. <p>Així doncs i encara que tampoc s'obté una puntuació d'exactitud matemàtica, ja que si cerco un lloc d'infermer/a obtindrà la mateixa puntuació un/a que hagi treballat abans com a fisioterapeuta (un graduat o diplomad) que com a auxiliar d'Infermeria, aquest nou sistema de classificació i filtratge permet, com a mínim, de puntuar únicament l'experiència professional que en realitat té relació amb el lloc de treball que l'aspirant ha sol·licitat.</p> <p>D'altra banda i si el candidat accedeix a adjuntar el seu d'Informe de Vida Laboral, es podrà efectuar una comprovació bàsica de les dades que aquest al-lega sense haver d'exigir una presentació documental presencial, si bé aquesta possibilitat es deixarà com a voluntària per tal de no incórrer en possibles vulneracions legals.</p>

Fitxa 8. Problemes de funcionament del sistema de gestió intern G13 i G14

grup implicat	Usuari intern
problema/requisit	Valoració de la formació acadèmica
descripció	<ul style="list-style-type: none"> – El grau d'adequació de la puntuació de la formació acadèmica es veu afectat pels possibles errors que efectua el candidat a l'hora d'introduir les dades corresponents (l'aspirant introdueix els cursos en els apartats reservats per a la titulació oficial, o bé barreja els cursos més directament relacionats amb el lloc que sol·licita amb aquells que no ho estan tant) – Una gran quantitat de candidats no adjunta la titulació oficial sol·licitada o adjunta una incorrecta, de manera que no només no es pot comprovar la veracitat de les dades que l'aspirant al·lega, sinó que el personal gestor es veu obligat a rebutjar el CV del candidat.
comparativa	<p>Quant a aquestes qüestions i en els llocs web consultats, es poden copsar propostes diverses, com ara:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Algunes borses on-line, generalment les borses de treball de les universitats, deixen prou llibertat al candidat per tal que introdueixi en camps oberts allò que consideri convenient. – Altres borses sanitàries combinen la utilització de desplegable (per a la titulació oficial) i camps oberts per als cursos, seminaris, etc. – Per la seva part, la borsa de l'ICS torna a proposar un sistema complex de filtratge i utilització de desplegable que, si bé i molt probablement tampoc no presentarà problemes per tal de proporcionar una puntuació correcta i ajustada, pot resultar també massa entretingut i enrevessat per al candidat implicat. <p>Tal com esmentàvem més amunt, hi ha solucions diverses pel que fa a l'adjunció de la titulació, que van des de l'obligació de presentar-la presencialment fins a la no menció de cap recomanació, passant per la constatació de si s'ha adjuntat o no algun document.</p>
proposta	<p>Es proposa una solució intermitja, com l'observada en relació amb d'altres borses de treball sanitàries, basada en:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Aplicar una combinació de desplegable (per a la titulació oficial) i de camps oberts per a la resta de cursos i activitats formatives. b) Traslladar una explicació mínima, abans situada al manual d'ús, al propi formulari, i recollir en aquesta explicació què s'entén per cada tipus de formació i què és allò que cal introduir en cadascun dels apartats. Incloure un link a la taula de correspondències entre les titulacions oficials i els llocs de treball a què aquestes donen accés. c) Incloure, també, l'explicació de com cal introduir la formació: entrar la durada del curs en hores lectives; comptar un crèdit ECTS com a 25 hores lectives i un crèdit no-ECTS com a 10, i agrupar els cursos de la mateixa tipologia o complementaris. d) D'altra banda, es convertirà el camp d'adjunció de la titulació oficial en camp obligatori i es proporcionarà un link a la taula de titulacions, prop del botó per adjuntar el títol. e) Canviar, en els desplegable corresponents a la selecció del lloc de treball que es vol ocupar, les denominacions de tècnic/a superior en Medicina per les de metge/essa. f) Afegir, al costat de les categories professionals relacionades amb la formació professional i en els mateixos desplegable, la indicació de la titulació necessària (Cicle Formatiu de Grau Superior o Mig - FPI o FPII)
justificació	Amb aquestes mesures es pretén, tant d'evitar confusions i reduir els possibles errors comesos pel candidat, com d'assegurar l'adjunció de la corresponent titulació oficial, amb la finalitat que cap currículum hagi de ser extret de la borsa de treball que ens ocupa.

Fitxa 9. Problemes de funcionament del sistema de gestió intern H15

grup implicat	Usuari intern
problema/requisit	Volum de candidats
descripció	<ul style="list-style-type: none"> - En el cas d'obrir-se la borsa de treball de manera més continuada i per a totes les categories professionals, tal com es feia amb anterioritat en relació amb la borsa de treball que ens ocupa, es podrien rebre els currículums d'una quantitat excessiva de candidats.
comparativa	En general i en totes les borses observades, s'aplica una obertura continuada de la borsa de treball per a totes les categories professionals que tenen representació. Tanmateix i en algunes borses, com ara la de l'ICS, s'observa la possibilitat que el propi candidat doni de baixa momentàniament el seu CV, de manera que aquest es pot "desactivar" quan s'està treballant en altra organització.
proposta	<p>En aquest cas, doncs, la proposta es bastiria tot tenint present l'exemple de les borses presencials (que se solen obrir separatament per categories professionals, àrees, departaments...), i abastaria les següents accions:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Aprofitar el sistema, disponible a la borsa de treball actual, d'obertura per campanyes (que fa possible d'obrir i tancar la borsa a voluntat), però eliminant l'obligació d'efectuar tres llargues campanyes l'any. b) Obrir la borsa únicament quan hi hagi vacants d'un determinat lloc de treball. c) Obrir la borsa únicament per a als llocs de treball en relació amb els quals s'han generat vacants, tot aprofitant el sistema gestió intern del catàleg de Recursos Humans de la institució. d) Incorporar, a aquest sistema de gestió intern, la possibilitat d'afegir/treure llocs de treball dels desplegable de la borsa, mitjançant l'alta d'un nou camp a la base de dades de l'esmentat catàleg. Aquest camp es denominarà "Actua a la borsa" i inclourà un <i>check</i> que, en el cas d'estar seleccionat, incorporarà els llocs de treball indicats als desplegable de la borsa. Els llocs de treball no marcats amb el <i>check</i> no actuaran als desplegable de la borsa de treball. e) Donar al candidat la possibilitat de desactivar el CV quan estigui treballant a altra centre i de tornar a reactivar-lo després, així com situar la desactivació/activació en un lloc ben visible (formulari de registre inicial) i avisar-lo de les repercussions d'aquestes accions.
justificació	<p>En modificar els criteris de gestió indicats i en incorporar les modificacions descrites, s'espera aconseguir de restringir el nombre de candidats que accedeixen a la borsa de treball en cada campanya, de manera que es converteixi en un nombre de candidats veritablement gestionable pel personal que els ha d'avaluar, entrevistar i seleccionar.</p> <p>A més i obrint la borsa únicament quan hi hagi vacants, es pretén d'aconseguir que els aspirants que introdueixin el CV puguin ser realment contractats (com a mínim una part), tot evitant, a la vegada, que es generin llargues llistes estàtiques d'aspirants sense cap possibilitat d'accedir a un lloc de treball dins la institució.</p> <p>Posteriorment i un cop fet el reclutament, també s'intenta de reduir el nombre de candidats incorporats a la borsa, mitjançant la possibilitat que els propis usuaris donin de baixa momentàniament el currículum del sistema, mentre estan treballant en altre centre de treball. Aquest fet, també ens evitaria d'efectuar trucades o enviar e-mails a candidats que ja estan contractats per altra institució.</p>

Fitxa 10. Problemes de funcionament del sistema de gestió intern I16

grup implicat	Usuari intern
problema/requisit	Correcció d'errors comesos
descripció	– No es disposa de cap sistema àgil per tal de corregir internament (si s'escau i quan sigui necessari) els errors que pugui cometre el candidat, sense haver de demanar-li que modifiqui el seu currículum o d'esperar que ho faci.
comparativa	Com a conseqüència que les diferents institucions només fan públiques les seves webs de borses de treball (i no pas els sistemes interns de gestió d'aquestes borses), es desconeix si disposen (o no) d'algun sistema de correcció de possibles errors.
proposta	<p>Així doncs, es proposa:</p> <ol style="list-style-type: none"> Incorporar a cadascuna de les pantalles internes que recullen la valoració automàtica de l'experiència professional i de la formació acadèmica dos camps anomenats "factor de correcció positiu" i "factor de correcció negatiu". Aquests camps permetran de sumar la puntuació corresponent a ítems que el candidat no hagi introduït i que siguin rellevants, o de restar la puntuació corresponent a ítems que l'aspirant hagi introduït erròniament i no hagin de puntuar. Afegir, també, un camp d'observacions obligatori, on l'avaluador haurà de fer constar obligatòriament el perquè de la suma o resta de puntuació efectuada. Cal recordar, a més, que tot el sistema intern de gestió registra automàticament quina persona realitza/modifica les avaluacions dels currículums dels candidats.
justificació	Mitjançant aquest canvis, es pretén de dotar el sistema intern de diferents possibilitats de correcció d'errors, sense haver de contactar amb els usuaris, ni tampoc d'esperar que aquests esmenin els errors comesos.

Fitxa 11. Problemes de funcionament del sistema de gestió intern J17

grup implicat	Usuari intern
problema/requisit	Tancament abrupte
descripció	– El candidat suposa que la borsa només està formada pel primer formulari d'introducció de dades personals i, quan omple aquest, abandona el sistema sense emplenar els tres formularis restants.
comparativa	Totes les borses de treball consultades compten amb un primer formulari de dades personals, fet que fa suposar que, molt probablement, pateixen problemes similars en aquest sentit. No obstant, s'observa que algunes borses (com per exemple, les de l'ICS i el SAS), compten amb un menú superior de navegació on es pot copsar fàcilment, no només en quin formulari et trobes situat, sinó també el nombre total de formularis.
proposta	Sembla oportú, per tant, d'efectuar les següents modificacions: <ul style="list-style-type: none"> a) Incorporar un menú superior de navegació, mitjançant el qual es pugui copsar fàcilment quin és el nombre total de formularis i en quin formulari et trobes situat. b) Incloure, en el formulari de registre, un avís informant que cal omplir tres formularis més. c) Afegir la corresponent numeració en cadascun dels títols dels formularis, per tal que el candidat pugui també corroborar si es troba emplenant el primer, segon, o tercer formulari. d) Traslladar, al formulari d'introducció de dades personals, l'adjunció de documents, de manera que, si l'aspirant no omple la resta de formularis, es pugui valorar el seu currículum igualment, ja que es disposarà de la seva titulació i del seu CV escanejat.
justificació	Amb aquestes modificacions es tracta d'evitar que l'usuari abandoni el web de la borsa de treball, abans d'haver introduït la totalitat de dades que se li requereixen per tal de poder avaluar el seu currículum de forma adient.

Fitxa 12. Altres modificacions aplicables K18

grup implicat	Direcció corporativa
modificació	Nova imatge corporativa
descripció	– La imatge corporativa de l'organització ha canviat recentment, de manera que seria un bon moment per tal d'adequar el web de la borsa de treball als nous colors i tipografies institucionals.
proposta	Així doncs, caldria de: a) Adequar els colors existents als nous colors institucionals, en concret: – Blau corporatiu: RGB 0/94/194 - 005EC2 – Taronja corporatiu: RGB 253/103/33 - FD6721 – Gris corporatiu: RGB 191/191/191 - BFBFBF b) Adequar, també, les tipografies: Verdana (amb alternatives de Helvètica, Arial, Sans Serif).
justificació	Es tractaria, per tant, d'aprofitar l'ocasió del redisseny, per tal d'adequar la borsa de treball existent als trets de la nova imatge corporativa de la institució.