



UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

Reclutamiento y selección de practicantes

GoodWork

Itallo Ortega Torres

**START UP**  
**SCHOOL UAI**  
FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS

14 diciembre



Profesor guía:

- Ricardo Seguel, Ph.D.

Coach:

- María Paz Gillet

Reclutamiento y selección de practicantes, GoodWork

Santiago, Chile, 2023

*A mi familia que me ha apoyado siempre*

## Agradecimientos

Antes que nada, quisiera agradecer a mi familia, por todo el apoyo y conforto brindado durante este semestre. En especial a mi madre quien siempre ha estado para mí en cada aventura que se me ha ocurrido. Y a mi padre por impulsarme a seguir y entregarme la tranquilidad de que siempre habrá otra oportunidad.

También debo extender un agradecimiento especial a mi novia, por brindarme su incondicional cariño y demostrar una paciencia excepcional al posponer nuestros momentos juntos, permitiéndome así dedicar mi total atención a este proyecto. Su apoyo ha sido un pilar fundamental para mí. Además, estoy profundamente agradecido por su disposición a escuchar y contribuir con innumerables ideas, las cuales han sido esenciales para el desarrollo y éxito del proyecto que hoy presento en este informe.

Asimismo, quiero agradecer a mi amigo Arthur, quien me apoya en el inicio de este proyecto y a mis demás amigos por el constante apoyo y preocupación durante toda la carrera.

También extender mi gratitud a Francisco Sáez por abrir las puertas de su casa, en casa del cerro, y ofrecer un espacio para conectarme con otros emprendedores. Esta experiencia me ha permitido conocer más del increíble mundo del emprendimiento y conocer las historias reales de este mundo lleno de aventuras.

Finalmente quiero agradecer a mi profesor guía, Ricardo Seguel, por compartir su experiencia y consejos, y por ayudar a encaminar el proyecto a lo que es actualmente.

**Tabla de contenido**

1	Resumen Ejecutivo .....	1
2	Introducción .....	2
3	Metodología del proyecto .....	3
3.1	Disciplined Entrepreneurship .....	3
3.2	Herramientas y métodos complementarios .....	3
3.3	Etapas del Proyecto .....	4
4	Análisis de la Industria.....	6
4.1	Industria .....	6
4.1.1	Tamaño de mercado Global .....	6
4.1.2	Principales áreas de la industria .....	6
4.1.3	Industria de jóvenes profesionales .....	8
4.1.4	Prácticas Profesionales.....	8
5	Oportunidad .....	10
5.1	Justificación de la Oportunidad y selección del problema .....	10
5.1.1	¿Por qué es importante? ¿Cómo está alineado a los ODS? .....	10
5.1.2	¿Por qué es un problema complejo de resolver con Ingeniería?.....	11
5.1.3	¿Cuál sería la innovación y aporte de la Ingeniería en la solución? .....	11
6	Disección del Problema .....	12
6.1	Segmento de Clientes o Usuarios .....	12
6.2	Perspectiva B2B o B2C o B2B2C u otra.....	12
6.3	Preguntas relevantes para analizar el problema.....	12
6.3.1	Para los practicantes:.....	12
6.3.2	Para empresas: .....	12
6.4	Dolores de las empresas en relación con los practicantes .....	12
6.4.1	Necesidades.....	12
6.4.2	Fricciones .....	12
6.4.3	Frustraciones .....	13
6.5	Dolores de los estudiantes en búsqueda de práctica.....	13
6.5.1	Necesidades.....	13
6.5.2	Fricciones .....	13
6.5.3	Frustraciones .....	13
6.6	Productos o servicios sustitutos.....	14
6.7	Cuantificación del Problema .....	14
7	Análisis de White-spots .....	16
7.1	LinkedIn .....	16
7.2	FirstJob .....	16
7.3	Genomma Work .....	17
7.4	Empresa crea marca empleadora .....	17
8	Objetivos del proyecto .....	18

8.1	Objetivo general .....	18
8.2	Objetivos específicos.....	18
9	Posibles soluciones .....	19
9.1	Plataforma web.....	19
9.2	Ferias laborales con aplicación móvil .....	19
9.3	Consultores.....	19
9.4	Programa embajadores .....	20
10	Propuesta de Valor .....	21
10.1	Perspectiva de las empresas en relación con los practicantes.....	21
10.1.1	Dolores.....	21
10.1.2	Trabajos del cliente o usuario .....	21
10.1.3	Ganancias.....	21
10.2	Perspectiva de la solución de las empresas en relación con los practicantes .....	22
10.2.1	Aliviadores de los dolores.....	22
10.2.2	Creadores de Ganancias.....	22
10.2.3	Solución de Productos y/o Servicios.....	22
10.3	Perspectiva de los estudiantes en relación con las Prácticas: .....	22
10.3.1	Dolores.....	22
10.3.2	Trabajos del cliente o usuario .....	22
10.3.3	Ganancias .....	22
10.4	Perspectiva de la solución de los estudiantes en relación con las Prácticas: .....	23
10.4.1	Aliviadores de los dolores.....	23
10.4.2	Creadores de Ganancias.....	23
10.4.3	Solución de Productos y/o Servicios.....	23
10.4.4	Fit entre problema y solución .....	23
10.5	Test ácido de la Solución .....	24
10.5.1	Aspectos positivos .....	24
10.5.2	Aspectos Negativos.....	24
10.6	Canvas Propuesta de Valor.....	25
11	Hipótesis y validación .....	27
11.1	Diseño de Encuesta o Entrevistas .....	27
11.2	Realización de encuestas o entrevistas .....	27
11.3	Validación de la hipótesis.....	27
11.4	Validación de la solución.....	28
11.5	Aprendizajes y refinamiento de la propuesta de valor.....	28
12	Diseño Experimental de la solución .....	29
12.1	Viajes de usuario previo a la solución practicantes.....	29
12.2	Viajes de usuario previo a la solución empresas .....	30
12.3	Viajes de usuario post a la solución practicantes.....	31
12.4	Viajes de usuario post a la solución empresas.....	33

12.5	Mockups de la solución .....	34
12.5.1	Mockups empresas.....	34
12.5.2	Mockups practicantes.....	40
12.6	Descripción de las tecnologías seleccionadas.....	43
12.7	Esquema de la Arquitectura de Tecnologías de Información.....	44
13	Prototipo de la solución .....	45
13.1	Implementación del prototipo.....	46
13.2	Validación del prototipo y resultados obtenidos .....	46
13.3	Aprendizajes de la implementación del prototipo .....	46
14	Modelo de Negocio propuesto.....	47
14.1	Estrategia .....	47
14.2	Mercado y Segmento de clientes .....	47
14.3	Monetización e ingresos .....	47
14.4	Flujo de caja simple .....	47
14.5	Canvas del Modelo de negocio.....	48
14.6	Plan de implementación propuesto posterior a este proyecto.....	48
14.7	Inversión requerida para el plan de implementación .....	49
15	Resultados.....	50
15.1	Principales resultados del Proyecto .....	50
15.2	Métricas y KPI's del Proyecto .....	50
15.3	Validación de Resultados con experto de la industria .....	50
16	Lecciones aprendidas.....	52
17	Conclusiones.....	53
18	Autor.....	54
19	Bibliografía.....	55
20	Anexos.....	56

**Índice de tablas numeradas**

Tabla 1: Evolución de la Matrícula Total por nivel de formación (Subsecretaría de Educación Superior de Chile).....	8
Tabla 2: Flujo caja simple GoodWork.....	48
Tabla 3:Flujo de caja esperado GoodWork .....	48
Tabla 4: VAN flujo de caja.....	48
Tabla 5: Distribución inversión requerida para el plan de implementación .....	49

**Índice de figuras y gráficos numeradas**

Figura 1: Etapas del proyecto, elaboración propia.....	4
Figura 2:Canva propuesta de valor empresas, elaboración propia .....	25
Figura 3:Canva propuesta de valor de practicantes, elaboración propia .....	26
Figura 4: Viaje de los practicantes previo a la solución, elaboración propia .....	30
Figura 5:Viaje de la empresa previo a la solución, elaboración propia .....	31
Figura 6:Viaje estudiante post solución, elaboración propia .....	32
Figura 7: Viaje empresa post solución, elaboración propia.....	34
Figura 8: Registro app, mockup.....	35
Figura 9: Panel de control, mockup empresa.....	35
Figura 10: Publicación oferta, mockup empresa.....	36
Figura 11: Visualización ranking postulantes, mockup empresas .....	36
Figura 12: Visualización ofertas publicadas, mockup empresas .....	37
Figura 13:Visualización test personalidad postulante, mockup empresa .....	37
Figura 14: Convenios universidades, mockup empresa.....	38
Figura 15: Panel onboarding practicantes, mockup empresas .....	38
Figura 16: Explicación onboarding, mockup empresa .....	39
Figura 17: Lista tareas del onboarding, mockup empresa .....	39
Figura 18: Definición de objetivos practicantes, mockup empresa .....	40
Figura 19: Carta Gantt de todos los practicantes, Mockup empresa.....	40
Figura 20: Formulario inscripción de plataforma, mockup practicante.....	41
Figura 21: Test y evaluaciones, mockup practicante .....	41
Figura 22: Visualización currículum, mockup practicante .....	42
Figura 23: Visualización perfil y ofertas personalizadas, mockup practicantes .....	42
Figura 24: Objetivos propuestos para cumplir durante práctica, mockup practicantes .....	43
Figura 25: Carta Gantt avance proyectos, mockup practicantes.....	43
Figura 26: Esquema funcionamiento sistema de recomendación currículums .....	44
Figura 27: Explicación embedding, fuente OpenAI .....	44
Figura 28: Visualización de proyectos, prototipo funcional empresa.....	45
Figura 29: Visualización estado onboarding, prototipo funcional empresa .....	45
Figura 30: Canvas del modelo de negocio.....	48
Figura 31: Anexo encuesta inscripción GoodWork estudiantes parte 1 .....	56
Figura 32:Anexo encuesta inscripción GoodWork estudiantes parte 2 .....	57
Figura 33: Anexo encuesta inscripción GoodWork estudiantes parte 3 .....	57

## 1 Resumen Ejecutivo

El presente informe tiene como objetivo mostrar el desarrollo de una idea de emprendimiento. Se analizará la industria de recursos humanos y contratación de personal, con foco en el mercado de prácticas profesionales. La startup que se obtuvo como resultado del análisis se llama GoodWork. Esta es una empresa que busca satisfacer el mercado de la gestión de las prácticas en la educación superior. Esta empresa lo que busca es poder atender a un mercado de estudiantes que supera el millón de matriculados y que en algún periodo de su etapa educativa tendrán la necesidad de realizar algún tipo de práctica. GoodWork busca poder ayudar a las empresas a poder gestionar el proceso de reclutamiento, selección y onboarding de los practicantes dentro de las organizaciones.

Para realizar el análisis este seguirá los lineamientos de la metodología del libro *Disciplined Entrepreneurship* del autor Bill Aulet. Esta metodología es un marco de trabajo que incluye 24 pasos para la creación de emprendimientos basados en innovación. En el presente informe se mostrara los pasos aplicados de manera reducida para mostrar la formulación desde la idea hasta la fase de utilización de los primeros usuarios.

## 2 Introducción

En este informe, se presenta un análisis de la industria de recursos humanos, con un enfoque particular en el segmento de las prácticas universitarias en Chile. En un contexto donde la innovación tecnológica ha revolucionado la manera en que las empresas buscan y seleccionan talento, surgen desafíos y oportunidades en la conexión entre el mundo académico y el entorno laboral.

Al profundizar en el mercado global de software de gestión de recursos humanos, se examinará cómo la integración de tecnologías como el análisis de datos, el aprendizaje automático y la inteligencia artificial está redefiniendo la gestión del talento, mejorando la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones. Este enfoque tecnológico ha dado lugar a un crecimiento notable en el mercado, con empresas adoptando soluciones de software para optimizar sus procesos de recursos humanos.

En el mercado local de Chile, el informe se enfoca en la industria de las prácticas universitarias, una etapa en la educación superior que sirve como puente entre el conocimiento académico y la experiencia práctica en el entorno laboral. Las prácticas profesionales ofrecen a los estudiantes la oportunidad de aplicar sus habilidades y conocimientos en situaciones reales, preparándolos para los desafíos del mundo laboral. Sin embargo, la gestión de estas prácticas conlleva desafíos significativos, tanto para las instituciones educativas como para las empresas, que van desde la adecuación de las prácticas a los objetivos educativos hasta el cumplimiento de las normativas legales.

El informe detalla cómo GoodWork aborda los desafíos a la gestión de prácticas profesionales, desde la adecuación de los perfiles de los estudiantes a las necesidades específicas de las empresas, hasta el cumplimiento de las normativas y la mejora de los procesos de selección. Al hacerlo, GoodWork busca una mejora en la eficiencia y efectividad de las prácticas, en conjunto a contribuir a la empleabilidad de los estudiantes y al desarrollo de sus carreras.

### 3 Metodología del proyecto

Para guiar el desarrollo del proyecto se utilizará la metodología Disciplined Entrepreneurship del autor Bill Aulet, centrada en la creación y validación de modelos de negocio para startups de base tecnológica. Para el desarrollo del proyecto se contó con un tiempo acotado de un semestre académico en el cual, dentro de la búsqueda de oportunidades, también se analizaron otros proyectos tentativos, lo que hizo que el tiempo de desarrollo del proyecto GoodWork fuera menor.

#### 3.1 Disciplined Entrepreneurship

Disciplined Entrepreneurship es una metodología creada por Bill Aulet que entrega un marco de trabajo estructurado para desarrollar y validar modelos de negocio de startups. Bill Aulet es director del centro de emprendimiento Martin Trust Center del Massachusetts Institute of Technology (MIT). Esta metodología fue desarrollada durante los múltiples cursos de emprendimiento que dictó el profesor, en el cual quiso poner en práctica herramientas y libros que ya eran conocidos en la industria del emprendimiento, unirlos y crear un marco de trabajo para poder entregar un camino simplificado para que sus alumnos pudieran desarrollar y perfeccionar sus ideas de negocios basados en la innovación durante un tiempo acotado y buscando disminuir fases de errores típicas o resolver problemas que no son requeridos por las industrias.

El libro y el autor ponen énfasis a la necesidad de implementar un proceso disciplinado al emprender debido a que según su experiencia, elementos como la innovación y creatividad por si solas no son algo que garanticen el éxito. Pero si lo es un enfoque sistemático, deliberado y estructurado. Es por esto que el autor derriba algunos mitos por ejemplo, el mito del emprendedor nato. Aulet sostiene que el emprendimiento es una habilidad que se puede aprender y desarrollar. Y con la metodología y la mentalidad correcta prácticamente cualquier persona puede ser un emprendedor exitoso.

El libro cuenta con una metodología que consta de 24 pasos que van guiando a los emprendedores a poder crear un proyecto con altas probabilidades de éxito. Comienzan los pasos con la segmentación de mercado para así crear soluciones basadas en los clientes y no en productos. Y finaliza con el paso 24 que es la creación de un plan para el MBVP, Minimum Viable Business Product, que sería el símil de un prototipo mínimo viable, pero ya a una escala que se pueda comenzar a comercializar.

En el caso específico de GoodWork que es el proyecto que tratará el presente informe, se ha aplicado esta metodología durante todo el proceso de validación. Esto ha permitido probar rápidamente las hipótesis clave del modelo de negocio, enfocándose profundamente en comprender el problema desde la perspectiva del cliente. De esta forma, Disciplined Entrepreneurship ha entregado un marco de referencia eficaz, centrado en el usuario, para desarrollar una solución que responda efectivamente a una necesidad real del mercado.

#### 3.2 Herramientas y métodos complementarios

Para el desarrollo del proyecto GoodWork se utilizaron variadas herramientas y métodos complementarios para obtener conocimiento de las siguientes tres áreas clave: la industria de recursos humanos, el ecosistema emprendedor, y de los avances y últimas novedades de la inteligencia artificial que se están comenzando a ocupar en la industria.

Dentro de los elementos que más se utilizaron se encuentra un tablero en la plataforma Miro, una plataforma visual para gestionar proyectos. Este tablero contenía una plantilla de la metodología de los 24 pasos de Bill Aulet. Dentro del tablero se ingresaron las ideas y conocimientos anexados al proyecto para poder avanzar paso a paso en la metodología del autor. Este fue un proceso iterativo, en el cual fue muy importante contar con una guía que paso a paso destrabara los procesos y permitiera cada vez que se cambiara de idea seguir los pasos como un manual de instrucciones.

Durante el desarrollo del proyecto se participó de sesiones semanales de coaching con el profesor guía, estas resultaron ser un aspecto crucial. La orientación de un experto con amplia experiencia en la industria y un enfoque en la resolución de problemas fue muy importante. Este acompañamiento permitió identificar y refinar las necesidades específicas dentro de la industria. Además, se asistió a una serie de talleres dirigidos por un ex alumno de Startup School, que cubrió diversas áreas de la tecnología y del emprendimiento. Estos talleres variaron desde el manejo de sensores con Arduino hasta un bootcamp de inteligencia artificial, donde se revisó y analizó temas cruciales en análisis de datos y comprobación de hipótesis.

Dentro de las actividades de la universidad, se participó en un concurso de innovación y emprendimiento “Prototypes”, organizado por la facultad de ingeniería. Esto implicó en participar en una serie de talleres

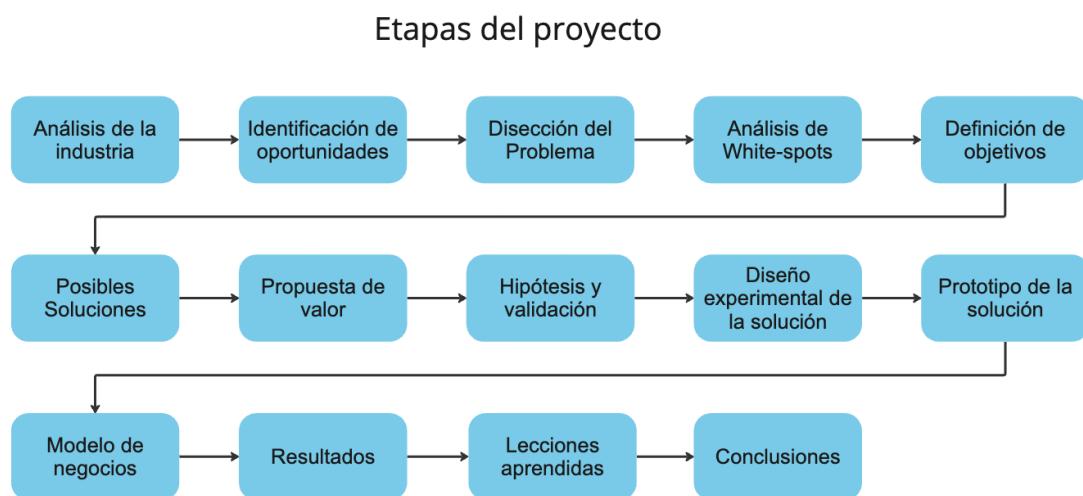
desarrollados por expertos en diversas industrias. Los talleres a los que se asistió fueron doce en total, incluyendo: Mindset emprendedor, ODS y sostenibilidad, investigación científico-tecnológica, identificación y definición de problemáticas, prototipado ágil, estado del arte, modelos de negocios, ciclo de vida de una startup, consejos prácticos en propiedad intelectual, estrategia y escalabilidad, flujo de caja, postulación a fondos concursables y preparación de pitch. La experiencia adquirida a lo largo de este proceso fue fundamental, proporcionando una vivencia similar a la de una aceleradora, rodeada de profesionales con amplia experiencia y un marcado interés en aportar al desarrollo del proyecto.

Dentro de los talleres extra universitarios se asistió a “Creación de Agentes Inteligentes con Python Nativo”, “Prompting Avanzado y prototipado” desarrollados por la empresa de IoT Wisely. También se asistió a el evento de “Ai Bootcamp Python Basics, Openai + Langchain, Ai Tools” desarrollado por la empresa Wingsoft. Estos talleres permitieron conocer las últimas tendencias y herramientas que están siendo ocupadas en la industria de la inteligencia artificial. Estos talleres son parte fundamental en la aplicación de la inteligencia artificial dentro del proyecto.

También se participó en diversas instancias adicionales, tales como eventos de emprendimiento, que brindaron oportunidades significativas para compartir y enriquecer el proyecto a través del feedback recibido de diferentes actores del ecosistema emprendedor. Entre estos eventos destacan el innova Summit y el Etm day. Además, se asistió en múltiples ocasiones a actividades organizadas por Founder House, un centro de emprendimiento. En el se asistió a múltiples clases relacionadas al emprendimiento. También se participó de eventos de networking donde se crearon instancias de retroalimentación y donde se conectó con empresarios dispuestos a probar el prototipo de goodwork.

Durante todas las instancias que se mencionaron anteriormente y otras que no se nombraron permitieron un cambio de mentalidad, el cual provocó un enriquecimiento como estudiante y como emprendedor. La experiencia de compartir con más emprendedores ha sido muy gratificante, porque marca y enseña un estilo de vida y una forma diferente de enfrentar los problemas.

### 3.3 Etapas del Proyecto



*Figura 1: Etapas del proyecto, elaboración propia*

El proyecto se realizó en un total de 14 etapas. Las cuales comienza en el análisis de la industria de recursos humanos, la explicación del proceso de prácticas en los centros de educación superior. En base a la investigación de la industria se identifican oportunidades de mejora. Despues se disecciona el problema encontrado. Se analizan las empresas que pueden resolver ese problema y cuáles son los puntos que no resuelven bien estas empresas para poder utilizarlos como una oportunidad. Conociendo los puntos de mejora, White spots, se definen los objetivos y los puntos a mejorar. A continuación se realiza una lluvia de ideas con las posibles soluciones que se pensaron para resolver el problema. Despues con la metodología de Business Value Proposition se desarrolla la propuesta de valor. Luego se valida con los clientes la hipótesis y el problema. Con la hipótesis validada se realiza un diseño experimental de la solución, luego con este diseño se realiza un prototipo que se pueda ocupar en las empresas y se muestra el modelo de

negocios para vender la solución. Finalmente se analizan los resultados, lecciones aprendidas y conclusiones.

## 4 Análisis de la Industria

En la siguiente sección se llevará a cabo un análisis de la industria de recursos humanos a nivel global, posteriormente se analizará el mercado juvenil, específicamente la industria de las prácticas universitarias en Chile, se explicarán en qué consisten y los beneficios y problemas que existen para las partes involucradas.

### 4.1 Industria

La industria de reclutamiento y selección de personal constituye un eje fundamental para el éxito empresarial, proporcionando un medio esencial para la identificación y contratación de talento clave. Impulsada por la innovación tecnológica, esta industria ha sufrido una transformación radical, alineándose con las necesidades dinámicas del mercado laboral y las crecientes expectativas de los candidatos. La búsqueda de talento, en el contexto actual, trasciende fronteras, demandando procesos de selección ágiles y precisos. Las estrategias de reclutamiento han evolucionado, desplazando métodos convencionales como anuncios en periódicos y ferias de empleo, por soluciones digitales avanzadas que incluyen plataformas en línea, redes sociales profesionales y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS).

La revolución tecnológica ha ampliado no solo la eficiencia sino también el alcance de los procesos de reclutamiento, otorgando a las empresas acceso a una amplia base de datos sobre los candidatos. Esta disponibilidad de información respalda la toma de decisiones estratégicas y fundamentadas. La inteligencia artificial y el aprendizaje automático se han convertido en herramientas clave, permitiendo analizar extensos volúmenes de aplicaciones y destacar a los candidatos idóneos mediante algoritmos capaces de anticipar el rendimiento basándose en antecedentes y competencias.

Con la transformación del mercado, también han evolucionado las expectativas de los candidatos, quienes valoran la transparencia y la retroalimentación y desean procesos de selección que reflejen genuinamente la cultura corporativa. Esto ha motivado a las organizaciones a adoptar enfoques centrados en el candidato, diseñando experiencias de reclutamiento más atractivas y personalizadas. La gamificación es un ejemplo de cómo se puede aumentar la participación de los candidatos, evaluando sus habilidades de una manera práctica y atractiva, y al mismo tiempo menos formal.

#### 4.1.1 Tamaño de mercado Global

La industria de recursos humanos y reclutamiento se encuentra en expansión tanto a nivel global como local. Según un reciente reporte de Grand View Research, en 2022 el mercado mundial de software de gestión de recursos humanos alcanzó los 21.69 billones de dólares, impulsado principalmente por la adopción de nuevas tecnologías como la analítica de datos, machine learning e inteligencia artificial para automatizar y optimizar los procesos de recursos humanos (RRHH); la digitalización integral de la gestión del capital humano en las organizaciones; la mayor demanda por soluciones específicas para áreas como la gestión del talento y la integración de sistemas; la expansión en la implementación de softwares de RRHH en pequeñas y medianas empresas; y el aumento en las tasas de rotación laboral, está obligando a las compañías a incorporar procesos más ágiles y activos de reclutamiento y selección de personal.

#### 4.1.2 Principales áreas de la industria

La industria de recursos humanos y selección de personal se puede agrupar en cuatro grandes áreas. Agencias de reclutamiento, Portales de empleo, Software de reclutamiento y selección, y Software de gestión de personal. Cabe destacar que algunas empresas se desempeñan en más de una de estas áreas, pero en general se podrían catalogar de la siguiente manera.

##### 4.1.2.1 Agencias de reclutamiento

De acuerdo con Upwork, una reconocida plataforma global de reclutamiento freelance, existe una amplia variedad de agencias de empleo, diferenciándose tanto en tamaño, como en áreas de especialización. Entre los diversos tipos de agencias se encuentran aquellas dedicadas a la contratación de personal temporal, las que se enfocan en contrataciones para necesidades específicas o contingentes, y las especializadas en sectores o funciones concretas, como puede ser la tecnología. También existen agencias que se centran en la búsqueda y selección de ejecutivos de alto nivel, como gerentes de grandes empresas. El rol fundamental de una agencia de reclutamiento es facilitar la conexión entre trabajadores y empresas para una variedad de posiciones y duraciones de contratos. Estas agencias se encargan de realizar un proceso de filtrado de candidatos, proporcionando a la empresa una selección cuidadosamente elegida para que realice su decisión final. Entre sus valores fundamentales se destacan la eficiencia en la identificación de talentos adecuados, la adaptabilidad a las necesidades específicas de cada empresa, y un compromiso con la calidad y la

satisfacción tanto de los empleadores como de los candidatos. Además, las agencias de reclutamiento a menudo se enfocan en proporcionar un servicio personalizado, entendiendo profundamente las dinámicas del mercado laboral y las tendencias de la industria para ofrecer soluciones a medida. Esto no solo ayuda a las empresas a encontrar el talento ideal, sino que también permite a los profesionales encontrar oportunidades que se alineen mejor con sus habilidades y aspiraciones de carrera.

En Chile existe una variedad de empresas de reclutamiento y selección de diferentes tamaños y nichos. Alguna de las empresas que se encuentran son Addeco, Xinerlink, Robertwalters, entre otras. Cada una se especializa en diferentes áreas. Por ejemplo, Xinerlink se encarga en brindar apoyo a las empresas en servicios transitorios, externalización de servicios, reclutamiento y selección.

#### 4.1.2.2 Portales de empleo

Los portales de empleo son plataformas en línea que facilitan la conexión entre empleadores y candidatos, sirviendo como un puente en el mercado laboral. Estas plataformas ofrecen una variedad de servicios y características, que pueden variar según el portal, pero generalmente incluyen las siguientes funciones tales como publicación de ofertas de trabajo, búsqueda de empleo, envío y gestión de solicitudes, creación de perfiles profesionales, recomendaciones y alertas de empleos entre otros. Dentro de este sector en Chile y el mundo existen grandes portales que marcan tendencia debido a que se han transformado en redes sociales, o porque ya están posicionados en la industria. Algunos de los portales de empleo que existen en Chile son LinkedIn, Chiletrabajos, Laborum, Trabajando.com, Computrabajo.cl. Existen también algunos portales de empleo más de nicho como lo es Inluyelaboral que se enfoca en ser un portal de empleo especializado en apoyar a personas con discapacidad, o FirstJob, un portal de empleo especializado en jóvenes universitarios para que puedan encontrar prácticas universitarias y primeros empleos.

La forma de monetización de los portales de empleo es diversa, pero generalmente existe un cobro por publicación de aviso dentro de la plataforma y agregar otros servicios relacionados a este como lo es mayor difusión de la oferta de empleo, notificaciones a personas con un perfil similar y servicios para reclutadores como lo es permitir la búsqueda de perfiles o poder visualizar todos los perfiles que solicitaron el empleo. Diversos portales de empleo van desde servicios básicos hasta procesos más complejos.

Dentro de los portales de empleos existen diversos tipos de complejidad, desde portales básicos como los portales de empleo de las universidades, en los cuales solo actúan como un lugar donde postear ofertas de trabajo, hasta lo que es actualmente LinkedIn que se ha transformado en una red social, en la cual se permite crear un perfil profesional y señalar experiencia.

#### 4.1.2.3 Software de reclutamiento y selección

Los softwares de reclutamiento y selección satisfacen una necesidad específica que busca facilitar labores a los reclutadores, quienes son las personas encargadas de buscar y filtrar personal para las empresas. Estos softwares, reconocidos en la industria como ATS (Applicant Tracking System por sus siglas en inglés), tienen como finalidad simplificar la precalificación de los candidatos. Según Buk, una de las empresas de software de gestión de personas más grandes de Chile, las funciones principales de un ATS incluyen publicar ofertas de trabajo en diversas bolsas de empleo simultáneamente, realizar análisis de las hojas de vida de los usuarios y enviar mensajes automatizados para informar a los candidatos sobre el estado de su proceso. Buscan eliminar labores repetitivas y, por tanto, acelerar el proceso de selección. Algunos de los softwares destacados en procesos de selección de grandes industrias son Buk, Aira, Genomma Work, Bizneo, entre otros.

Esta industria se encuentra en un proceso de mejora continua, destacándose la integración de inteligencia artificial y aprendizaje automático, que permite una selección más precisa y personalizada de candidatos. Estas tecnologías no solo agilizan el proceso de filtrado de currículums, sino que también facilitan la identificación de habilidades y competencias. Paralelamente, se está poniendo un mayor énfasis en mejorar la experiencia del candidato, asegurando un proceso de reclutamiento transparente e interactivo.

En base a mejorar la experiencia del postulante algunas empresas han incorporado la gamificación en los procesos de selección, esta consiste en la utilización de elementos de diseño de juegos para hacer las evaluaciones más atractivas. Estos juegos buscan medir diferentes ámbitos del comportamiento de las personas, pero su función principal es la realización de pruebas psicométricas de manera disimulada. Estas pruebas buscan evaluar aspectos de la personalidad, la inteligencia emocional y las habilidades cognitivas de los candidatos, permitiendo crear perfiles más completos y facilitando decisiones más objetivas.

#### 4.1.2.4 Software gestión de personal

De acuerdo con un informe de Grandview Research, los softwares de gestión de recursos humanos están captando una mayor adopción en pequeñas y medianas empresas. La función principal de estas herramientas es optimizar los procesos de gestión de personal dentro de las organizaciones.

Las capacidades de estos sistemas de gestión de recursos humanos son extensas, buscando cubrir una amplia gama de procesos en esta área, digitalizando y simplificando su administración. Entre sus funcionalidades se incluyen: el pago de remuneraciones, la gestión de vacaciones, el control de horarios y asistencia, la administración de nómina, la generación de informes gerenciales de recursos humanos, así como otras tareas relacionadas.

#### 4.1.3 Industria de jóvenes profesionales

De acuerdo con la Subsecretaría de Educación Superior de Chile en el año 2022 la matrícula total en Chile alcanza el total de 1.301.925. Esta cifra engloba los programas de Pregrado, Postgrado y Postítulo, abarcando una amplia gama de disciplinas y campos de estudio. El incremento en la cantidad de estudiantes matriculados refleja una tendencia positiva en el acceso a la educación superior en el país, lo que sugiere una inversión continua en el capital humano y una valorización de la educación como pilar para el desarrollo personal y profesional.

La distribución de los estudiantes entre los distintos niveles de formación también ofrece una perspectiva del enfoque educativo y profesional de los chilenos. Con un predominante 93,1% del total de estudiantes matriculados en programas de Pregrado, se evidencia una fuerte inclinación hacia la formación universitaria inicial, que sienta las bases para futuras especializaciones y estudios avanzados. Los programas de Postgrado y Postítulo también han visto un crecimiento, con un 16,4% y 29,7% respectivamente en la variación porcentual desde 2018, lo que indica un interés creciente por la formación avanzada y la continuación de estudios después de la obtención del título universitario.

Estos datos no solo reflejan el estado actual de la educación superior en Chile, sino que también plantean consideraciones importantes para los próximos años. Las universidades deben prepararse para acoger a una población estudiantil en aumento, asegurando la calidad y la pertinencia de sus programas. Por otro lado, este incremento plantea desafíos para el mercado laboral, que debe ser capaz de absorber a los nuevos profesionales y ofrecerles oportunidades de desarrollo acordes con su nivel de formación. Asimismo, para los estudiantes, la creciente competencia académica y profesional motiva la búsqueda de diferenciación a través de prácticas y una formación continua que les permita destacar en sus respectivas áreas.

*Tabla 1: Evolución de la Matrícula Total por nivel de formación (Subsecretaría de Educación Superior de Chile)*

Nivel de formación	2018	2019	2020	2021	2022	% variación 2018-2022	Distribución Matrícula 2022
Pregrado	1.188.047	1.194.480	1.151.842	1.204.409	1.211.797	2,00%	93,10%
Posgrado	46.875	48.391	45.483	53.247	54.579	16,40%	4,20%
Postítulo	27.414	25.633	23.581	37.078	35.549	29,70%	2,70%
Total general	1.262.336	1.268.504	1.220.906	1.294.734	1.301.925	3,10%	100,00%

#### 4.1.4 Prácticas Profesionales

Las prácticas profesionales son una etapa común en muchas mallas curriculares en la formación de la educación superior, constituyendo un puente entre el conocimiento teórico adquirido en las salas de clases y la experiencia práctica en el entorno laboral real. Estas prácticas, también conocidas como internados o pasantías, representan una oportunidad para que los estudiantes apliquen las competencias y habilidades desarrolladas durante su formación académica, enfrentándose a retos concretos y situaciones reales que se presentan en el ejercicio profesional. La educación experiencial juega un papel vital en la mejora de la preparación y el éxito de los estudiantes universitarios en el mercado laboral de nivel inicial. Las pasantías brindan a los estudiantes (y profesores) con un medio para cerrar la brecha entre las expectativas profesionales desarrollado en el aula y la realidad laboral en el mundo real (Gault, Redington, & Schlager, 2000).

Las pasantías y programas relacionados proporcionan una método "libre de riesgos" para que las empresas evalúen posibles contrataciones y proporcionan una estabilidad flujo de recursos humanos motivados que son comparativamente menos costosos que personal a tiempo completo. Además, la socialización anticipatoria de prácticas pueden ayudar a las organizaciones a obtener una imagen positiva (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000).

#### 4.1.4.1 Marco regulatorio

Las prácticas laborales en Chile están reconocidas en el código laboral y en este se describe lo siguiente: No constituyen contrato de trabajo los servicios prestados, con el fin de cumplir con el requisito de práctica profesional, tanto por los egresados como por los alumnos de las instituciones de educación. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que "no constituirá remuneración para efecto legal alguno" (Dirección del trabajo, 1995).

De acuerdo con lo que se comenta anteriormente se observa que los estudiantes quedan desprotegidos al momento de realizar su práctica profesional. Lo que puede provocar que empresas actúen de mala fe incurriendo en abuso frente los practicantes, pudiendo estas abandonar a los estudiantes al momento de ellos realizar su práctica.

## 5 Oportunidad

Según el análisis realizado, se ha identificado una oportunidad en el mercado de gestión de prácticas universitarias para empresas en Chile. Existen 1.301.925 estudiantes cursando educación superior en el país al año 2022 (Subsecretaría de Educación Superior de Chile, 2022). y en su gran mayoría estos estudiantes requerirán realizar una práctica laboral para poder titularse. Esto representa un alto volumen de potenciales practicantes que las empresas podrían incorporar. Por lo tanto, se abre un amplio campo de acción para poder conectar la oferta académica con la demanda de personal de las empresas. Se puede apreciar la oportunidad de entregar acceso y conexión de manera simplificada a las empresas según sus requerimientos de trabajadores y a los estudiantes un lugar donde poder buscar alternativas de empleo.

Sin embargo, se enfrentan desafíos significativos en este proceso. Las empresas a menudo se encuentran con dificultades para identificar y reclutar a los candidatos más adecuados que cumplan con sus necesidades específicas. A esto se suma la problemática de que la gestión de los practicantes no siempre se lleva a cabo de manera efectiva, lo que puede derivar en la sobreexplotación de los estudiantes, el incumplimiento de las normativas legales y la falta de capacitación adecuada, lo que reduce el valor de la experiencia tanto para el estudiante como para la empresa.

Ante esta situación, se aprecia la oportunidad de desarrollar una solución tecnológica como valor agregado para que las empresas gestionen eficientemente sus necesidades de contar con apoyo de practicantes universitarios.

### 5.1 Justificación de la Oportunidad y selección del problema

Se justifica la selección de esta oportunidad debido a que existe un mercado potencial de sobre 1 millón de estudiantes de educación superior en Chile que requieren realizar prácticas laborales para titularse, representando una gran demanda potencial. A su vez, se identifica que algunas empresas tienen dificultades en los procesos de búsqueda, reclutamiento y gestión de practicantes. Esto permite vislumbrar una ventaja competitiva al poder posicionarse como primera opción dedicada exclusivamente a la administración de prácticas a nivel nacional. A través de una solución tecnológica escalable como una plataforma web se podría eficientemente cubrir esta necesidad insatisfecha, con el potencial de alto impacto tanto económico como social. La inserción laboral temprana de estudiantes fomenta la empleabilidad y transferencia de conocimientos academia-empresa, incentivando positivamente la economía.

#### 5.1.1 ¿Por qué es importante? ¿Cómo está alineado a los ODS?

Esta oportunidad de negocio es crucial para facilitar la inserción laboral temprana de estudiantes universitarios, mejorando sus posibilidades de empleabilidad futura al permitirles adquirir experiencias profesionales aún durante su etapa de formación. Los estudiantes universitarios con experiencia en prácticas reportaron una mejor preparación en habilidades para adquirir empleo y obtener su empleo inicial. Ocupan puestos más rápidamente que los no pasantes. Los pasantes también informaron ganar salarios más altos y experimentar niveles más altos de satisfacción laboral general que sus homólogos no pasantes (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000). Las prácticas les permiten poner en aplicación sus conocimientos técnicos, conocer cómo operan las organizaciones en la realidad y desarrollar competencias altamente valoradas por los empleadores.

Asimismo, la integración de practicantes resulta muy beneficiosa para las empresas, que pueden nutrirse de nuevos talentos, ideas innovadoras y actualización sobre los conocimientos técnicos más modernos que se imparten en las academias. También les permite contar con una cantera de potenciales trabajadores a futuro.

En cuanto a su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), esta iniciativa apunta directamente a:

ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico:

- Contribuye a la meta 8.2 de lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.
- Promueve también el objetivo más amplio del ODS 8 de conseguir empleos decentes con igualdad de oportunidades, mejorando las capacidades de los jóvenes para acceder al mercado laboral. En conjunto con que las prácticas profesionales no están amparadas bajo el código del trabajo permitiendo irregularidades y abusos de las empresas a los practicantes. Por tanto realizar un rol de guía y certificador de buenas prácticas apoya en este proceso.

ODS 4 - Educación de calidad:

- Apunta al objetivo específico 4.4 de aumentar las competencias técnicas y profesionales de las personas para acceder a un trabajo decente, permitiendo poner en práctica los conocimientos adquiridos.
- Contribuye al objetivo general del ODS 4 de mejorar la calidad y pertinencia de la educación superior garantizando las habilidades necesarias para el trabajo.

#### 5.1.2 ¿Por qué es un problema complejo de resolver con Ingeniería?

Gestionar las prácticas entre empresas y estudiantes es complejo. Involucra múltiples actores con intereses distintos. Requiere un match preciso entre oferta y demanda. Esto requiere la integración de habilidades blandas, tecnológicas y de gestión de datos. Abordar este desafío multidimensional obliga a una colaboración interdisciplinaria. Se necesitan perspectivas complementarias: ingeniería para la plataforma analítica, diseño centrado en la experiencia de usuario, marketing para adopción y un modelo de negocios sostenible.

Resolver la gestión de las prácticas profesionales requiere una comprensión en profundidad sobre cómo funciona este proceso, considerando varios factores clave. Uno de ellos es el interés de los estudiantes por desarrollarse en áreas específicas, esto quiere decir que cada estudiante busca en un inicio una área y empresa que le llame la atención para poder querer trabajar y aprender en ese lugar. Los estudiantes tienen fechas fijas para iniciar y concluir sus prácticas, lo que genera una alta rotación de personal en las empresas. Esto significa que las empresas deben estar preparadas para acoger y orientar constantemente a nuevos practicantes.

Otro aspecto importante es que cada institución educativa establece sus propios requisitos y metas para las prácticas de sus alumnos. Estos pueden variar en cuanto a objetivos, duración y complejidad de las tareas asignadas, lo cual puede Ademá, las empresas tienen la responsabilidad de manejar la documentación necesaria y mantener una comunicación con las instituciones educativas para el envío de informes y actualizaciones sobre el progreso de los estudiantes.

#### 5.1.3 ¿Cuál sería la innovación y aporte de la Ingeniería en la solución?

La ingeniería puede realizar múltiples aportes en la solución, en este caso sería la automatización de procesos para que las empresas puedan recibir a los practicantes y que este sea un beneficio tanto para las empresas la llegada de personal nuevo con ideas e innovaciones como para los practicantes.

Para este proyecto se implementará un flujo de trabajo en post de digitalizar el proceso de gestionar la práctica, apoyado del uso de inteligencia artificial generativa para el proceso de pre-filtrado de candidatos. Esto aprovechando que los modelos de lenguajes grandes (LLM) han demostrado impresionantes habilidades de resolución de tareas de propósito general, incluido el potencial para abordar Tareas de recomendación. (Yupeng, Junjie, & Zihan, 2023)

La recomendación laboral es la más fundamental y esencial tarea de las plataformas de contratación en línea. Ya que sirve como pilar fundamental para procesos de contratación eficientes. Puede mejorar enormemente la eficiencia de la contratación, proporcionando puestos de trabajo adecuado a los usuarios. Aunque los métodos de recomendación de empleo existentes han logrado éxito considerable en los últimos años, todavía enfrentan importantes desafíos” (Du, Luo, Yan, Liu, & Song, 2023)

## 6 Disección del Problema

### 6.1 Segmento de Clientes o Usuarios

Esta problemática involucra dos segmentos diferenciados de clientes con necesidades particulares. En primer lugar, se encuentran las empresas que requieren incorporar practicantes para impulsar proyectos específicos, identificar talentos jóvenes, entre otros fines. Buscan soluciones para facilitar la búsqueda de perfiles afines a sus áreas, gestionar entrevistas y evaluaciones, seleccionar a los candidatos idóneos. Por otro lado, están los estudiantes que precisan encontrar prácticas que se alineen con los requerimientos de malla curricular de su carrera, sus áreas de interés profesional y en los plazos estipulados. Sus aspiraciones son postular a oportunidades atractivas, prepararse para procesos de selección, realizar una práctica enriquecedora que les brinde experiencia laboral. Entender en profundidad los dolores y necesidades específicas de cada uno de estos segmentos es primordial para el diseño de una solución integral centrada en el usuario.

### 6.2 Perspectiva B2B o B2C o B2B2C u otra.

La perspectiva de este problema es B2B. Son las empresas los principales clientes que buscan y están dispuestos a invertir en servicios para mejorar sus procesos de reclutamiento y selección de practicantes. Estas organizaciones necesitan herramientas eficientes y efectivas para incorporar talento joven que pueda contribuir significativamente a sus proyectos y objetivos estratégicos. En este contexto, la solución que se propone debe estar diseñada para satisfacer las demandas corporativas, garantizando que el proceso de integrar practicantes sea lo más fluido y beneficioso posible, tanto para la empresa como para los estudiantes.

### 6.3 Preguntas relevantes para analizar el problema

#### 6.3.1 Para los practicantes:

- ¿Cuáles son los problemas que enfrentan los estudiantes al momento de buscar una práctica?
- ¿Qué factores consideran los estudiantes más valiosos en una experiencia de práctica profesional?
- ¿Cómo pueden los estudiantes identificar las prácticas que mejor se ajustan a sus habilidades y aspiraciones profesionales?

#### 6.3.2 Para empresas:

- ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las empresas al buscar y gestionar practicantes?
- ¿Qué necesitan las empresas para manejar mejor sus programas de prácticas?
- ¿Qué fallas ocurren actualmente en los procesos de búsqueda y selección de practicantes?
- ¿Cómo pueden las empresas medir el impacto y la contribución de los practicantes a sus proyectos?

### 6.4 Dolores de las empresas en relación con los practicantes

#### 6.4.1 Necesidades

De las necesidades que se recopilaron en entrevistas con personal de recursos humanos de empresas y con dueños de empresas se captaron las siguientes necesidades:

- Encontrar perfiles técnicos ajustados a requerimientos específicos
- Evaluar correctamente las competencias de candidatos
- Identificar candidatos con las habilidades y aptitudes adecuadas.
- Integrar al practicante en la cultura y procesos de la empresa.
- Evaluar el desempeño y el potencial del practicante para futuras oportunidades laborales.
- Procesos eficientes de selección que ahorren tiempo y recursos.
- Asegurar que los practicantes contribuyan efectivamente a los proyectos o tareas asignadas.
- Mantener una relación positiva con ex-practicantes como parte de la red de contactos de la empresa

#### 6.4.2 Fricciones

- Procesos largos de publicación de ofertas y selección manual de postulantes.
- Desconocimiento de marco legal y buenas prácticas de gestión de practicantes.
- Recibir un gran volumen de aplicaciones con baja calidad o falta de ajuste al perfil buscado.

- Desafíos en la evaluación de competencias blandas y técnicas en candidatos con poca experiencia laboral previa.
- Falta de tiempo o recursos para supervisar adecuadamente al practicante.
- Dificultad de evaluar competencias y habilidades antes de contratar.
- Incertidumbre sobre cómo medir el impacto real del practicante en la empresa.

#### 6.4.3 Frustraciones

- No encontrar postulantes adecuados.
- Malas experiencias con practicantes por falta de seguimiento y alineación.
- Inversión en la formación de un practicante que luego se emplea en otra empresa.
- Falta de estructuras o procesos para incorporar feedback de los practicantes en la mejora de programas futuros.
- Dificultades en la coordinación con universidades o instituciones educativas.
- Baja productividad o compromiso del practicante.
- Conflictos o problemas de comunicación con el equipo de trabajo.
- Inversión de tiempo en candidatos que luego rechazan la oferta o no se comprometen con la práctica.

### 6.5 Dolores de los estudiantes en búsqueda de práctica.

#### 6.5.1 Necesidades

- Información y orientación para encontrar prácticas relevantes.
- Requisitos y procesos de postulación claros.
- Retroalimentación sobre habilidades requeridas y preparación.
- Orientación sobre cómo aplicar, preparar un currículum y enfrentar entrevistas.
- Acceso a buenas oportunidades de prácticas.
- Opciones de prácticas remuneradas.
- Información clara y accesible sobre oportunidades de prácticas.
- Supervisión adecuada y apoyo continuo durante la práctica.
- Oportunidades para aprender habilidades prácticas y aplicar conocimientos teóricos.
- Evaluación constructiva y retroalimentación sobre su desempeño.
- Obtener experiencia laboral en su campo de estudio.
- Cumplir con los requisitos de su malla curricular.
- Aprender habilidades blandas como trabajo en equipo, comunicación y resolución de problemas

#### 6.5.2 Fricciones

- Procesos de postulación complejos y competitivos
- Oportunidades limitadas por universidad o carrera.
- Dificultad para encontrar prácticas relevantes a su campo de estudio o intereses.
- Incertidumbre sobre el impacto de la práctica en su futuro profesional.
- Falta de tareas desafiantes y mentores durante la práctica.
- Deben aceptar prácticas no alineadas a sus intereses.
- Competencia alta y pocas oportunidades disponibles.
- Falta de oportunidades para un empleo posterior en la misma empresa.
- Tener que desarrollar un currículum
- Encontrar una pasantía en el tiempo que tiene disponible para realizarla
- Incertidumbre sobre la calidad y el valor de la práctica.

#### 6.5.3 Frustraciones

- Falta de retroalimentación si no son seleccionados.
- Trabajo no remunerado o mal remunerado.
- Supervisores no guían su aprendizaje.
- Incertidumbre sobre desempeño y habilidades.
- Sentirse no valorado o no haber tenido un impacto significativo.
- Falta de orientación sobre los siguientes pasos después de la práctica.

- Falta de retroalimentación y orientación de profesionales experimentados.
- Dificultad para encontrar prácticas que se alineen con sus intereses y carrera.
- Procesos de aplicación largos y competitivos.
- Falta de experiencia o habilidades requeridas.

## 6.6 Productos o servicios sustitutos

Para solucionar estos problemas que se presentaron en la sección anterior, las empresas dependiendo del tamaño y presupuestos recurren a diversos sustitutos. Cabe destacar que, para el segmento prácticas, los “sueldos” o compensaciones que se le pagan a los estudiantes en muy pocas ocasiones supera el valor de un sueldo mínimo. Es por tanto que para el proceso reclutamiento y selección de practicantes, en general las empresas cuentan con un presupuesto menor en comparación al que pueden disponer para la búsqueda de profesionales.

Dentro de los productos o servicios sustitutos reconocidos en Chile: se tiene la labor de los portales de empleo como lo es LinkedIn, Laborum, Chiletrabajos, Firstjob, portales de empleo de las universidades y otros portales varios. Para esta industria de prácticas profesionales están surgiendo incipientes startups dedicadas a gestionar las prácticas universitarias.

Los portales de empleo permiten llegar a una gran cantidad de personas que buscan activamente empleo, pero las empresas cuando buscan nuevas contrataciones no publican en todos los portales existentes. En Chile existen más de diez. Además de la cantidad de portales que existen, estos generalmente poseen un costo asociado por publicar una vacante, por lo tanto, si se publica en más lugares, mayor es el costo solamente de publicar el aviso.

Respecto a los portales de empleo, algunas opciones como Laborum ofrecen servicios adicionales a las empresas. Uno de estos es el servicio de reclutamiento y selección de personal, de una manera similar como si fuera una agencia de empleos, la plataforma se encarga de buscar en su base de datos personas idóneas para el cargo, luego ocurre un proceso de filtrado y entrevistas al candidato. El valor de este servicio en el mercado está evaluado desde 1 sueldo bruto del empleado, considerando esto, se puede vislumbrar que generalmente este servicio se ocupa en puestos que requieren experiencia laboral.

En el nicho de las prácticas profesionales y primeros trabajos las empresas publican por diferentes medios, desde lugares que son para postear empleo gratuito como lo es yapo.cl o en grupos de Facebook, o portales tradicionales de empleo como se mencionó anteriormente. Para este tipo de publicaciones existe un nicho de portales de empleo especializado cuales son los portales de empleo de las universidades, como son por ejemplo mercadolaboraluc.cl, empleos.udechile.cl, laboral.usach.cl, Generalmente también la red de egresado de las universidades cuenta con portales de empleos para sus alumnos recién graduados. En post de unificar la experiencia de las empresas en 2012 se fundó Firstjob un portal de empleo especializado en prácticas universitarias y primeros empleos. Este portal permite publicar vacantes y lo que busca es mejorar la percepción de marca empleadora y traer nuevos talentos a las empresas. Los clientes que se pueden observar en el sitio web son en gran medida empresas de gran tamaño.

Dentro del ámbito de agencias de empleo para jóvenes se aprecia Xploreco, la cual se dedica a conectar jóvenes para que realicen su pasantía y práctica en una Startup. Fundada en el 2023, se puede apreciar que están surgiendo más empresas que buscan atacar el nicho de los jóvenes de educación superior.

En el nicho de la gestión universitaria se puede apreciar 2 empresas Check'n Choose, y Symba, ambas empresas tienen un tamaño pequeño. Symba es un startup que se encuentra en el mercado norteamericano solucionando la problemática de incorporar, gestionar e involucrar en la empresa a los jóvenes desde el minuto que aceptan la propuesta de trabajo. Y por otro lado esta Check'n Choose, que actúa como un portal de empleos para prácticas y se encarga de gestionar con empresas y universidades.

## 6.7 Cuantificación del Problema

La cantidad de estudiantes matriculados es de 1.301.925 según un estudio realizado por la Subsecretaría de Educación Superior de Chile y del año 2018 al año 2022 experimentó un aumento del 3,1%. Esto indica que cada año aumenta la cantidad de matriculados para estudiar en la educación superior. En general, cada estudiante debe realizar un total de 2 prácticas como requisito para poder obtener su título de educación superior. Por lo que existe la oportunidad de satisfacer la demanda de todo ese mercado potencial.

El negocio solamente publicación de ofertas de empleo tiene un valor que varía desde portales gratuitos y publicaciones pagadas donde el precio aumenta dependiendo del portal, alcance y promoción que se le realice a esta publicación. Para cuantificar el mercado de prácticas se puede realizar de varias maneras, considerando la publicación de un aviso “simple” en el portal de empleo Laborum, que tiene un valor de

78.900 pesos más impuestos y se multiplica por la cantidad de matriculados y por la cantidad de prácticas que en general se realizan (2 prácticas). Entrega como resultado un tamaño de mercado de prácticas aproximado de 235 Millones de dólares.

Considerando la tendencia a que se mantengan esa cantidad de estudiantes en la educación superior y el tamaño de mercado hace ver que existe una posibilidad importante para desarrollar una solución relacionado a la industria de los practicantes. También se puede apreciar la tendencia de nacientes emprendimientos asociados a tratar de abarcar el mercado de los jóvenes profesionales.

## 7 Análisis de White-spots

En esta sección se realizará un análisis a los White-spots, o un análisis de puntos blancos. El objetivo de este análisis es poder encontrar segmentos o áreas de mercado que no han sido descubiertos o no están suficientemente explotadas por los productos existentes. En esta instancia se analizarán 4 organizaciones más representativas, siendo estas LinkedIn, FirstJob, Genomma Work, y la empresa como ente de selección y reclutamiento.

En el desarrollo del análisis, se ha decidido excluir algunas iniciativas como Xploreco, Check'n Choose, y Symba por diversas razones. Xploreco se omitirá para este análisis. Esta decisión se basa en que Xploreco es una iniciativa aún en etapas tempranas de desarrollo, careciendo de un posicionamiento en la industria. Además, no se dispone de información suficiente sobre su impacto en términos de la cantidad de empresas a las que ha afectado, lo que limita la capacidad para realizar una evaluación efectiva de su influencia o éxito. Symba quedara fuera del análisis, la razón principal de esta exclusión es que Symba opera en los Estados Unidos, un mercado considerablemente más amplio y diferente al chileno, tanto en tamaño como en términos de inversión económica por cliente. Esta disparidad en el mercado y el contexto operativo hace que sea poco probable que las estrategias y el impacto de Symba sean directamente relevantes o aplicables al contexto nacional chileno. Check'n Choose, se dejará de lado en este análisis debido a que es una empresa de tamaño pequeño no presenta actividades en Latinoamérica y que no es una de las soluciones que se utilice actualmente en el país.

### 7.1 LinkedIn

Esta es la red profesional más grande del mundo, posee una presencia en prácticamente todos los países. En Chile tiene un alto uso en los perfiles profesionales. Este permite realizar múltiples funciones y dentro de sus actualizaciones más importantes es que está actuando como una red social. Actuando como una plataforma de networking de profesionales. Permite crear un perfil profesional, con los datos laborales como experiencia, educación, habilidades y otros, generando así un currículum digital que todas las personas puede revisar.

Las empresas también pueden tener un perfil digital dentro de la plataforma de LinkedIn, en donde pueden contar su historia, describir sus áreas de negocio, comunicar su propósito y cultura organizacional; así como también destacar logros, premios obtenidos, casos de éxito y cobertura en medios. Este perfil corporativo permite aumentar visibilidad y reforzar posicionamiento de marca empleadora, pudiendo atraer de mejor forma el interés de potenciales candidatos.

Las empresas pueden publicar ofertas laborales, existiendo un cobro variable dependiendo de la cantidad de clics que se realicen sobre la oferta de empleo. Esta solución puede ayudar a las empresas a traer talento. Pero tiene algunos puntos que afectan a el nicho de los practicantes. En primer lugar, los estudiantes en ocasiones no cuentan con un perfil creado en esta plataforma o en ocasiones lo tienen, pero no cuentan con información en este.

Otro punto en contra que al ser un portal que permite una multitud de funciones puede que los practicantes no busquen en esa plataforma y se dediquen a buscar en algún portal específico para este tipo de labores como lo es el portal FirstJob o los portales de empleo de sus universidades.

Otro punto es que no cuenta con un sistema que permita la gestión del papeleo y documentación típica de este tipo de contrataciones, como gestión de seguros, requerimientos y otros.

### 7.2 FirstJob

Este portal es específico para buscar prácticas y primeros empleos. La plataforma está diseñada específicamente para aquellos que están en las primeras etapas de su carrera, lo que facilita a los recién graduados y a los estudiantes encontrar oportunidades relevantes. FirstJob a menudo proporciona recursos útiles para la búsqueda de empleo, como consejos para redactar currículums, prepararse para entrevistas y desarrollar habilidades profesionales. Su nicho es empresas de gran tamaño, aunque también pueden publicar empresas más pequeñas.

Esta plataforma actúa como un portal de empleo y una vitrina para las empresas que realizan prácticas profesionales. Tienen un ranking con las mejores empresas para trabajar siendo una persona joven bajo los 35 años.

De los puntos débiles que se pueden apreciar aquí es que se queda en el área de posteo de ofertas de empleo y no genera profundidad. Por lo que puede ser una oportunidad profundizar en los servicios que requieren las empresas al momento de contratar practicantes como lo que pueden ser, tener un sistema de pre-filtrado

de currículums, gestión documental con empresas, seguimiento y apoyo en el onboarding del estudiante entre otras labores.

### 7.3 Genomma Work

Este software se especializa en el reclutamiento y selección de personal, diferenciándose de los portales de empleo tradicionales en su metodología y enfoque. En lugar de actuar como una plataforma para publicar y buscar empleos, este software extrae y consolida información de diversas fuentes, incluyendo LinkedIn, Laborum, Chiletrabajos, FirstJob, y otros portales relevantes.

Una característica distintiva de esta aplicación es su enfoque en la gamificación de las pruebas psicométricas. Esto significa que, además de filtrar currículums para identificar a los candidatos más adecuados para las necesidades específicas de las empresas, el software implementa juegos interactivos diseñados para evaluar las habilidades y comportamientos de los posibles empleados.

A pesar de su formato lúdico y atractivo, en esencia, estas actividades basadas en la gamificación siguen siendo evaluaciones psicométricas. Están diseñadas para medir las habilidades, competencias y comportamientos de los postulantes de manera más atractiva y menos convencional que los cuestionarios estándar. Esta metodología aún puede ser remplazadas por test tradicionales. Comparte también una limitación con otras alternativas existentes en el mercado: no proporciona servicios de acompañamiento en etapas posteriores del proceso de contratación, como el onboarding del trabajador o la gestión documental de los practicantes.

La falta de funcionalidades para el seguimiento post-contratación significa que, una vez que un candidato ha sido seleccionado y evaluado a través de este sistema, la responsabilidad de gestionar su integración y los procesos administrativos asociados recae enteramente en la empresa. Esto incluye la orientación y capacitación inicial del nuevo empleado (onboarding), así como la organización y manejo de toda la documentación necesaria para las prácticas profesionales.

### 7.4 Empresa crea marca empleadora

Las empresas, especialmente las de mayor tamaño, tienen la capacidad de desarrollar sus propios programas de prácticas, diseñados específicamente para captar talento joven desde las universidades. Este enfoque les permite establecer y mantener relaciones cercanas con instituciones académicas, beneficiándose de la innovación y los nuevos conocimientos que los alumnos universitarios pueden aportar. Pero estas empresas también requieren y cuentan con la necesidad de contratar servicios de publicación de ofertas en todo tipo en portales de empleo para ampliar la diversidad de candidatos que lleguen a la empresa. Estas grandes empresas suelen contar con un equipo de recursos humanos amplio y competente, lo que les permite implementar un proceso de incorporación eficaz y una gestión de procesos bien estructurada para los practicantes.

Sin embargo, alcanzar un alto nivel en la gestión de estos programas de prácticas requiere una capacitación específica en aspectos regulatorios. Es fundamental que las empresas conozcan en detalle los reglamentos de las prácticas profesionales, incluyendo las leyes y normativas que las rigen. Además, a pesar de su capacidad para desarrollar programas internos, estas empresas a menudo necesitan realizar un llamado externo para atraer talento joven. Por sí solas, puede resultarles difícil llevar a cabo esta tarea de manera efectiva. Los portales de empleo juegan un papel crucial en este sentido, funcionando como puntos de encuentro entre estudiantes y empresas.

En este contexto, surge una oportunidad significativa: la creación de procesos de selección y reclutamiento de jóvenes profesionales que incorporen las mejores prácticas de la industria. Existe un potencial notable para transferir este conocimiento y estas prácticas a empresas más pequeñas y medianas. Estas organizaciones podrían beneficiarse de un enfoque estructurado y bien informado para atraer y gestionar talento joven, pero a menudo carecen de los recursos o la experiencia necesarios para desarrollarlo internamente. Por lo tanto, existe un nicho de mercado para servicios o plataformas que puedan facilitar estos procesos, brindando a empresas de todos los tamaños las herramientas y el conocimiento necesarios para captar y gestionar eficazmente el talento joven.

## 8 Objetivos del proyecto

Considerando las oportunidades identificadas en el análisis inicial y los espacios no cubiertos por alternativas existentes para resolver de forma integrada las necesidades de empresas y practicantes en sus procesos de vinculación e interacción, se plantean los siguientes objetivos para el desarrollo del proyecto.

### 8.1 Objetivo general

Diseñar e implementar una plataforma digital integral especializada en conectar de manera eficiente la oferta y demanda entre empresas que requieren incorporar practicantes, y estudiantes universitarios que buscan espacios para realizar sus prácticas profesionales obligatorias. Esto en post de facilitar la interacción entre estas dos audiencias con necesidades complementarias y creando valor tanto a nivel de experiencia del postulante como en la accesibilidad a talento joven para las organizaciones.

La solución busca resolver los puntos débiles actuales de los procesos de convocatoria, postulación, filtrado de candidatos y seguimiento; entregando una alternativa centralizada, de alto alcance, con procesos ágiles y herramientas de inteligencia artificial que permitan maximizar las probabilidades de encuentro entre perfiles compatibles.

De esta forma, se apunta a crear una solución que pueda posicionarse como referente en la vinculación empresa-practicante superando limitaciones de plataformas genéricas existentes a través de una especialización integral en las necesidades específicas de este segmento de mercado.

### 8.2 Objetivos específicos

- Ofrecer un proceso de postulación simple para que los estudiantes se puedan sumar a el programa de prácticas de las empresas.
- Poder conectar empresas con estudiantes que se encuentran en búsqueda de práctica
- Lograr implementar esta iniciativa en una empresa, para intervenir en sus procesos de selección de practicantes.
- Incorporar herramientas de inteligencia artificial en alguna parte del proceso de reclutamiento y selección.
- Simplificar a las empresas el proceso de búsqueda y selección de practicantes.

## 9 Posibles soluciones

Para poder cumplir con los objetivos planteados y poder satisfacer los dolores y disminuir las fricciones de los clientes se plantearon múltiples soluciones en una lluvia de ideas. A continuación, se comentan algunas de las ideas que se trabajaron como posibles.

### 9.1 Plataforma web

Plataforma web con perfiles y recomendación automática, es una idea de solución integral para conectar estudiantes y empresas en busca de prácticas profesionales. Los estudiantes crean un perfil con información académica, sus habilidades técnicas y blandas, así como sus intereses, disponibilidad y preferencias de modalidad de práctica. Esto permite obtener una representación de sus intereses para buscar oportunidades afines. Por su parte, las empresas registran perfiles de las prácticas profesionales ofrecidas, con detalles de los proyectos, actividades requeridas, habilidades técnicas y blandas esperadas en el practicante y modalidades disponibles.

La plataforma, a través de un algoritmo, realiza un match automático entre cada perfil de estudiante y los perfiles de prácticas activos, identificando y calificando el nivel de compatibilidad entre ambos considerando la afinidad educativa, de conocimientos, habilidades y disponibilidad entre otros factores relevantes.

De esta manera, cada estudiante recibe de forma dinámica y periódica, una lista personalizada de prácticas profesionales con alto potencial de afinidad donde puede postular de forma rápida con solo un clic. Para las empresas, la plataforma les permite recibir alertas en tiempo real sobre nuevos postulantes a sus ofertas de prácticas, así como filtrar y ordenar a los candidatos en función de su compatibilidad con el perfil deseado, facilitando y agilizando la selección.

### 9.2 Ferias laborales con aplicación móvil

La solución de Ferias de prácticas profesionales combinadas con una aplicación móvil de apoyo aprovecha lo mejor de los encuentros presenciales y las herramientas digitales para conectar estudiantes y empresas. Se aprovechan las ferias presenciales organizadas por las universidades, facilitando la participación enfocada de empresas interesadas en vincular practicantes de carreras y centros de estudios específicos.

De forma previa a cada feria, tanto los estudiantes como las empresas participantes se registran y crean un perfil detallado en la aplicación móvil, indicando información relevante como datos académicos, habilidades, conocimientos, entre otros en el caso de los estudiantes; y detalles como actividades claves, requerimientos y modalidades de las prácticas ofrecidas en el caso de las empresas. La app, mediante un sistema de emparejamiento automático, sugiere a cada estudiante registrado las empresas participantes en la feria con mayor afinidad a su perfil, facilitando identificar potenciales opciones para acercarse y postular.

Ya en la feria presencial, las empresas tienen acceso en la app a los perfiles y postulaciones de los practicantes registrados, pudiendo escanear un código único impreso para visualizar esta información relevante rápidamente y hacer una preselección inicial de candidatos de mayor interés. Luego de la feria presencial, se pueden gestionar los siguientes pasos como agendar entrevistas o evaluaciones adicionales con candidatos ya contactados, directamente a través de la app móvil. Esto agiliza la coordinación de estas actividades post feria de forma ágil para ambas partes.

### 9.3 Consultores

La solución de Consultores especializados en procesos de prácticas profesionales busca resolver las necesidades de emparejamiento entre estudiantes y empresas a través de expertos en recursos humanos apoyados con tecnología.

La propuesta considera un equipo de profesionales dedicados exclusivamente a la captación de prácticas profesionales en conjunto con las empresas, aprendiendo en profundidad los requerimientos, perfil de practicante ideal, actividades claves y modalidades de cada una. Estos consultores especializados visitan en persona las principales universidades y carreras para promover estas prácticas confirmadas, buscando atraer el interés de estudiantes próximos a requerir espacios de formación práctica.

A través de una app móvil, los consultores filtran y evalúan los perfiles de los postulantes a cada práctica, validando aspectos como conocimientos críticos, disponibilidad horaria y alineación de intereses con los requerimientos de cada empresa u oferta disponible. Esto permite hacer una preselección de los candidatos con mayor compatibilidad.

Posteriormente, los consultores estructuran y facilitan el proceso de entrevistas, evaluaciones adicionales y procesos de decisión en conjunto con cada empresa para concretar la selección final de los practicantes para cada posición.

Finalmente, estos consultores brindan apoyo tanto al estudiante como a la empresa para resolver dudas en la incorporación, formalización de documentos necesarios y el inicio de una experiencia de valor para ambas partes.

#### 9.4 Programa embajadores

El Programa de Embajadores Estudiantiles busca potenciar la conexión entre empresas y estudiantes para prácticas profesionales mediante un equipo de alumnos líderes y socialmente influyentes que puedan impulsar alianzas y articular procesos de ambos actores.

La iniciativa considera la selección de un grupo representativo de estudiantes destacados en cada carrera, escogidos por su alto compromiso, liderazgo y motivación. Ellos recibirán una capacitación por parte de una agencia de empleos, sobre técnicas de negociación con empresas, prospección comercial, habilidades comunicacionales para la vinculación y conocimientos sobre los procesos de reclutamiento y selección de practicantes.

Estos embajadores realizarán un mapeo de las empresas más relevantes asociadas a cada carrera, identificando aquellas organizaciones con mayor potencial y factibilidad para la incorporación de practicantes, para posteriormente acercarse a ellas, investigar su interés y negociar condiciones preferentes de mutuo beneficio para los futuros postulantes de la Universidad.

Cuando se logren concretar nuevos convenios de prácticas profesionales, los embajadores se encargarán de difundir estas opciones confirmadas entre los estudiantes de su carrera, utilizando sus redes de contactos e influencias para compartir datos específicos de los procesos de postulación y experiencia prevista en cada empresa.

Por último, estos alumnos realizarán un seguimiento posterior con los estudiantes que resultaron seleccionados, recogiendo retroalimentación sobre su desempeño en la práctica respectiva y cualquier mejora identificada, información que se utilizará para perfeccionar la relación con la empresa y potenciar convenios futuros.

## 10 Propuesta de Valor

Para analizar la propuesta de valor, se utilizará la metodología "Value Proposition Canvas" (VPC). Esta es una herramienta diseñada para asegurarse de que los productos y servicios se ajusten a las necesidades y deseos de los clientes. Fue desarrollada por Alexander Osterwalder, autor de "Business Model Generation", y es una herramienta comúnmente utilizada para analizar diseños de estrategias empresariales y se encuentra dentro de los pasos de la metodología Disciplined Entrepreneurship. Esta metodología se centra en dos componentes principales: el perfil del cliente y la propuesta de valor.

Desde la perspectiva del cliente, El VPC identifica tres aspectos clave para comprender sus necesidades y expectativas. En primer lugar, las "Tareas del Cliente" se centran en lo que los clientes buscan lograr en su vida cotidiana o profesional. En segundo lugar, los "Dolores del Cliente" representan los desafíos, problemas o frustraciones que enfrentan al tratar de cumplir estas tareas. Por último, las "Ganancias del Cliente" se refieren a los beneficios, resultados positivos o logros que los clientes aspiran a obtener al realizar sus tareas.

Desde la perspectiva de la solución o propuesta de valor, el VPC aborda tres componentes fundamentales que una empresa ofrece a sus clientes. En primer lugar, los "Productos y Servicios" representan la oferta concreta de la empresa. Luego, los "Aliviadores de Dolor" describen cómo estos productos o servicios abordan directamente y buscan mitigar o eliminar los problemas. Finalmente, los "Creadores de Ganancia" se centran en cómo la oferta de la empresa aporta valor adicional: estos son los aspectos de los productos o servicios que generan beneficios adicionales. Este enfoque integral asegura que la propuesta de valor de una empresa esté estrechamente alineada con las necesidades y preferencias de sus clientes, lo que resulta en una mayor satisfacción del cliente y éxito comercial.

### 10.1 Perspectiva de las empresas en relación con los practicantes

#### 10.1.1 Dolores

- Falta de accesibilidad: dificultad para acceder a una base de alumnos amplia y diversa de candidatos potenciales.
- Cumplimiento de normativa: preocupaciones sobre las regulaciones asociadas a la contratación de practicantes.
- Incorporación de nuevas personas: las prácticas debido a su acotada duración es un reto involucrar a esta nueva persona de manera rápida y de buena forma dentro de la empresa.
- Falta de seguimiento: falta de un sistema estructurado para poder evaluar el rendimiento de los practicantes.
- Tener que asignar personal para el aprendizaje y guía de los estudiantes.

#### 10.1.2 Trabajos del cliente o usuario

- Publicar ofertas de práctica en portales de empleo con una descripción de lo que se encuentran necesitando para el puesto con las habilidades específicas que esto requiere.
- Revisar, evaluar currículum y realizar entrevistas a los practicantes evaluando cual es el mejor para cada tarea asignada.
- Realizar un proceso de inducción a la empresa y realizar lineamientos.
- Asignar proyectos o tareas adecuadas a cada practicante adecuado a sus habilidades.
- Realizar un seguimiento a las actividades y apoyar en el proceso de aprendizaje.
- Hacer alianzas con universidades y entregar documentación a estas evaluando a los practicantes.

#### 10.1.3 Ganancias

- Optimizar recursos: tener un proceso de reclutamiento y selección en un tiempo acotado de tiempo.
- Encontrar profesionales talentosos que agreguen valor a la empresa.
- Mejora de marca empleadora al ofrecer buenas prácticas y que se difunda esa imagen a las universidades.
- Contar con una base de talento potencial para futuras contrataciones.

## 10.2 Perspectiva de la solución de las empresas en relación con los practicantes

### 10.2.1 Aliviadores de los dolores

- Proceso de pre filtrado de currículum, para poder seleccionar a los mejores candidatos de manera rápida y sencilla.
- Automatización de procesos relacionado a las tareas administrativas relacionada a la gestión del papeleo con las universidades.
- Tener una fuente de conocimiento y asesoramiento respecto las normativas que rigen las prácticas universitarias en Chile.
- Contar con herramientas de evaluación para poder medir el impacto de los proyectos de los practicantes.
- Contar con herramientas de visualización de los proyectos que está trabajando el practicante para el conocimiento de pares y superiores.

### 10.2.2 Creadores de Ganancias

- Que exista una red de talentos en la que se pueda acceder a practicantes calificados y con los intereses pre establecidos para poder conectarlos con la empresa en el momento de necesitarlo.
- Emparejamiento inteligente, la utilización de algoritmos e inteligencia artificial para realizar un pre-filtrado y poder emparejar de forma efectiva practicante con oportunidades relevantes.
- Automatización del proceso de gestión de papeleo y control de convenio con las universidades.
- Evaluaciones y comparativa con compañeros de práctica en base a proyectos.

### 10.2.3 Solución de Productos y/o Servicios

- Plataforma integral de emparejamiento empresas-practicantes, una plataforma de reclutamiento que agiliza la búsqueda y selección de practicantes, que cuente con un Módulo inteligente de emparejamiento que incluya pruebas psicométricas para evaluar personalidad.
- Programa de capacitación y entrenamiento dentro de la plataforma para facilitar la integración y adaptación de practicantes en la empresa.
- Plataforma que solucione el papeleo con el instituto de educación superior y el alumno.

## 10.3 Perspectiva de los estudiantes en relación con las Prácticas:

### 10.3.1 Dolores

- Dificultad de encontrar oportunidades relacionada a las áreas de interés del estudiante.
- Procesos de aplicación largos y tener que realizar la misma postulación en múltiples plataformas.
- Practicas no cumplen las expectativas en términos de aprendizaje y experiencia.
- Que la empresa no cuente con convenio con la universidad y no validen la práctica.
- Preocupación sobre la calidad de la supervisión y el aprendizaje que se aprende de la instancia.
- Encontrar un lugar para realizar la práctica ajustado a los tiempos que se tiene para realizar.

### 10.3.2 Trabajos del cliente o usuario

- Búsqueda de oportunidades de trabajo en portales de empleo.
- Desarrollar un currículum mostrando los aprendizajes académicos y la experiencia que han obtenido tanto en la universidad como en otras instancias.
- Preparación de entrevistas laborales.
- Presentar documentación a la empresa: certificado de alumno regular, seguro médico, otros y revisar que la empresa tenga convenio con la universidad y gestionar que la documentación se entregue en los plazos establecidos.
- Realizar reportería de las actividades y proyectos que le encomendaron.
- Realizar informe de práctica con los conocimientos y actividades que realizó durante su periodo de práctica.

### 10.3.3 Ganancias

- Obtener experiencia práctica en su área de interés, que le servirá para postular a futuros trabajos o mantenerse en el mismo.

- Desarrollo de habilidades blandas de comunicación, trabajo en equipo, solución de problemas.
- Mejorar la empleabilidad en el futuro por contar con experiencia laboral.

#### 10.4 Perspectiva de la solución de las estudiantes en relación con las Prácticas:

##### 10.4.1 Aliviadores de los dolores

- Una plataforma de empleos que sea sencillo postular, y buscar prácticas.
- Proceso de postulación simplificado.
- Saber que la empresa en la que trabajare se me asignara un tutor que guiara el proceso de práctica.
- Saber que la empresa ya cuenta con el convenio o ha realizado pasantías con otras personas de mi universidad y tiene un buen ambiente de trabajo.
- Que se comunique en caso de quedar fuera del proceso de selección, para poder continuar con otros.

##### 10.4.2 Creadores de Ganancias

- Que la empresa cuente con un proceso de selección claro.
- Que se cuente con tutor o un programa de desarrollo de habilidades o de carrera.
- Que la empresa cuente con convenio o casos con otros practicantes.
- Que se pueda apreciar y mostrar los avances y aportes que se están desarrollando en la empresa.

##### 10.4.3 Solución de Productos y/o Servicios

- Una plataforma de conexión estudiante empresa, donde se conecte a los estudiantes con programa de prácticas.
- Certificar los lugares que cuentan con un proceso de práctica correctos y ejemplares.
- Un lugar donde se visualice lo que está desarrollando el practicante, tanto sus actividades diarias, lo que lo ayudara a realizar el informe de práctica.
- Un lugar donde poder subir los documentos de práctica para facilitar el proceso en la empresa y tener certeza que si se realiza un buen trabajo este se avalara a la universidad.
- Una app que recomiende prácticas según el perfil del estudiante.

##### 10.4.4 Fit entre problema y solución

El objetivo es poder solucionar los problemas y dolores que poseen tanto los estudiantes que realizaran su práctica como las empresas que buscan contratarlos.

###### 10.4.4.1 Fit entre problema y solución para la empresa

Para solucionar los dolores a las empresas en primer lugar se requerirá desarrollar una plataforma web que permita a las empresas acceder a un grupo de practicantes para que puedan encontrar candidatos para sus trabajos. Para mejorar la búsqueda se propone la creación de perfiles de puesto con las descripciones y requisitos claros. Para el proceso de publicación, contar con la opción de prellenado para facilitar la publicación recurrente de oportunidades similares. Esto es importante debido a que los perfiles de puesto entregan un indicio a las personas interesadas de las labores que debe realizar y permite atraer a candidatos más adecuados.

Segundo, un pre-filtrado de candidatos utilizando inteligencia artificial para filtrar los currículums en base a criterios específicos, considerando la disponibilidad y áreas de interés de los estudiantes. En esta sección también se incluirá notificaciones a los estudiantes que coincidan con el perfil buscado.

Tercero la gestión documental con las universidades. En el portal web se debe poder gestionar los documentos típicos que se generan en este tipo de instancias. Algunos de ellos son, certificado de alumno regular, seguro de salud que entrega la universidad y otros adicionales. También debe tener la gestión de convenios con universidades, esto debido que algunas universidades tienen como prerequisito para validar la práctica firmar un convenio con la empresa. Esto permitirá que sea más simple para la empresa gestionar y mantener ordenados estos tipos de documentos.

Cuarto, un lugar donde se guie el onboarding del practicante. El proceso de incorporación es una etapa importante de la llegada de un nuevo trabajador. Después de un reclutamiento y selección efectivos, una de las formas más importantes que las organizaciones para mejorar la eficacia de la gestión del talento es a través sistemas y del uso estratégico del onboarding. La incorporación es el proceso de ayudar a los nuevos

empleados a adaptarse a los aspectos sociales y de desempeño de sus nuevos trabajos de forma rápida y fluida. Esto siempre debería ser una prioridad para RR.HH (Bauer, 2010).

Finalmente debe contar con una sección que entregue supervisión a los practicantes, en esta se debe asignar un tutor que supervisara las actividades y proyectos. Aquí se debe poder visualizar las actividades que se le encomendaron en conjunto con herramientas de seguimiento y comunicación. Esto facilita un reporte de cara el tutor a la empresa y mostrar que ha realizado las actividades que se le encomendaron y que el estudiante muestre los avances y actividades que se le solicitaron. Se sabe que la plataforma no es el único lugar donde mantendrán comunicación, pero es relevante que quede escrito en un lugar oficial las actividades y retroalimentación. Mejorando así una comunicación clara y poder medir el rendimiento en base al cumplimiento de tareas.

#### 10.4.4.2 Fit entre problema y solución para el estudiante

El estudiante posee otros requisitos que la empresa y otros dolores que solucionar. Si bien, la solución es un conjunto, las acciones y perspectivas es distinta para ambos.

La solución incluye un lugar donde puedan subir su solicitud de práctica asociado a los tiempos que el posee para realizarla, el área de interés y los requisitos que solicita la universidad para que las empresas los conozcan de ante mano y sepa que proyectos puede asignar. Aquí le llegarán ofertas asociadas a lo que busca y los tiempos que la cuenta para poder realizar la labor. Esta fase es fundamental debido a que es necesario poder realizar un proceso efectivo para que los estudiantes ingresen a la plataforma.

Una vez que es seleccionado por la empresa tendrá una sección de orientación de la empresa donde se conocerá un poco más de ella. Como información básica de ubicación, preguntas frecuentes de la cultura, el tipo de ropa que se acostumbra a llevar, los horarios, algunas fechas importantes, entre otros.

Junto con eso tendrá un lugar donde tener un registro de actividades, en donde estarán los objetivos que él debe cumplir y los plazos que dispone. La asignación de un tutor quien será el que es el responsable de evaluar sus actividades y a quien debe reportar los proyectos. Dentro de la plataforma podrá enviar los documentos que le solicite la empresa y solicitar los documentos que él requiere para que se apruebe su práctica.

### 10.5 Test ácido de la Solución

En esta sección, se presenta un test ácido aplicado a la solución propuesta. Este test consiste en exponer la solución a su público objetivo, incluyendo tanto a estudiantes como a empresas que potencialmente la utilizarán. Se les pide que identifiquen y comenten los aspectos que consideran positivos, así como aquellos que perciben como menos favorables o problemáticos, con el fin de evaluar la viabilidad y la idoneidad de avanzar con la propuesta.

#### 10.5.1 Aspectos positivos

Un aspecto destacado positivamente es la eficiencia del proceso de selección, particularmente el filtrado inteligente de candidatos. Esto es valorado por las empresas ya que reduciría el tiempo dedicado a la revisión de currículums, una tarea generalmente laboriosa y que consume bastante de tiempo. Además, el acceso a candidatos y la asistencia en la búsqueda de estudiantes son aspectos bien recibidos, ya que contribuyen al ahorro de recursos de las empresas.

La especialización de la aplicación en el nicho de prácticas profesionales es considerada una ventaja significativa. Facilita a los estudiantes el acceso a nuevas oportunidades de prácticas, una necesidad en su desarrollo profesional. La gestión documental también es vista como un componente relevante, ya que a menudo hay incertidumbre sobre la ubicación de los documentos o los requisitos específicos de las prácticas, lo que puede afectar negativamente el desarrollo de carrera del estudiante.

Por parte de los estudiantes, se valora positivamente la garantía de asignación de un tutor y la seguridad de que no quedarán desatendidos durante su período de práctica.

#### 10.5.2 Aspectos Negativos

Entre los aspectos negativos identificados, se destaca la complejidad tecnológica de desarrollar una plataforma integral con múltiples funcionalidades. Esto podría traducirse en un proceso costoso y técnicamente desafiante.

La utilización de herramientas de inteligencia artificial, aunque vanguardista, implica costos elevados asociados a su uso continuo en la nube. Además, existe el riesgo de que los modelos no sean completamente precisos, lo que podría llevar a pasar por alto candidatos adecuados.

La gestión de la seguridad y privacidad de la información es una preocupación clave. No está claro cómo se manejarán los datos confidenciales tanto en la inteligencia artificial como en la manipulación general de información sensible.

Existe incertidumbre sobre si se podrá mantener acceso a un amplio y diverso número de estudiantes, evitando que se limite a un grupo pequeño y poco representativo.

La adopción tecnológica podría ser un desafío para aquellos acostumbrados a métodos más tradicionales, lo que podría generar resistencia al cambio.

En el proceso de onboarding, se percibe un riesgo de falta de personalización y dificultades para transmitir eficazmente la cultura de la empresa.

## 10.6 Canvas Propuesta de Valor

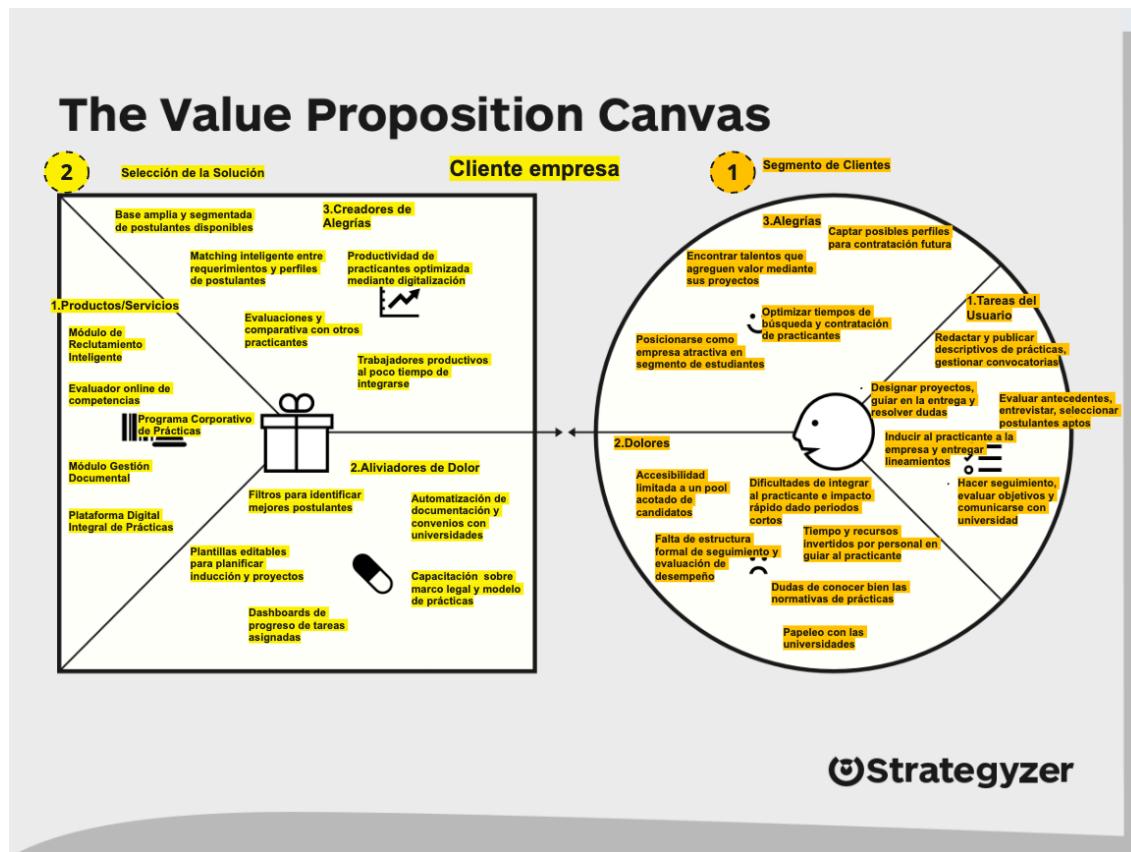


Figura 2: Canvas propuesta de valor empresas, elaboración propia

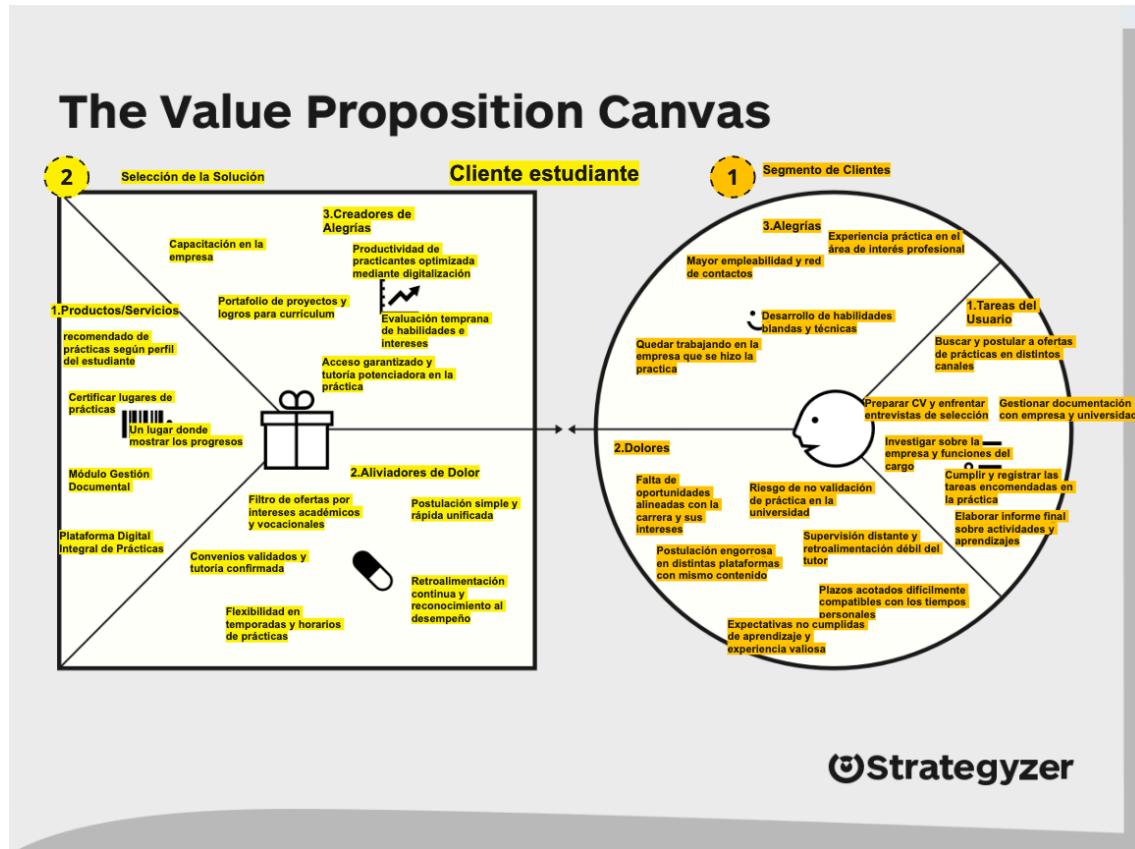


Figura 3: Canva propuesta de valor de practicantes, elaboración propia

## 11 Hipótesis y validación

En este proceso es necesario la validación de dos hipótesis, tanto de la perspectiva de las empresas como la perspectiva de los practicantes.

Para las empresas lo que se requiere saber es que si para ellos le sería útil contar con un lugar donde centralizar su proceso de prácticas. En primer lugar, lo que busca esta plataforma es poder ofrecer candidatos pre-filtrados a las empresas, con el fin de que estas no tengan la necesidad de salir a buscar a los candidatos al mercado. Segundo, realizar la gestión documental, esto quiere decir que dentro de la plataforma se recopilaran los documentos que el estudiante le solicita a la empresa, y por otro lado la empresa le solicita al estudiante. Por ejemplo, documentos tales como seguro médico, certificado de alumno regular, entre otros. Tercero, onboarding, esta sección permitirá a la empresa tener una guía paso a paso para poder realizar un proceso de incorporación al alumno dentro de la empresa; Logrando así que el practicante pueda comenzar a realizar sus funciones y ser productivo más rápidamente. Finalmente, en conjunto a este punto, tendrá una gestión de las tareas, con una carta Gantt incluida para poder monitorear el estado de los proyectos asignados al practicante. Esto para poder llevar un control oficial de las actividades diarias y poder medir avances.

Para el alumno la propuesta es ayudarlo a buscar un lugar de acuerdo con sus intereses para poder realizar su práctica. Para esto es necesario saber si hay alumnos interesados a sumarse a este proceso y conocer si estarían dispuestos a entregar sus datos y saber si le hace sentido la solución.

### 11.1 Diseño de Encuesta o Entrevistas

Para las empresas se realizó una encuesta, pero tuvo un bajo índice de respuestas, esta se promociono en LinkedIn y tuvo alcance, pero no respuestas. Por tanto, a las empresas se optó por la realización de entrevistas a personas que sean dueños de empresas o sus jefaturas, y también se tuvo conversaciones con psicólogos laborales que realizaron sus comentarios respecto a la solución.

Por parte de los alumnos se optó por diseñar encuestas y entrevistas. Para el caso de las entrevistas fueron realizadas principalmente a alumnos de quinto año de ingeniería civil, los cuales se encontraban en búsqueda de realizar su pasantía y luego en el momento que ya se encontraban realizando se consultó acerca de su experiencia en la empresa en que realizaron la pasantía.

La encuesta se elaboró buscando recopilar información clave de contacto, información de la carrera, saber qué tipo de práctica necesitan, cuantas horas, que fechas tienen disponible para realizar su práctica y que envíen su currículum para poder compartirlo con las empresas. Esta encuesta fue diseñada en un sitio web llamado Tally, este que provee encuestas, con la funcionalidad que es más amigables para recopilar información como lo es número de teléfono, capturar fechas y poder subir archivos. La promoción de esta encuesta se realizó en un lugar donde estuvieran los alumnos, por lo tanto, la forma de realizar esto fue vía Instagram, se le solicitó al centro de alumnos de ingeniería de la universidad Adolfo Ibáñez si podían compartir la encuesta que incluía lo que se señaló anteriormente. La encuesta como tal, se encuentra en anexos.

### 11.2 Realización de encuestas o entrevistas

La realización de entrevistas a personal de empresas se realizó en diferentes instancias y momentos del proyecto, a continuación, se señalarán algunas. Durante un evento de emprendimiento e innovación llamado Etm day, organizado por la fundación emprende tu mente, se utilizó para conversar con emprendedores y representantes de empresas que se encontraban en el evento. Se conversó acerca del proyecto y se obtuvieron puntos a mejorar y puntos que le parecían bien acerca de este.

Durante el transcurso del semestre se asistió en múltiples ocasiones a un centro de emprendimiento llamado Casa del Cerro, actualmente con un cambio de nombre se llama Founder House. En ese lugar se llevaron a cabo charlas, clases y eventos de networking. En ese lugar se utilizó para conectar con empresarios y emprendedores y comentarle la idea del apoyo a las empresas para búsqueda de practicantes para sus empresas.

### 11.3 Validación de la hipótesis

Dentro de las entrevistas realizadas a las empresas se obtuvo que para algunas de ellas sería un beneficio tener un lugar donde centralizar la búsqueda de practicantes. Esta problemática se identificó principalmente en empresas pequeñas y medianas. Las empresas grandes, algunas poseen este dolor, pero al tener más personal para realizar las tareas, esto queda relativamente cubierto.

Las empresas han validado que, en ocasiones, los procesos de reclutamiento no logran atraer suficientes candidatos o los adecuados para las vacantes disponibles, lo que hace que valoren considerablemente el apoyo en esta tarea. Además, han destacado positivamente la gestión documental proporcionada por la solución, ya que facilita mantener la información actualizada y ahorra tiempo. Este aspecto es particularmente útil dado que cada universidad puede tener diferentes requisitos para las prácticas y, en algunos casos, es necesario firmar convenios específicos con estas.

Para los estudiantes, se realizó la promoción de la encuesta de la práctica y tuvo un total de 32 respuestas, las cuales entregaron toda la información solicitada. En base a eso se puede observar que están dispuestos a entregar la información necesaria para que se les ayude a encontrar un lugar donde realizar su práctica.

#### 11.4 Validación de la solución

Se presentó a las empresas la solución en forma de una idea conceptual, destacando sus funcionalidades principales. La respuesta de las empresas fue positivamente favorable, señalando que esta solución les facilitaría encontrar una mayor cantidad de practicantes y les permitiría desarrollar procesos internos más eficientes. Estos procesos mejorados contribuirían a proporcionar una experiencia de mayor calidad tanto para las empresas como para los practicantes, haciendo que el proceso de prácticas profesionales sea más beneficioso y enriquecedor para ambas partes.

Respecto a los estudiantes, se presentó la solución y comentaron que si postularan a una plataforma que se muestre sencilla de utilizar. También se comentó que las empresas comienzan a tomar estas iniciativas de realizar procesos dentro de las empresas se ve bien, debido a que, si se les asigna un tutor y realizan procesos como guiar un onboarding a la empresa, da más confianza postular debido a que se toman en serio el proceso de enseñanza de ellos.

En conclusión, el proceso de validación realizado con empresas y practicantes ha sido positivamente acogido. La propuesta de valor presentada responde a sus necesidades y frustraciones, mejorando tanto los procesos como la experiencia de ambas partes. Esta validación positiva permite avanzar en el desarrollo de la propuesta, confirmando su relevancia y eficacia para abordar los desafíos identificados en el entorno de las prácticas profesionales.

#### 11.5 Aprendizajes y refinamiento de la propuesta de valor

Dentro de los aprendizajes que se obtuvieron se encuentra que la comunicación con las empresas puede ser complejo, puede ser un proceso lento y burocrático. Para poder tener reuniones con empresas de tamaño mediano, toma tiempo, bastantes correos. El proceso se agiliza al momento de conectar con quien toma las decisiones, en este caso al dueño, quien al estar al tanto de la iniciativa, aporta haciendo seguimiento de los correos, provocando un proceso más rápido que permite comunicarse de mejor manera. Para futuras comunicaciones con empresas es clave poder conectar con los líderes de las organizaciones.

Se observó que las redes sociales son un buen método para comunicarse con los alumnos, y tener un aval como un centro de alumnos mejora considerablemente la tasa de respuestas. Esto debido que previo a la comunicación y difusión por parte de ellos, las respuestas fueron nulas, por lo tanto, para avanzar más rápido será clave contar con su apoyo.

Respecto a la propuesta de valor se validaron en gran medida los dolores que se comentaron en la hipótesis, existió un refinamiento al sector que se apuntara para llevar a cabo el proyecto, el cual serán empresas pequeñas y medianas.

## 12 Diseño Experimental de la solución

En esta sección se analizar un total de cuatro viajes de usuarios, el viaje de los practicantes y las empresas previo y post solución. Posteriormente se muestran los mockups de la solución web, la cual busca mostrar los principales atributos de la solución. Finalmente se muestra el esquema de arquitecturas de información del sistema de recomendación de prácticas con inteligencia artificial.

### 12.1 Viajes de usuario previo a la solución practicantes

De acuerdo con la investigación y entrevistas realizadas a estudiantes que han cursado por el proceso de búsqueda de prácticas, se reconstruyó el siguiente viaje de usuario de 13 pasos.

Paso 1: Identificación de la Necesidad de Prácticas. En primer lugar, se identifica la necesidad de realizar una práctica por parte del estudiante, los centros de educación superior lo solicitan como parte de entregar herramientas a sus estudiantes. Entonces los estudiantes saben que después de cursar cierta cantidad de semestre o hitos académicos se les solicita realizar una práctica en una empresa.

Paso 2: Búsqueda inicial de oportunidades. Comienza un proceso en buscar en internet o consultar a compañeros que ya han realizado su práctica acerca de las experiencias que han tenido. Se comienza a buscar oportunidades para insertarse en el mundo laboral. Algunas carreras como ingeniería industrial e ingeniería comercial en los portales de empleo cuentan con considerablemente más vacantes que otras carreras.

Paso 3: Preparación de materiales de postulación. Una fase la cual puede generar angustia o estrés por parte de los estudiantes es la preparación de la carta de presentación o su currículum. Esto debido a que en general en esta etapa no se tiene experiencia laboral y solo se cuenta con los logros académicos.

Paso 4: Aplicación a varias oportunidades. Este proceso implica enviar currículums a múltiples empresas a través de diferentes canales, lo que conlleva una cierta angustia por parte de los candidatos, dada la incertidumbre sobre si serán contactados o sobre cómo funciona el proceso de selección en cada caso. Esta situación motiva a los postulantes a aplicar a través de varios portales de empleo, en un esfuerzo por aumentar sus posibilidades de obtener una respuesta. Sin embargo, esta tarea puede ser tediosa, ya que cada empresa suele tener su propio proceso de selección, con diferentes plazos para cubrir las vacantes, y a menudo no se comunica claramente cómo será dicho proceso.

Paso 5: Espera y falta de respuestas. Tras postular a oportunidades laborales, es común que los estudiantes enfrenten un período de espera caracterizado por la falta de respuestas de las empresas. Esta demora suele deberse a que las empresas tardan en procesar los currículums, agendar entrevistas, o están esperando recibir más postulaciones para revisarlas conjuntamente. Durante esta fase, los estudiantes, desconociendo los procesos internos de las compañías, suelen experimentar estrés ante la posibilidad de no ser contactados. La ansiedad se intensifica cuando, tras aplicar simultáneamente a varias vacantes, no se recibe ninguna comunicación de las empresas, generando incertidumbre y frustración.

Paso 6: Evaluación de opciones y decisión. El proceso de selección avanza cuando los estudiantes comienzan a recibir llamados para entrevistas. Al asistir a estas primeras entrevistas, la ansiedad inicial que acompaña a este proceso comienza a disminuir. Posteriormente, cuando se inician los llamados para confirmar la aceptación, el estudiante finalmente tiene la oportunidad de elegir el lugar donde realizará su práctica. Este es un momento de alegría y alivio, ya que marca el fin de la incertidumbre y la confirmación de haber encontrado una empresa donde llevar a cabo su práctica profesional.

Paso 7: Gestión documental. Deben presentar formularios y convenios entre la empresa y la universidad, este proceso puede ser engorroso y estresante debido a los tiempos que esto puede implicar. La demora de las partes puede generar problemas al estudiante.

Paso 8: Preparación previa. Después lo que viene es un proceso de preparación de la práctica, se sabe de primera fuente las tareas que se espera que deba realizar el practicante entonces es un buen momento comenzar a repasar actividades y conocimientos que deberá ocupar en su práctica.

Paso 9: Primer día. Es común que los estudiantes experimenten ansiedad debido a la incertidumbre y lo desconocido sobre la empresa. Esta preocupación suele centrarse en cómo será el recibimiento y la integración en el nuevo entorno laboral.

Paso 10: Despues el paso que viene es la adaptación al entorno laboral, el cual dependiendo de cómo actúe la empresa puede ser un enamoramiento para el practicante o no gustarle para nada.

Paso 11: Trabajo de práctica. Realiza las labores encomendadas como practicante

Paso 12: Despedida y feedback final. En este periodo se acaba la práctica y queda la incertidumbre para el estudiante si después lo consideraran para seguir contratado en la empresa.

Paso 13: Presentación de informe a la universidad, aquí documenta todo el proceso realizado dentro de la empresa y lo presenta a la universidad para mostrar los avances. Si fue meticuloso durante el proceso llevo a cabo una documentación de las actividades que realzó.

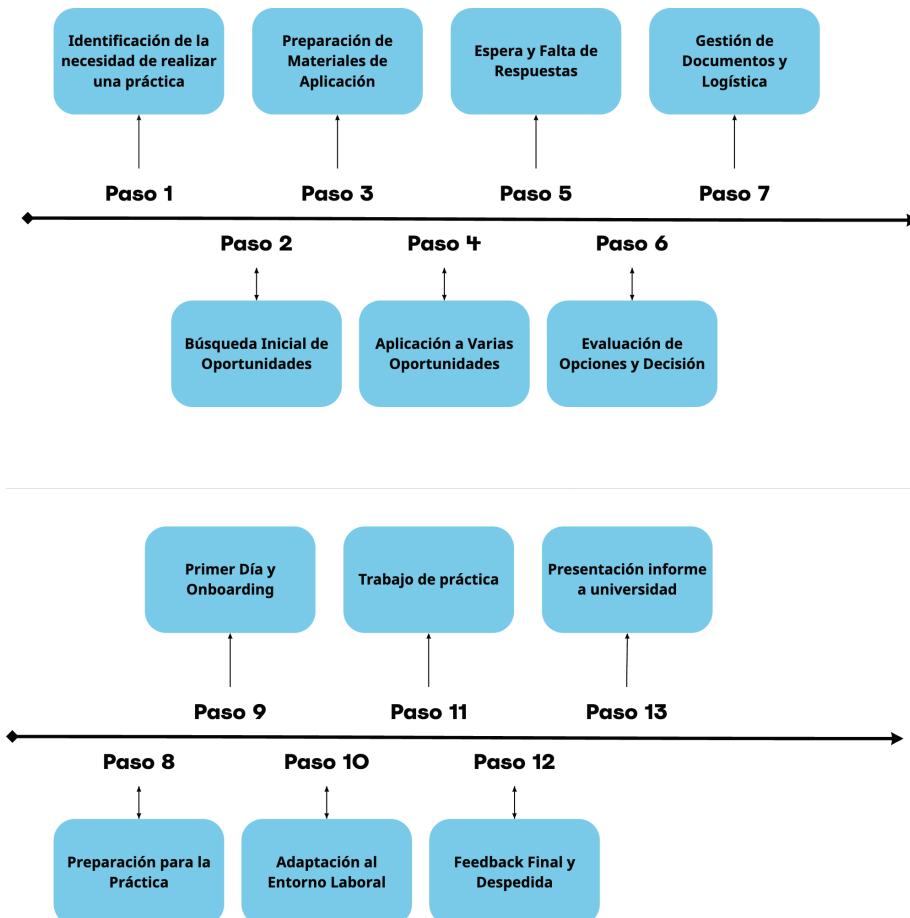


Figura 4: Viaje de los practicantes previo a la solución, elaboración propia

## 12.2 Viajes de usuario previo a la solución empresas

Paso 1: Reconocimiento de necesidad de practicantes. Se identifican requerimientos de apoyo y vacantes que pueden ser cubiertas por practicantes. Por tanto, las áreas que necesitan los necesitan, señalan los requerimientos a recursos humanos para que puedan gestionar esta tarea.

Paso 2: Preparación de descripciones de puestos. El área donde llegara el estudiante en conjunto con recursos humanos define perfiles, actividades y requisitos de las personas que llegarán a realizar su práctica. Definen los requisitos de la carrera, experiencia previa y otros.

Paso 3: Aprobación interna y presupuestación. Se tramitan autorizaciones internas de gestión de recursos que se deben asignar.

Paso 4: Publicación y difusión de ofertas. Se publican las vacantes por diferentes medios, lo que ocupa tiempo y recursos por cada publicación.

Paso 5: Recepción y gestión de aplicaciones. Si las publicaciones anteriores surgieron efecto, debido que en ocasiones se publica y no llegan vacantes. Se procesan los currículums y dependiendo de los recursos se procesan bajo criterio de la persona que lee los currículums o se procesan a través de un software de reclutamiento.

Paso 6: Entrevistas y evaluaciones. Se entrevistan a los candidatos preseleccionados, evaluando los requisitos que se están en la publicación de la oferta.

Paso 7: Selección y comunicación con los candidatos. Se selecciona a los candidatos y se les realiza un llamado para conocer si aceptan la oferta de práctica. Si es así se comienzan a coordinar fechas y documentos necesarios.

Paso 8: Gestión del papeleo y coordinación con universidades. Comienza el proceso de gestión de documentos por correo, en el cual se solicitan los documentos, hay procesos de retardo en procesos que pudieron haber sido solicitados con más tiempo. Demora el proceso y hace que sea tedioso.

Paso 9: Proceso de inducción. Llegado el primer día de trabajo, se integran a los estudiantes, aquí en ocasiones no se tiene todo listo y hace que se demore el proceso onboarding.

Paso 10: Supervisión. Se monitorean las labores y desempeño de los practicantes. Esto no ocurre siempre debido a que no siempre se alinearon bien las tareas a realizar, por lo tanto, no tienen como medir rendimiento.

Paso 11: Finalización y Despedida. Se pone fin a la práctica y se comunica continuidad o término de la relación con el practicante.

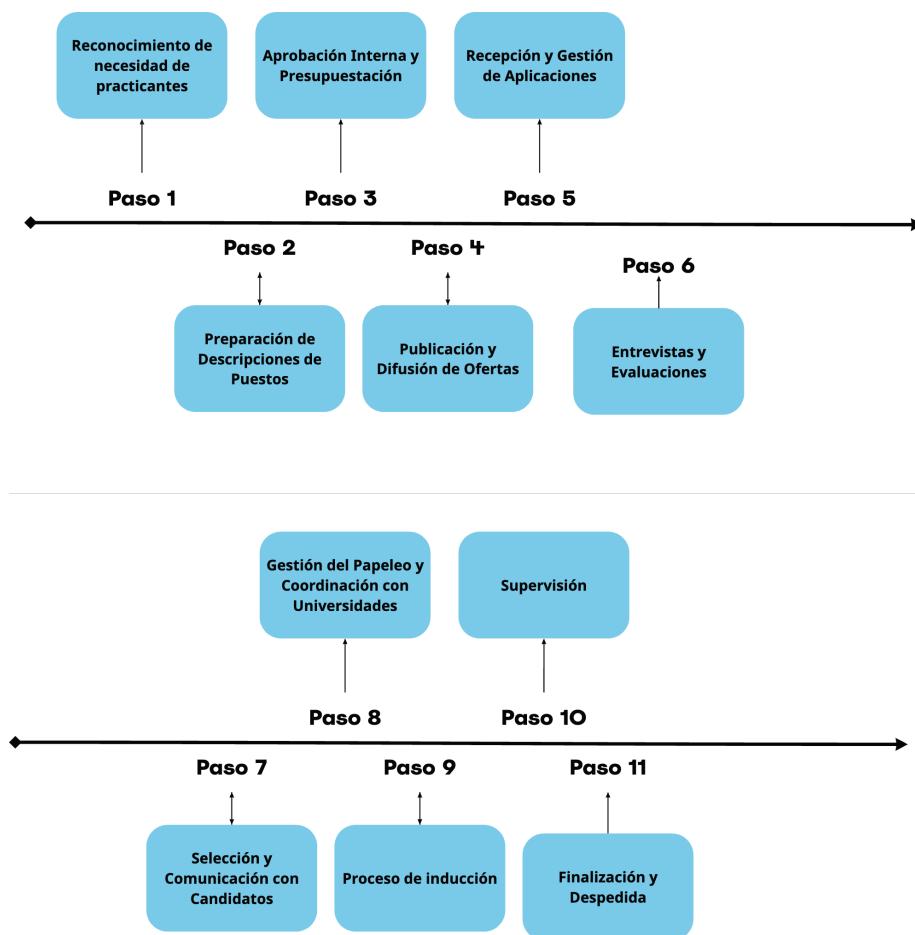


Figura 5: Viaje de la empresa previo a la solución, elaboración propia

### 12.3 Viajes de usuario post a la solución practicantes

Paso 1: Identificación de la Necesidad de Prácticas (mejorado). En primer lugar, se identifica la necesidad de realizar una práctica por parte del estudiante. Al saber esto, el estudiante se inscribe en GoodWork con anticipación, señalando el año en que debe realizar su práctica. Así le llegara información anticipada acerca de las ofertas existentes a acorde a su carrera y universidad, tips para poder mejorar su currículum y como preparar entrevistas.

Paso 2: Preparación de materiales de postulación (mejorado). GoodWork habrá indicado y apoyado al estudiante mediante videos y talleres sobre cómo realizar su currículum y preparar entrevistas, así que este

será un punto de mejora que permitirá hacer que el estudiante se presente más confiado al momento de postular. También en la plataforma se le realizarán test psicométricos para que conozca mejor su personalidad según estos test, los cuales serán compartidos con las empresas.

Paso 3: Aplicación a varias oportunidades (mejorado). Aquí se recomienda siempre postular en varios lugares. Pero se espera que en el futuro GoodWork sea el único lugar que deban postular y su información llegue a un amplio número de ofertas y oportunidades. Para los que están postulando vía la plataforma se le ofrecerán prácticas que se encuentren en búsqueda de personal acorde a sus gustos, carrera y que cumplan los requisitos de su universidad. Se explican como son los procesos de postulación y que se debe esperar en cada etapa, para que puedan esperar con calma y confiados que serán seleccionados por una empresa.

Paso 4: Evaluación de opciones y decisión. Se presentarán las empresas que le gustaría trabajar con el alumno para que pueda elegir en cual le gustaría trabajar. Este es un momento de alegría saber que se encuentra una empresa en donde poder realizar su práctica, se acaba la incertidumbre.

Paso 5: Gestión documental (mejorado). Los documentos requeridos por cada universidad estarán automáticamente cargados y actualizados en el sistema, permitiendo a los estudiantes solicitar y obtener con antelación los documentos necesarios de la universidad, como el certificado de alumno regular y el seguro médico. Esta eficiencia en la gestión de documentos hará que el proceso sea más rápido y menos engorroso.

Paso 6: Preparación previa (mejorado). Se mejorará la experiencia del practicante proporcionando consejos y recomendaciones basados en el historial de prácticas anteriores. Esto incluirá información sobre temas y habilidades relevantes que el estudiante puede repasar para estar mejor preparado. Además, se ofrecerá una sección de preguntas y respuestas para familiarizarse con aspectos importantes de la empresa, como conocer al equipo, entender el código de vestimenta, las costumbres laborales y consejos útiles para un inicio exitoso en su nuevo entorno de trabajo.

Paso 7: Primer día y onboarding (mejorado). Este día estará preparado con anticipación por la empresa, así que se le entregara en su calendario las actividades e hitos que pasaran el primer día para que se sienta cómodo y reciba todo lo que necesita por parte de la empresa, para que pueda comenzar su trabajo de manera motivada. En conjunto con las actividades que tendrá que realizar y llenar la carta Gantt de las tareas que deberá realizar.

Paso 8: Trabajo de práctica (mejorado). Realiza las labores encomendadas como practicante, un tutor guiará su progreso y lo asistirá cuando tenga dudas, este es un proceso en donde el practicante aporta sus conocimientos, pero en momentos de ayuda, contara a quien reportar y consultar dudas. Tendrá acceso a un lugar donde reportar los avances y poder mostrar el cumplimiento de tareas.

Paso 9: Despedida y feedback final (mejorado). Dependiendo del tipo de práctica y del progreso del estudiante en su carrera, se evaluará la posibilidad de ofrecerle continuar en la empresa, en función de su desempeño. Habrá un proceso de despedida estructurado, que reconocerá los aportes y el tiempo invertido por el practicante en la compañía. Además, se facilitará la entrega rápida de toda la documentación requerida por la universidad, asegurando que el estudiante disponga de todos los documentos necesarios para presentar a su institución educativa.

Paso 10: Presentación de informe a la universidad. Debido a los reportes que tuvo que hacer en la plataforma se tiene detallado las actividades que se realizaron durante las semanas y horas que duró su trabajo. Esto facilitara la redacción de el informe, teniendo claro todas las actividades que se llevaron a cabo.

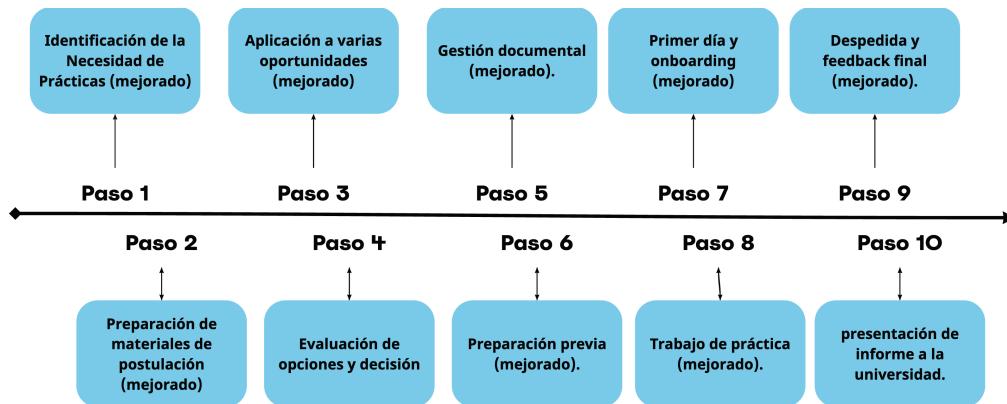


Figura 6: Viaje estudiante post solución, elaboración propia

## 12.4 Viajes de usuario post a la solución empresas

Paso 1: Reconocimiento de necesidad de practicantes. Se identifican requerimientos de apoyo y vacantes que pueden ser cubiertas por practicantes. Por tanto, las áreas que necesitan los necesitan, señalan los requerimientos a recursos humanos para que puedan gestionar esta tarea.

Paso 2: Preparación de descripciones de puestos (mejorado). El área que requiere al practicante tendrá acceso a plantillas de perfiles de cargo específicos. Esto simplificará el proceso de publicación, permitiendo que el equipo de recursos humanos o el área solicitante complete y personalice los requisitos necesarios en la plantilla.

Paso 3: Aprobación interna y presupuestación (mejorado). Al estar conectados a GoodWork ya se habrá definido un presupuesto de practicantes por semestre, por lo que en el momento que un área busque apoyo será más rápido la aprobación de la llegada del practicante.

Paso 4: Publicación y difusión de ofertas (mejorado). Se publicarán las ofertas por la plataforma y personas que se encuentran registradas de antes se les hará llegar la oferta para que la empresa solo deba esperar un tiempo para que se presenten los currículums.

Paso 5: Recepción y gestión de aplicaciones (mejorado). Aquí se entregará una mejora donde los responsables del proceso de selección podrán ver ordenados los candidatos ya pre-filtrados. Se les solicitará un test psicométrico para evaluar su personalidad y luego serán calificados de acuerdo a los atributos que presentaron en sus currículums.

Paso 6: Entrevistas y evaluaciones (mejorado). Dentro de la plataforma se permitirá agendar las reuniones con los candidatos, así se evitará tener que salir de la aplicación y coordinar vía correo, lo que podría hacer más demoroso el proceso.

Paso 7: Selección y comunicación con los candidatos (mejorado). Esta se realizará por la plataforma, en donde los postulantes podrán aceptar vía el mismo sitio web de GoodWork, subir los documentos que se le solicitarán y poder firmar acuerdos vía el sitio web agilizando así el proceso.

Paso 8: Gestión del papeleo y coordinación con universidades (mejorado). Los alumnos ya saben los procesos y documentos que solicitan las empresas, por lo tanto, este proceso será más expedito y se tendrán los documentos para poder enviar la firma de acuerdo

Paso 9: Proceso de incorporación (mejorado). La plataforma tiene un proceso integrado de onboarding, en el cual se detallan los pasos que se deben seguir previo la llegada del practicante. Se podrán ver las fases en que se encuentran, no iniciado, en proceso, completado. Aquí se encuentra una lista de tareas a completar por parte de la empresa, para que este todo preparado cuando llegue el practicante.

Paso 10: Supervisión (mejorado). Para el proceso de supervisión y guía, la plataforma tiene un seguimiento en donde se solicita que se asigne un tutor para que el practicante pueda tener a quien preguntar dudas. En el inicio se pondrán los objetivos generales y específicos que debe cumplir el practicante en la empresa. Para poder realizar un seguimiento si se encuentra cumpliendo los objetivos y poder medir la productividad.

Paso 11: Finalización y Despedida (mejorado). Se pone fin a la práctica, tal como existió un plan de llegada, esta detallado un plan de despedida para que el practicante sienta y vea el aporte que realizó en la empresa y para poder mantener una buena marca empleadora y existan buenas recomendaciones a sus compañeros y sigan llegando practicantes a las empresas. De acuerdo con el rendimiento se comunicará con tiempo si existe una oferta para que el practicante pueda seguir en la empresa.

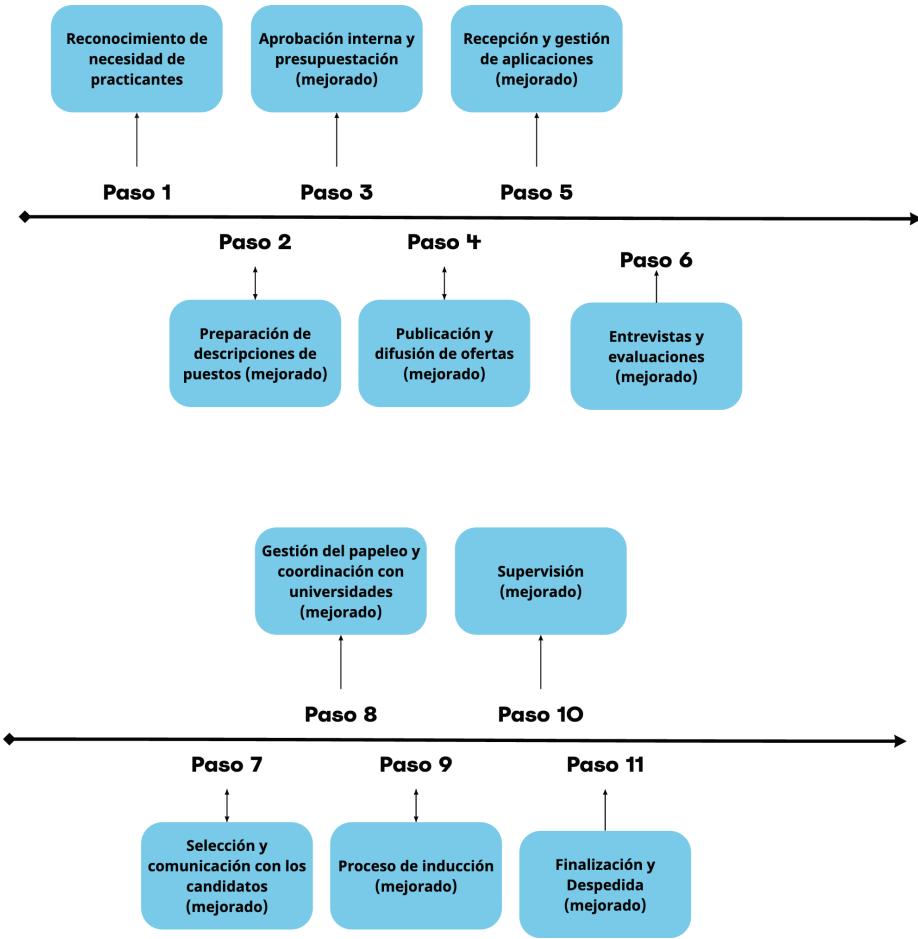


Figura 7: Viaje empresa post solución, elaboración propia

## 12.5 Mockups de la solución

Como parte del proceso de validación y desarrollo inicial de GoodWork, se han elaborado mockups o bien llamados prototipos visuales. Estos permiten graficar como se vería la solución, la cual corresponde a una plataforma web, a manos de los futuros clientes. En este caso se representará para los dos principales segmentos: empresas y practicantes.

Si bien por la restricción de tiempo y de recursos aún no se cuenta con un este producto digital funcionando, estos mockups entregan una idea concreta de la experiencia del usuario final. En las siguientes secciones se expone como se llevó a cabo la prueba de estos conceptos ocupando prototipos funcionales. Este mockup se trata de una versión preliminar sujeta a mejoras, lo que busca representar son elementos importantes de la propuesta de valor.

### 12.5.1 Mockups empresas

En el proceso inicial las empresas deberán registrarse en el sitio web y proporcionar información relevante como Rut, giro, dirección, cantidad de empleados, entre otros. Luego de registrarse y aceptar acuerdos de uso y de tipos de práctica, la empresa podrá ingresar a la aplicación.

Tras el registro las empresas podrán acceder a un panel de control, en donde podrán visualizar la cantidad de ofertas publicadas, la cantidad de personas que se encuentran postulando a los cargos. La cantidad de visualizaciones que tiene la oferta de empleo. También se podrá visualizar estadísticas acerca de las vacantes históricas, porcentaje de aprobación de las ofertas enviadas, tiempo promedio de cierre de los procesos de reclutamiento. Entre otras variables.



Figura 8: Registro app, mockup

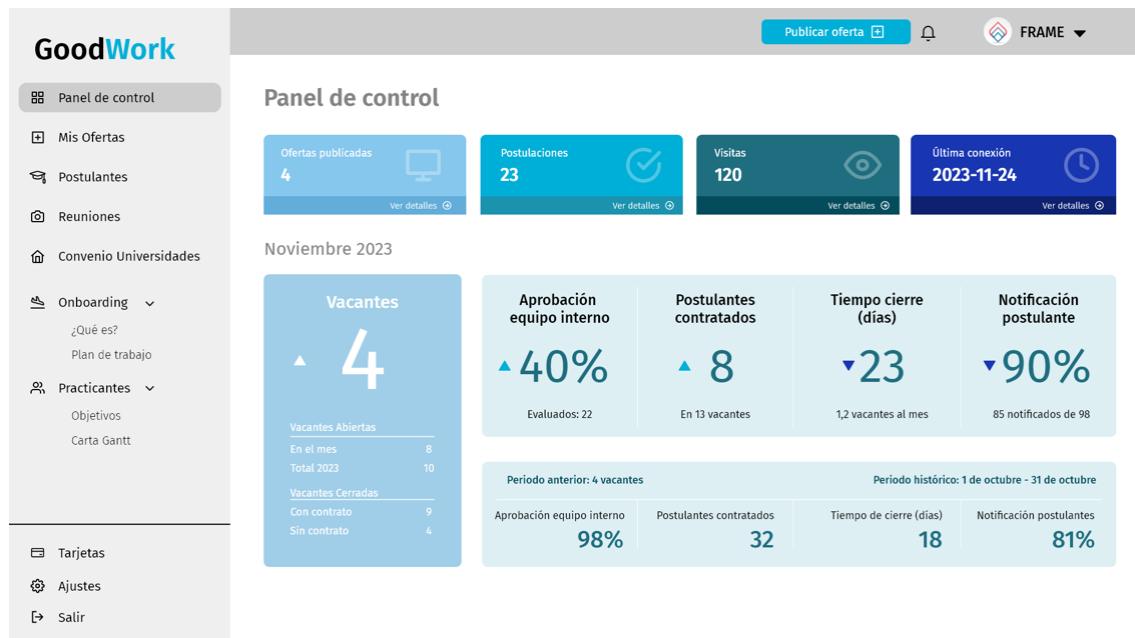


Figura 9: Panel de control, mockup empresa

En la figura 10 se puede apreciar la forma en que se podrán hacer las publicaciones de las oferta de práctica. Existirán plantillas para las descripciones de puestos que se adecuen más a lo que solicite la empresa. Esta oferta será publicada y la podrán ver alumnos que se han inscrito a GoodWork, y la plataforma se hará cargo de atraer tráfico a esta para poder satisfacer las necesidades de las empresas.

GoodWork busca hacer efectivo y rápido para las empresas el proceso de recomendación de practicantes. Es por tanto que dentro del sitio web contará con un sistema de ranking de los candidatos a partir de su currículum y experiencia. Para la mejora de los currículum GoodWork realizará tutoriales y talleres para apoyar a los estudiantes para que estos sean de buena calidad y que el sistema de recomendación en base a los conocimientos sea lo más efectivo posible. Este sistema de recomendación de candidatos se realizará con inteligencia artificial y el funcionamiento del prototipo se detallará en secciones de más adelante. En la figura 11 se puede apreciar cómo se podría ver implementado este sistema de recomendación.

Figura 10: Publicación oferta, mockup empresa

Nombre	Role	Rating	Lugar	Tiempo	Opciones
Manuel González	Ing. Civil Industrial	★★★★★	Peñalolén, RM	13:45	Solicitar Test
Maria Soto	Software Engineer	★★★★☆	Santiago, RM	13:45	Zoom
Emily Brown	Marketing Manager	★★★★☆	Berlin, Germany	14:45	Interview
Alex Johnson	Adm. empresas	★★★★☆	Paris, France	Adm. empresas	Solicitar Test
Sara Thompson	Ing. Comercial	★★★★☆	Sydney, Australia	13:45	Solicitar Test
Michael Rodriguez	Ing. Matemático	★★★☆☆	La Florida, RM	13:45	Interview
Sofia Winter	Prof. Ed Física	★★☆☆☆	Tokyo, Japan	14:45	Zoom

Figura 11: Visualización ranking postulantes, mockup empresas

En la figura 12 se puede apreciar cómo se podrán ver las ofertas publicadas. Se busca que las empresas puedan revisar las visitas que ha tenido el anuncio, cuantas personas lo han visto, la fecha de publicación, saber cuántas personas han postulado. Se podrá visualizar el detalle de la oferta, ver quienes han postulado y existe la posibilidad de destacar la oferta de empleo para que tenga mayor visibilidad entre los practicantes.

Dentro de las funcionalidades que ya son típicas en el mercado de reclutamiento y selección es la aplicación de pruebas psicométricas, estas buscan conocer de antemano la personalidad y poder predecir el comportamiento de las personas antes que comiencen a trabajar en la empresa. En la aplicación se integra una de las pruebas más ocupadas en la industria, el test Disc. Este test lo que busca es evaluar como las personas se relacionan con el entorno por tanto es útil para los empleadores para poder decidir qué persona contratar para que tipo de puesto u conocer como hay que liderar según la personalidad de cada trabajador. En la figura 13 se puede visualizar como es que se visualizaría dentro de la app el test de un candidato.

The screenshot shows the GoodWork interface. On the left, there's a sidebar with navigation links: Panel de control, Mis Ofertas (highlighted), Postulantes, Reuniones, Convenio Universidades, Onboarding (with '¿Qué es?' and 'Plan de trabajo' sub-links), Practicantes (with 'Objetivos' and 'Carta Gantt' sub-links), Tarjetas, Ajustes, and Salir.

The main content area is titled 'Ofertas laborales' (Job Offers) and displays two active job posts:

- Psicólogo laboral Freelance**: Published on 2023-11-24 at 17:45 in Santiago. Visits: 71. Postulations: 7. Actions: Ver postulantes, Ver detalle, Destacar oferta, Promocionar en first job.
- Ingeniero Civil Industrial**: Published on 2023-09-17 at 14:35 in Santiago. Visits: 96. Postulations: 15. Actions: Ver postulantes, Ver detalle, Destacar oferta, Promocionar en first job.

Figura 12: Visualización ofertas publicadas, mockup empresas

The sidebar on the left is identical to Figure 12. The main content area is titled 'Postulantes | Test de personalidad | Resultados' (Candidates | Personality Test | Results) for a user named Italo Ortega Torres (Email: italo.ortega@gmail.com).

The results section includes a profile icon, a 'Ver Resultado' button, and a 'Descargar informe en PDF' button.

**Gráfico III: Orientado a resultados**

This is a personality graph with four vertical bars labeled D, I, S, and C from top to bottom. The bars are colored blue and have numerical values (7, 6, 5, 4) corresponding to their height. Below the bars is a horizontal axis labeled 'NÚMERO DE INDICADORES' (Number of Indicators) with values 7, 4, 2, 3. At the bottom is a legend 'Orientado a resultados' and 'PATRÓN CLÁSICO'.

**Resumen (Summary)**

**Perfil: Orientado a resultados**

El Orientado a los Resultados mantiene su confianza en sí mismo que algunas lo interpretan como arrogante. Busca un entorno de realidades que prueben y desarrollen sus capacidades para alcanzar resultados. A estas personas les gustan las tareas difíciles, situaciones competitivas, cometidos únicos y puestos "importantes". Aspira la responsabilidad con un aire de "yo lo hago" y cuando terminan, de "tú que yo lo podía hacer".

Tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directivos, detalles que le consuman tiempo y trabajo. Energético y directo, puede tener dificultades con los demás. Por ser tan independiente, puede imponerse cuando se ve involucrado en actividades de grupo. Aunque por lo general, prefiere trabajar solo, logra permanecer en el grupo si las actividades son de su interés.

Es rápido de pensamiento y acción. Se impulsa con quienes son diferentes a él y los critica. Valora a aquellos que muestran destreza para obtener resultados. Son determinados y persistentes, incluso frente al antagonismo. Si creen que es necesario, toman el mando de las situación, les corresponda o no. Es su impulso tenaz en busca de resultados, pueden aparecer ásperos y desatentos.

**Resumen**

**Emociones:** Una gran expresión verbal de la fuerza del ego, muestra un fuerte individualista.

**Meta:** Dominio e independencia.

**Juega a los demás por:** Su capacidad para realizar las tareas con rapidez.

**Infuye en los demás mediante:** Su fuerza de carácter, su persistencia.

**Su valor para la organización:** Sus acciones y actitud de "yo les muestro como".

**Bajo presión:** Se vuelve crítico y se dedica a encontrar errores, se niega a trabajar en equipo, se excede en sus prerrogativas.

**Temer:** Que otros se aprovechen de él, la lentitud, en especial en las actividades del trabajo, ser demasiado "blando" o "lento" con los demás.

**Sería más eficaz si:** Verbalizaría su proceso de razonamiento, buscará otros puntos de vista de ideas sobre sus objetivos y para resolver problemas. Su preocupación por los demás fuera más genuina, fuera más paciente y humilde.

Figura 13: Visualización test personalidad postulante, mockup empresa

GoodWork al ser un gestor de prácticas integral, busca hacer más simple los procesos de reclutamiento y selección. En base a esta misión, integra un gestor de convenios con universidades. En donde las empresas podrán solicitar la apertura a más institutos de educación superior, firmando los convenios con ellas si es que fuera necesario. Lo que permite esta herramienta es conocer que documentos y actividades piden las universidades. Esto debido a que cada universidad, carrera, o tipo de práctica pueden solicitar diversos requisitos o actividades que tengan los alumnos. Es por este motivo que se busca que las empresas conozcan esto y sepan que actividades pueden encomendar realizar los alumnos. Esto se puede revisar como se visualiza en la figura 14.

En la figura 15 se puede observar una de las características relevantes de la propuesta de valor del startup, en esta página se observa el proceso de onboarding de los practicantes. En donde se puede visualizar el practicante, la carrera, la fecha de inicio y término de la práctica.

Figura 14: Convenios universidades, mockup empresa

Figura 15: Panel onboarding practicantes, mockup empresas

En la figura 16 se explica en que consiste el onboarding. Es la práctica que busca incorporar el capital humano a la organización. En este proceso se orienta a los colaboradores para que se puedan integrar de manera rápida a la cultura de la empresa, que puedan entender los procesos y que este se sienta parte de la empresa.

En la figura 17 se muestra las una lista de tareas tentativas que deben ocurrir antes que llegue el nuevo trabajador, un pre-onboarding, el que consiste en que estén todos los documentos listos, que exista un espacio físico asignado para el trabajador, que tenga un tutor asignado. Entre otras tareas que tienen que estar realizadas antes que esta nueva persona se incorpore a la organización. Dentro de esta sección de lista de tareas existen varias categorías, pre-onboarding, onboarding de los primeros tres días de la empresa, una lista para el tutor del practicante, una para el área de recursos humanos de la empresa, y un ejemplo de kit de bienvenida a la empresa. Estos no se mostraran en imágenes debido al espacio que utilizan.

Figura 16: Explicación onboarding, mockup empresa

Figura 17: Lista tareas del onboarding, mockup empresa

A continuación, se muestra una sección que tiene que ver con el orden y estructura de la práctica. En la figura 18 se puede observar el planteamiento de los objetivos de la práctica. En el cual se definirán y pondrán por escrito las actividades que se espera que estén realizadas en un tiempo específico. Esto permitirá un control de los avances de los practicantes. Lo cual llevará a una carta Gantt con los plazos y tareas que están realizando los practicantes.

Esta carta Gantt, en la cual se podrá visualizar las actividades de los practicantes se podrá visualizar en la figura 19. En donde se puede ver los tiempos que tienen para realizar las tareas y su tiempo en la empresa.

**Onboarding | Objetivos**

**Objetivo general de la práctica**

Implementar una solución de gestión de inventarios más eficiente y automatizada, reduciendo los tiempos de procesamiento, minimizando el error humano y mejorando la precisión del inventario, lo que resulta en una mejor planificación de recursos y satisfacción del cliente.

**Objetivo específico 1**

Análisis y Diagnóstico del Sistema Actual (Meses 1-2)

**Descripción**

Realizar un diagnóstico exhaustivo del sistema de inventarios actual. Identificar áreas clave de mejora, como tiempos de procesamiento, tasas de error y problemas de disponibilidad de stock.

**Objetivo específico 2**

Desarrollo de un Plan de Mejora (Meses 2-3)

**Descripción**

Diseñar un plan detallado para mejorar el sistema de inventarios, incluyendo la adopción de nuevas tecnologías como software de gestión de inventarios o sistemas RFID. Proponer medidas para mejorar la precisión de las previsiones de demanda y la eficiencia en la reposición de stock.

**Objetivo específico 3**

Implementación de Mejoras y Capacitación (Meses 3-4)

**Descripción**

Implementar las mejoras propuestas, incluyendo la instalación y configuración de nuevo software o tecnología. Capacitar al personal en el uso eficiente de las nuevas herramientas y procesos.

**Objetivo específico 4**

Figura 18: Definición de objetivos practicantes, mockup empresa

**Onboarding | Carta Gantt**

< Hoy > Diciembre 2023

Lu 11	Ma 12	Mie 13	Ju 14	Hoy	Vi 15	Lu 18	Ma 19	Mie 20
			Modelo de negocios		Revisión mercado y segmento de clientes		Estrategia del proyecto	
					Desarrollo de textos			
					Pruebas en terreno		Validación resultados	
							Validación prototipos	

**Kate Lewis**  
Marketing  
20 Diciembre - 10 Marzo  
Modelo de negocios

**Benjamín González**  
Marketing  
1 Diciembre - 1 Marzo  
Mantenimiento Página web

**Almendra Fuentes**  
Psicología  
20 Junio - 20 Octubre  
Desarrollo investigación

**Italo Ortega**  
Ingeniero Civil  
10 Diciembre - 10 Abril  
Gestión de inventarios

Figura 19: Carta Gantt de todos los practicantes, Mockup empresa

### 12.5.2 Mockups practicantes

A continuación, se mostrarán los mockups que verán los practicantes una vez que este desarrollada la plataforma. En un inicio contará con un formulario sencillo en donde se entregará información básica por parte de ellos. Deberán señalar información como lo es que tipo de práctica buscan, cuantas horas debe durar esta. Cuando pueden comenzar a realizarla y cuando tienen como fecha límite la finalización de esta. Deben comentar pretensiones de remuneración, experiencia y que tipo de actividades le gustaría realizar. Toda esta información servirá para poder ofrecer ofertas de acuerdo con los gustos que tienen. Esto se puede apreciar en la figura 20.

Luego el siguiente paso es la realización de la prueba Disc y otros test alternativos para poder medir la personalidad de los estudiantes. Esto se aprecia en la figura 21.

### Inscripción Plataforma

El objetivo de este formulario es recopilar información relevante sobre ti para poder conectarte con empresas y ayudarte a encontrar un buen lugar para realizar tu práctica operaria o pasantía profesional.

Nombre (*)	¿Cuánto tiempo debe durar?
<input type="text"/>	<input type="button" value="1 mes (180 horas)"/> <input type="button" value="3 meses"/> <input type="button" value="5 meses (810 horas)"/> <input type="button" value="Otra"/>
Apellidos *	Modalidad de preferencia
<input type="text"/>	<input type="button" value="Full Time"/> <input type="button" value="Part Time"/> <input type="button" value="Híbrida"/>
Email *	¿Desde cuándo tienes disponibilidad?
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fecha de nacimiento	Fecha límite para terminar la práctica
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Celular *	Pretensiones de remuneración
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Región de residencia *	LinkedIn
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Comuna	¿Qué programas y/o lenguajes de programación que sabes ocupar?
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Universidad / Instituto *	Cuéntanos en qué área o qué tipo de actividad te gustaría desempeñar durante tu práctica
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Carrera *	Sube tu CV
<input type="text"/>	<input type="text"/>
¿Qué práctica buscas?	
<input type="button" value="Operaria"/> <input type="button" value="Profesional"/> <input type="button" value="Servicio"/> <input type="button" value="Otra"/>	<input type="button" value="Enviar"/>

Figura 20: Formulario inscripción de plataforma, mockup practicante

Figura 21: Test y evaluaciones, mockup practicante

Dentro del perfil personal de cada estudiante, se mostrará un currículum interactivo con sus antecedentes académicos, experiencias previas, conocimientos técnicos y habilidades blandas. Esto permitirá tanto al propio usuario gestionar su información relevante para las postulaciones, como a los reclutadores contar con datos clave de manera estandarizada. Esta presentación se realiza en la figura 22.

Otra funcionalidad orientada al practicante será un panel con el historial detallado de postulaciones realizadas, así como recomendaciones personalizadas de nuevas ofertas de prácticas alineadas a su formación e intereses. Esto mantendrá al universitario recibir recomendaciones y que pueda revisar las mejores ofertas para él. Esto se puede visualizar en la figura 23.

**Mi currículum**

**Itallo Ortega Torres**

**Conocimientos técnicos**

- Excel
- Python
- Power BI
- Python
- Whisper
- Pinecone

**Idiomas**

- Español nativo
- Inglés Intermedio

**¿Qué empleo buscas?**

- Práctica de Ingeniería Civil
- Ingeniería - Tecnologías de la información
- R. Metropolitana
- 300.000 neto mensual

**Documentos adjuntos**

Itallo Ortega CV.pdf

**Mis experiencias profesionales**

**PUNTOTICKET Supervisor de validación**

Configurar equipos informáticos para operar en eventos masivos.

Ser cara visible de la empresa frente a los problemas que tengan las personas con sus tickets antes de entrar a un evento entregando una respuesta eficaz y rápida.

Enero 2018 - Junio 2019

**UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ Práctica en plataforma web universidad WEB**

Realizar tutoriales de uso de plataforma para alumnos y profesores.

Realizar el respaldo de pruebas y pautas para disponibilidad de los alumnos.

Crear actividades para escuela de verano de la universidad con objetivo de que nuevos alumnos se familiaricen con la plataforma web.

Enero 2020 - Marzo 2020

**UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ Ayudante de Investigación de Operaciones**

Desarrollo y revisión de pautas, tareas y evaluaciones

Agosto 2022 - Diciembre 2022

Figura 22: Visualización currículum, mockup practicante

**Inicio**

**Itallo Ortega**

**Ingenuero Civil**

**Cargo o categoría**

**Lugar**

**Ofertas que encajan con tu perfil**

**Ubicación:** Santiago (Modalidad Presencial / Teletrabajo - Negociable)

**Tipo de Contrato:** Jornada Completa

**Descripción de la Empresa:** Estamos en la búsqueda de un talento emergente para unirse a nuestro equipo dinámico y orientado a la innovación.

**Responsabilidades Principales:**

- Revisión y manejo de plantillas en Excel y Google Sheets.
- Análisis de datos relacionados con proveedores, inventario y costos.
- Contribución en proyectos de pricing e innovación.
- Participación activa en el equipo de trabajo, aportando ideas y soluciones innovadoras.

**Requisitos:**

- Capacidad analítica desarrollada.
- Conocimientos básicos en el área comercial (proveedores, inventario, costos).
- Interés en áreas como pricing, innovación e inteligencia artificial.
- Fuerte deseo de aprender, crecer profesionalmente y trabajar en equipo.

**Cómo Aplicar:**

Si estás interesado y cumples con los requisitos, por favor envía un mensaje directo (DM) con tu CV y una breve descripción de por qué te interesa esta posición.

:Esperamos tu aplicación para unirte a nuestro equipo!

Figura 23: Visualización perfil y ofertas personalizadas, mockup practicantes

Luego que el estudiante es seleccionado por una empresa, se abrirá acceso a su ficha académica personal en la plataforma GoodWork. En esta sección deberá cargar una serie de documentos solicitados regularmente para formalizar su práctica, como certificados de alumno regular y formularios internos.

En la figura 24 se puede visualizar los acuerdos sobre las actividades que se llevaran a cabo durante el periodo que el practicante este en la empresa. Existirá un objetivo general y objetivos específicos que posteriormente se transformaran en una carta Gantt en la figura 25. Aquí el practicante podrá llevar actualizada la reportería de las actividades que se encuentra realizando, para así poder llevar un conteo tanto para las empresas como para beneficio propio para la elaboración de su informe para la universidad.

**Objetivo general**

- Objetivo 1**  
*Análisis y Diagnóstico del Sistema Actual (Meses 1-2)*  
Realizar un diagnóstico exhaustivo del sistema de inventarios actual.  
Identificar áreas clave de mejora, como tiempos de procesamiento, tasas de error y problemas de disponibilidad de stock.
- Objetivo 2**  
*Desarrollo de un Plan de Mejora (Meses 2-3)*  
Diseñar un plan detallado para mejorar el sistema de inventarios, incluyendo la adopción de nuevas tecnologías como software de gestión de inventarios o sistemas RFID.  
Proponer medidas para mejorar la precisión de las previsiones de demanda y la eficiencia en la reposición de stock.
- Objetivo 3**  
*Implementación de Mejoras y Capacitación (Meses 3-4)*  
Implementar las mejoras propuestas, incluyendo la instalación y configuración de nuevo software o tecnología.  
Capacitar al personal en el uso eficiente de las nuevas herramientas y procesos.
- Objetivo 4**  
*Evaluación y Ajuste del Sistema Mejorado (Meses 4-5)*  
Monitorear la efectividad del sistema mejorado, recogiendo datos y feedback.  
Realizar ajustes basados en el desempeño observado y los comentarios recibidos.

Figura 24: Objetivos propuestos para cumplir durante práctica, mockup practicantes

Lu 11	Mie 12	Ju 13	Hoy	Vi 15	Lu 18	Ma 19	Mie 20
Modelo de negocio	Revisión mercado y segmento de clientes		Estrategia del proyecto				
	Desarrollo de textos				Validación resultados		
	Pruebas en terreno					Validación prototipos	
				Desarrollo de textos			
				Pruebas en terreno			

Figura 25: Carta Gantt avance proyectos, mockup practicantes

## 12.6 Descripción de las tecnologías seleccionadas

En la sección anterior se desarrolló en detalle acerca de cómo se debería visualizar la aplicación de gestión de práctica tanto para empresas como para estudiantes. Ese mockup corresponde al plan que busca conseguir una inversión para poder desarrollar esta aplicación. Dentro de las tecnologías seleccionadas para el desarrollo del prototipo funcional se encuentra Notion, una aplicación de toma de notas personalizable, la cual es flexible y permite organizar una serie de tareas.

Para la encuesta a los practicantes se decidió optar por Tally, debido a que en ella se pueden realizar encuestas visuales y simples en conjunto a que permite subir documentos.

Para la difusión de la encuesta se utilizó una cuenta de Instagram creada para GoodWork, en la cual se postearon publicaciones incentivando a postular. La comunicación con los estudiantes se realiza vía WhatsApp de empresa y con el correo con el dominio postulantes@goodwork.cl para entregar seriedad y credibilidad a la nueva startup.

Para el análisis de curricular de los practicantes se ocupará un sistema de recomendación creado por GoodWork, el cual es un prototipo de un sistema de recomendación el cual ocupa inteligencia artificial, específicamente el modelo de inteligencia artificial Gpt4 de OpenAI conectado vía Api.

## 12.7 Esquema de la Arquitectura de Tecnologías de Información

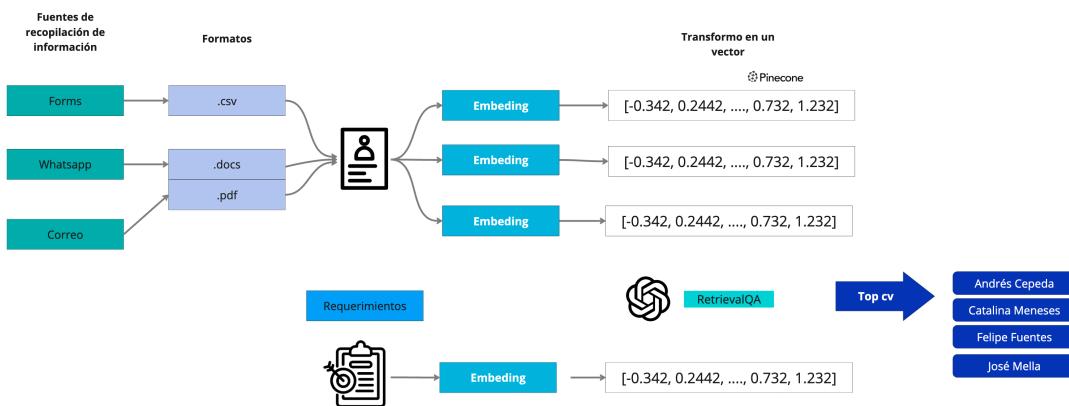


Figura 26: Esquema funcionamiento sistema de recomendación currículums

El sistema de recomendación creado se escribió en Python. El sistema busca aprovechar las últimas tendencias en inteligencia artificial, aprovechando el poder que han desarrollado los llms en procesamiento de texto. Para poder recomendar en bases a criterios específicos los currículum más apropiados para cierto perfil de cargo.

El modelo funciona de la siguiente manera, en primer lugar al modelo se le ingresan currículums, los cuales pueden estar en diferentes formatos. La fuente primaria de captura de datos es el formulario de Tally, el cual permite almacenar las respuestas vía CSV. También el modelo permite ingresar currículums que hayan sido enviado por otros medios con formato de archivo .docs y .pdf. Por el minuto el modelo solo puede leer esos formatos, pero dependiendo de los requerimientos se pueden ir agregando más formatos de lectura.

La lectura de estos documentos se realizó con un framework llamado Langchain, el cual está diseñado para facilitar la creación de aplicaciones utilizando la tecnología de los llms. Luego de leer los archivos y transformarlo a texto, estos se transforman a un vector de múltiples dimensiones a través de un modelo llamado embedding. Para este caso se utilizó el modelo de OpenAI “text-embedding-ada-002”.

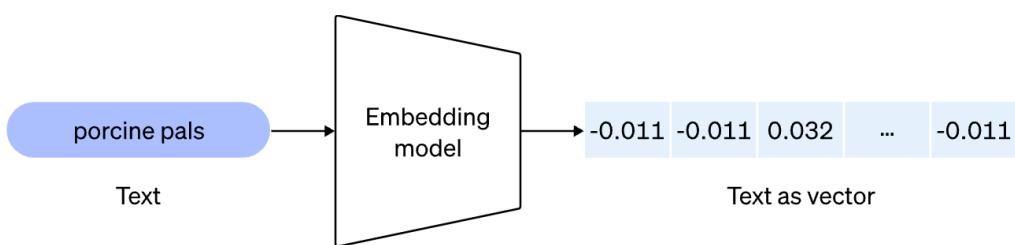


Figura 27: Explicación embedding, fuente OpenAI

Posteriormente cada currículum se transformó en un vector y se utilizó una biblioteca para almacenar este tipo de vectores llamada Pinecone, esta es una base de datos optimizada para guardar este tipo de datos.

A los requerimientos de la fuente de empleo se realiza la misma función de realizar la vectorización.

Posteriormente se realiza una consulta a la data, la cual se encuentra almacenada en un espacio vectorial y se recuperan los vectores más cercanos por similaridad, basados en la distancia euclídea en el espacio vectorial. Luego realizar un “llamado” de recuperación, en este caso a los 10 vectores más cercanos. La información es enviada al modelo Gpt4 mediante API de openAI y mediante prompt o instrucción se le pide que argumente y en base a parámetros solicitados, entregue los mejores candidatos.

### 13 Prototipo de la solución

Para la creación del prototipo del mockup, se ha elegido utilizar Notion, una herramienta de notas y productividad conocida por su flexibilidad y múltiples funcionalidades. Aunque Notion tiene algunas limitaciones, se planea superarlas mediante comunicación y, en casos necesarios, desarrollos manuales adicionales. Esto permitirá probar la idea y crear un espacio visual que se asemeje al mockup presentado en secciones anteriores del proyecto.

The screenshot shows a Notion workspace titled "Proyectos Practicantes". The main view is a "Board" with tasks organized by status: "Not started" (6 tasks), "In progress" (1 task), and "Done" (1 task). The "Not started" section includes tasks like "Modelo de negocios" and "Estrategia del proyecto", both assigned to Itallo Ortega and Felipe Fuentes, with priority levels "High" and "Medium" respectively. The "In progress" section has one task: "Revisión de mercado y segmento de clientes" assigned to Itallo Ortega. The "Done" section has one task: "Desarrollo de textos" assigned to Itallo Ortega and Catalina Meneses, with a priority level of "Low". The sidebar on the left lists various teamspaces and navigation options, including "Goodwork HQ", "Creación de Vacantes", "Guía de Onboarding", and "Proyectos Practicantes".

Figura 28: Visualización de proyectos, prototipo funcional empresa

The screenshot shows a Notion workspace titled "Onboarding". The main view is a "Table View" with three columns: "No iniciado" (1 task), "En proceso" (2 tasks), and "Completado" (1 task). The "No iniciado" column features a card for "Kate Lewis" from Marketing, dated March 21, 2023. The "En proceso" column features cards for "Benjamín González" from Engineering, dated March 17, 2023, and "Itallo Ortega" from Ventas, dated April 7, 2023. The "Completado" column features a card for "Almendra Fuentes" from Engineering, dated May 28, 2023. The sidebar on the left lists various teamspaces and navigation options, including "Goodwork HQ", "Creación de Vacantes", "Guía de Onboarding", and "Onboarding".

Figura 29: Visualización estado onboarding, prototipo funcional empresa

Para filtrar los currículums, para la empresa se utilizó el sistema de recomendación de currículums de elaboración propia. Y para atraer alumnos se realizó una encuesta en Tally para invitarlos a que subieran sus datos y así ayudarlos a encontrar tanto práctica profesional como práctica operaria.

### 13.1 Implementación del prototipo

La implementación se encuentra en proceso en la empresa de logística de última milla llamada Recíbelo. Esta empresa tiene aproximadamente cinco años de antigüedad y cuenta con más de 60 colaboradores de planta y más de 80 socios conductores. Recíbelo, según personal de recursos humanos recibe aproximadamente entre cinco y siete practicantes al año. La conexión con esta empresa se dio a través de uno de los dos dueños y esta fue asistiendo a eventos de Networking, específicamente en Founders House.

La temporada navideña representa el periodo de mayor carga laboral de la empresa. Siendo el área de bodega, una de las que más necesita apoyo durante este tiempo. Frente a esta situación se planteó a la empresa probar el modelo propuesto por GoodWork.

La empresa en un inicio busca el apoyo de dos estudiantes que requieran realizar su práctica operaria en el área de bodega, específicamente en la sección de devoluciones y despachos. Para esto se contactó a los alumnos que se habían inscrito en GoodWork a través de una encuesta. El perfil buscado es un alumno que busque realizar una práctica operaria con un mínimo de 180 horas y que pueda realizar su práctica en un horario específico en la comuna de Huechuraba.

Frente a esta situación se pudo implementar el prototipo en su parte más fundamental, que es permitir la conexión de la empresa con el estudiante y el apoyo de la gestión documental. Las demás funciones, como apoyo en el onboarding se utilizarán en siguientes incorporaciones e iteraciones con la empresa.

En la actualidad se espera que la empresa abra 2 vacantes operarias adicionales durante diciembre y se espera que en febrero y marzo cuenten con la necesidad de más practicantes, específicamente para el área de logística y el área comercial.

### 13.2 Validación del prototipo y resultados obtenidos

El prototipo se encuentra validado parcialmente, debido a que no todas sus funcionalidades han podido ser ocupadas, pero el centro del proyecto se encuentra validado y funciona como debía. Se logró la conexión de dos practicantes con la empresa Recíbelo, haciendo esta conexión de manera rápida y efectiva. La empresa se mostró satisfactoria con la velocidad de la conexión y se encuentra con interés de compartir esta solución con sus clientes, más de 250 clientes B2B recurrentes.

### 13.3 Aprendizajes de la implementación del prototipo

Antes de la iteración que se relató con la empresa Recíbelo, dos meses atrás a la fecha de escribir este informe, se tuvo la oportunidad de realizar el reclutamiento y selección de practicantes para la empresa Finisher, empresa dedicada a la venta de artículos deportivos. Ese proceso fue un fracaso por parte de GoodWork, debido a que no se logró conectar y se estuvo lejos de aquello. En esa oportunidad se contaba con una base de 150 alumnos a los que se les realizó una encuesta acerca de empleo temporal, se les preguntó la disponibilidad y la gran mayoría comentó que se encontraba con disponibilidad inmediata para trabajar. La empresa ofrecía una práctica part-time de 2 días a la semana, práctica remunerada por sobre el valor de mercado de prácticas. Ningún alumno aceptó la propuesta.

Este primer fracaso en el proceso generó múltiples aprendizajes, dentro de los cuales mejoró, el formulario de aplicación a GoodWork, este ahora es más preciso e involucra más al practicante solicitando el currículum, el cual antes no se solicitaba. También se aumentó el sentido de urgencia y velocidad para procesar y hacer las invitaciones a quienes se encuentran en la base de datos a postular al trabajo. También se creó un Instagram para difusión y estar más cerca de los jóvenes, anteriormente se contaba con un sitio web enfocado en explicar el modelo anterior a las empresas.

Dentro de los puntos que quedan por mejorar es ampliar la base de datos de alumnos interesados en realizar la práctica. Debido a que, si una empresa solicita varias vacantes, con la base de datos propia que se cuenta actualmente no se podrá dar abasto debido a que aún es pequeña.

## 14 Modelo de Negocio propuesto

El modelo de negocios propuesto es un modelo B2B. En este modelo, las empresas pagarán una suscripción basada en la cantidad de practicantes con los que esperan trabajar durante el año. Este enfoque permite a las empresas acceder a una plataforma de servicios enfocada en la gestión eficiente de prácticas, ofreciendo así una solución escalable y adaptada a sus necesidades específicas de contratación de practicantes.

### 14.1 Estrategia

Esta consistirá en primer lugar a atraer más alumnos a la plataforma. Se buscará que más practicantes se sumen al formulario. Esto es fundamental, debido la disponibilidad de practicantes cuando las empresas lo requieran que resulta de las labores más importantes de la plataforma. Esto se realizará con mayor cantidad de publicaciones en redes sociales y una campaña de publicidad con diversos centros de alumnos de diversas universidades o Institutos de educación superior, buscando así poder ampliar la diversidad de alumnos y carreras. Actualmente la base de posibles practicantes de GoodWork es en un 80% de alumnos de ingeniería civil de la universidad Adolfo Ibáñez. Esto es un problema, debido a que las empresas podrían solicitar practicantes de diversas carreras como, por ejemplo, diseño o marketing. Por tanto, es una limitación que se debe solucionar a la brevedad.

Respecto a la estrategia de conexión con más empresas. Se esperan ir desarrollando casos de éxito para poder presentárselo a demás empresas. La forma de comercialización principal será desarrollada a través de LinkedIn contactando directamente a empresas para ofrecer el servicio. Seguido de esto se espera seguir participando de eventos de networking para poder promocionar la GoodWork, debido a que fue la forma de probar el prototipo. Finalmente, se espera poder mantener una buena relación con la empresa Recíbelo, esta comentó que finalizando el periodo con los primeros practicantes estaría dispuesto a compartir la solución con sus clientes, que son más de 250 empresas B2B recurrentes.

### 14.2 Mercado y Segmento de clientes

El mercado objetivo de GoodWork son empresas de tamaño pequeño y mediano. Empresas que cuenten con más de 20 trabajadores y que requieran contratar más de siete practicantes por año. Este foco en este segmento de empresas se basa en primer lugar para trabajar con empresas que puedan contar con una estructura para ofrecer prácticas a los estudiantes.

El segmento de clientes de educación superior es aproximadamente de 1.300.000 estudiantes (Subsecretaría de Educación Superior de Chile, 2022).

### 14.3 Monetización e ingresos

El modelo de monetización de GoodWork se basa en un sistema de suscripción por practicante. El costo establecido es de 1,5 UF por usuario al mes. Este modelo está diseñado para trabajar con empresas que necesitan contratar a más de siete practicantes al año. Con este enfoque, se apunta a proporcionar un servicio valioso para las empresas, asegurando al mismo tiempo una fuente de ingresos estable y predecible para sostener y escalar el negocio.

### 14.4 Flujo de caja simple

A continuación, se presenta el flujo de caja simple posterior a una inversión inicial para poder desarrollar los mockups de la aplicación web y para poder tener caja para poder hacer inversiones en marketing. Este flujo no considera en los 3 años la recuperación de capitales, la existencia de impuestos, ni depreciaciones.

El flujo fue desarrollado a 3 años, se utilizó una tasa del 60% anual para poder evaluar la idea que es de base tecnológica y sumar el riesgo de invertir en un emprendimiento de estas características.

Dentro de los supuestos realizados implica vender a empresas que cuenten con 7 o más practicantes al año, los cuales pagarán 1,5 UF mensual por usuario.

Para que se cumpla el flujo de caja de la tabla 2, GoodWork espera finalizar el año con 50 empresas asociadas y después mantenerse en un monto de 60 empresas durante el año 2 y 3.

En la tabla 3 se puede apreciar un resumen del flujo de caja privado, el cual corresponde a las ganancias después de impuestos. Como se aprecia en la figura 4 se puede observar que luego de ocupar una tasa del 60%, con una evaluación a 3 años y con una inversión inicial de 54 millones de pesos, el VAN se mantiene positivo y en 132 millones de pesos.

Tabla 2: Flujo caja simple GoodWork

Año	Año 0	Enero	Febrero	Marzo	Abil	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Año 2	Año 3
Cantidad (pack)		35	70	105	175	210	245	280	310	350	350	350	5040	5040	
Ventas (\$)		\$ 1.942.500	\$ 3.885.000	\$ 5.827.500	\$ 9.725.000	\$ 11.655.000	\$ 13.597.500	\$ 15.540.000	\$ 19.425.000	\$ 19.425.000	\$ 19.425.000	\$ 19.425.000	\$ 279.720.000	\$ 279.720.000	
Ganancias		\$ 3.012.500	\$ 1.105.000	\$ 802.500	\$ 4.617.500	\$ 6.525.000	\$ 8.432.500	\$ 10.340.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 397.640.000	\$ 397.640.000	
Gastos		\$ 4.955.000	\$ 4.990.000	\$ 5.025.000	\$ 5.095.000	\$ 5.130.000	\$ 5.165.000	\$ 5.200.000	\$ 5.270.000	\$ 5.270.000	\$ 5.270.000	\$ 5.270.000	\$ 82.080.000	\$ 82.080.000	
Año	Año 0	Enero	Febrero	Marzo	Abil	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Año 2	Año 3
Costos variables		\$ 2.035.000	\$ 2.070.000	\$ 2.105.000	\$ 2.175.000	\$ 2.210.000	\$ 2.245.000	\$ 2.280.000	\$ 2.350.000	\$ 2.350.000	\$ 2.350.000	\$ 2.350.000	\$ 29.040.000	\$ 29.040.000	
Costos fijos		\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 2.920.000	\$ 53.040.000	\$ 53.040.000	
Total		\$ 4.955.000	\$ 4.990.000	\$ 5.025.000	\$ 5.095.000	\$ 5.130.000	\$ 5.165.000	\$ 5.200.000	\$ 5.270.000	\$ 5.270.000	\$ 5.270.000	\$ 5.270.000	\$ 82.080.000	\$ 82.080.000	
Año	Año 0	Enero	Febrero	Marzo	Abil	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Año 2	Año 3
Ingresos totales		\$ 1.942.500	\$ 3.885.000	\$ 5.827.500	\$ 9.725.000	\$ 11.655.000	\$ 13.597.500	\$ 15.540.000	\$ 19.425.000	\$ 19.425.000	\$ 19.425.000	\$ 19.425.000	\$ 279.720.000	\$ 279.720.000	
Ganancias fijas (CF)		\$ 3.012.500	\$ 2.820.000	\$ 2.920.000	\$ 3.890.000	\$ 2.930.000	\$ 2.930.000	\$ 2.930.000	\$ 2.930.000	\$ 2.930.000	\$ 2.930.000	\$ 2.930.000	\$ 53.040.000	\$ 53.040.000	
Costos variables (CV + c*q)		\$ 2.035.000	\$ 2.070.000	\$ 2.105.000	\$ 2.175.000	\$ 2.210.000	\$ 2.245.000	\$ 2.280.000	\$ 2.350.000	\$ 2.350.000	\$ 2.350.000	\$ 2.350.000	\$ 29.040.000	\$ 29.040.000	
Resultado Operacional		\$ 3.012.500	\$ 1.105.000	\$ 802.500	\$ 4.617.500	\$ 6.525.000	\$ 8.432.500	\$ 10.340.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 197.640.000	\$ 197.640.000	
Ganancias/pérdidas de capital															
Pérdidas del ejercicio anterior		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Resultado no Operacional		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Utilidad antes impuestos		\$ 3.012.500	\$ 4.117.500	\$ 3.315.000	\$ 1.302.500	\$ 6.525.000	\$ 8.432.500	\$ 10.340.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 197.640.000	\$ 197.640.000	
Impuesto (%)		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
Utilidad después impuestos		\$ 3.012.500	\$ 4.117.500	\$ 3.315.000	\$ 1.302.500	\$ 6.525.000	\$ 8.432.500	\$ 10.340.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 197.640.000	\$ 197.640.000	
Depreciaciones legales (Dcp)		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
Pérdidas de ejercicio anteriores		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
Ganancias/pérdidas de capital															
Flujo Operacional		\$ 3.012.500	\$ 1.105.000	\$ 802.500	\$ 4.617.500	\$ 6.525.000	\$ 8.432.500	\$ 10.340.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 197.640.000	\$ 197.640.000	
Inversión (I)		\$ 50.000.000													
Capital de trabajo (CT)		\$ 4.117.500													
Flujo Capitales		\$ 54.327.500													
Flujo de Caja Privado (FC)		\$ 54.117.500	\$ 3.012.500	\$ 1.105.000	\$ 802.500	\$ 4.617.500	\$ 6.525.000	\$ 8.432.500	\$ 10.340.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 14.155.000	\$ 197.640.000	\$ 197.640.000

Tabla 3: Flujo de caja esperado GoodWork

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3
Flujo de Caja Privado (FC)	\$ -54.117.500	\$ 97.375.000	\$ 197.640.000	\$ 197.640.000

Tabla 4: VAN flujo de caja

Tasa de descuento (WACC)	60,0%
VAN FC	\$ 132.196.953

#### 14.5 Canvas del Modelo de negocio

A continuación, se muestra el Canvas del modelo de negocio.

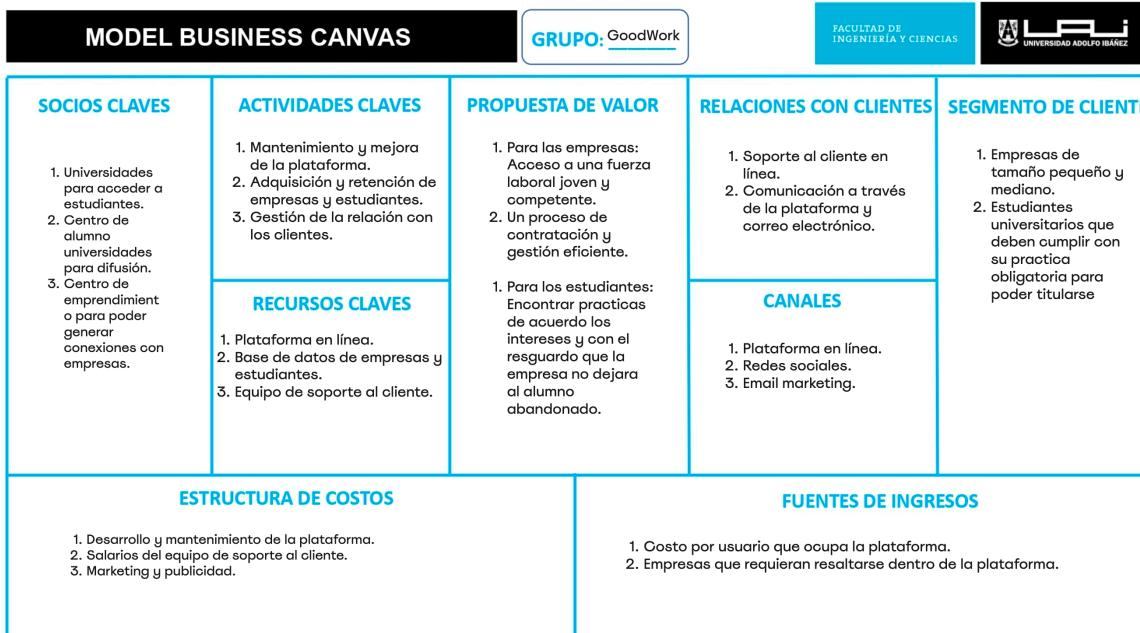


Figura 30: Canvas del modelo de negocio

#### 14.6 Plan de implementación propuesto posterior a este proyecto

El plan de implementación posterior al proyecto busca solicitar inversión para poder crear la aplicación web y entregar las funcionalidades importantes a las empresas relacionadas a la gestión y poder mostrarse como un gestor de prácticas integral en el país.

Dentro de los planes a realizar se mantienen los mismos que se encuentran en la sección de estrategia, permitiendo que el proyecto madure aún más para poder validar los cobros a los clientes y demostrar que existe la disposición a pagar solicitar el monto de la inversión inicial.

#### 14.7 Inversión requerida para el plan de implementación

La inversión requerida costa de aproximadamente 54 millones de pesos chilenos, en la tabla 5 se puede apreciar los principales ítems donde se distribuiría el dinero. La principal inversión se realizaría en la creación de la aplicación, esta se cotizo de manera preliminar mostrando los mockups a una empresa de desarrollo de software, Wingsoft. El capital de trabajo se calculó en base a los meses que se encontraría con un flujo de capitales negativos del flujo de caja. Y se considera un ítem importante en publicidad y marketing para poder realizar talleres y actividades en las universidades para llamar a más universitarios a sumarse a la plataforma.

*Tabla 5: Distribución inversión requerida para el plan de implementación*

Distribución inversión	
Capital de trabajo	\$ 4.117.500
Aplicación	\$ 35.000.000
Publicidad y marketing	\$ 15.000.000
Total	\$ 54.117.500

## 15 Resultados

### 15.1 Principales resultados del Proyecto

El objetivo general del proyecto implica el desarrollo de una plataforma digital especializada en el nicho de las prácticas. Diseñada para conectar la oferta con la demanda, conectar estudiantes con empresas. Respecto a este punto, la plataforma no se encuentra operativa, pero si están diseñados los mockups que permiten mostrar las principales funcionalidades. Y se cuenta con un prototipo funcional que busca imitar las principales funcionalidades del mockup.

Respecto a las conexiones, se logró captar atención e interés de estudiantes que están en búsqueda de realizar su práctica. A estos estudiantes se les presentaron diversas ofertas de empleo. Aunque algunos no pudieron aceptar debido a conflictos relacionados a la distancia de sus hogares o a que las fechas no calzaban con compromisos previos, expresaron su agradoamiento por la proactividad y la comodidad de recibir ofertas directamente. Aquellos que no pudieron comprometerse a realizar alguna práctica por estos motivos solicitaron mantener el envío de futuras propuestas, valorando la factibilidad y acceso que esto representa para ellos.

En su contraparte las empresas, logro significativo fue la relación con la empresa Recíbelo. El área de recursos humanos de esta ha experimentado los beneficios de la solución de conexión de GoodWork, lo cual implicó la notable disminución del tiempo necesario para publicar ofertas laborales y una agilización en el proceso de contratación de nuevos practicantes.

### 15.2 Métricas y KPI's del Proyecto

Para evaluar el éxito y el impacto del proyecto, se han establecido varias métricas y KPIs (Indicadores Clave de Rendimiento) alineados con los objetivos específicos planteados. Aunque el proyecto está en sus etapas iniciales y carece de un punto de comparación histórico, estos indicadores servirán como base para medir el progreso y el éxito en períodos futuros.

Las métricas clave seleccionadas para esta fase inicial son:

- Cantidad de Empresas Asociadas: Este indicador mide el número de empresas que se han unido a GoodWork para buscar practicantes.
- Número de Conexiones Efectivas Generadas: Este KPI refleja la eficacia de la plataforma en la creación de vínculos significativos entre estudiantes y empresas. Una “conexión efectiva” se define por un alumno que ingresa a trabajar a una empresa.
- Número de Estudiantes Registrados en la Plataforma: Indica el interés y la acogida del proyecto entre la población estudiantil. Un mayor número de estudiantes registrados sugiere una mayor relevancia y utilidad de la plataforma.

En etapas futuras, se contempla la inclusión de métricas avanzadas como el Valor de Vida del Cliente (LTV) y el Costo de Adquisición de Clientes (CAC). Sin embargo, actualmente no se dispone de suficiente información para calcular estos valores.

Datos actuales:

- Cantidad de Empresas Asociadas: 1
- Número de Conexiones Efectivas Logradas: 2
- Número de Estudiantes Registrados en la Plataforma: 32

### 15.3 Validación de Resultados con experto de la industria

Durante el transcurso del proyecto, se contactó en múltiples ocasiones y se contó con el apoyo y guía de Sandra Gutiérrez Gómez, Psicóloga Organizacional con 18 años de experiencia en planificación, gestión y liderazgo de labores y proyectos de Reclutamiento, Selección, Head Hunting, Capacitación y Desarrollo Organizacional. Experiencia docente de 6 años, dictando ramos de Psicología Laboral y General. Profesional proactiva. Sandra actualmente posee el rol de jefe de Selección y Desarrollo Organizacional BDT Consultores.

Los comentarios recibidos por parte de Sandra es que los mockups representan una visualización clara de los procesos esenciales de un buen proceso de reclutamiento y selección. GoodWork representa una innovación en la industria de las prácticas y posee mucho potencial debido principalmente a la cantidad de estudiantes que se encuentran actualmente en la educación superior. Comenta que valida la solución como una idea innovadora que puede generar múltiples beneficios tanto a las empresas como los alumnos.

Otra Persona que valido el proyecto es Valentina Dávila Palma, jefa de recursos humanos de Recíbelo. Valentina nos comenta acerca de GoodWork, “Es una muy buena iniciativa, ha ayudado un montón, proporcionándonos candidatos previamente filtrados y en un plazo muy breve de tiempo, permitiéndonos agilizar el proceso de reclutamiento y selección. Nos encontramos actualmente esperando que pase navidad que es la fecha de más actividad en la empresa para poder implementar las demás herramientas que están diseñadas para el proceso de gestión de practicantes, las cuales son muy valiosas para el control de actividades y para la rápida de incorporación de los practicantes a la empresa”.

## 16 Lecciones aprendidas

Participar en el programa de Startup School ha significado todo un cambio de mentalidad respecto al emprendimiento. Desarrollar una startup tecnológica conlleva múltiples desafíos de distinta índole. Se requiere de habilidades técnicas, pero también de resiliencia, trabajo en equipo, una visión estratégica y más resiliencia.

Durante este semestre se aprendieron valiosas lecciones y habilidades que permitieron desarrollar una idea desde cero, con cero contactos y poder a través de disciplina y perseverancia probar la solución diseñada por mí mismo en una empresa de tamaño mediano. Todo esto sin antes conocer a los dueños ni tener ninguna relación con la empresa, solamente salir a contar el proyecto y tocar puertas a muchos empresarios y emprendedores.

Si bien este proceso ha estado lleno de aprendizajes y experiencias valiosas, también ha implicado momentos de frustración y mucho estrés. Inicialmente, comencé a trabajar este proyecto con un amigo de otra universidad, pero diferencias en las prioridades académicas llevó a continuar el proyecto de forma individual. Esto complejizó aún más avanzar en etapas clave. Debido a que realizar un proyecto desde cero solo es muy complejo debido a la cantidad de funciones y tareas que se debe realizar.

De esta experiencia destaco la importancia de asegurar alineación con co-fundadores desde el inicio, estableciendo expectativas compartidas y metas en común. También valoro la oportunidad que significa validar hipótesis y supuestos de manera temprana, incluso si algunos no prosperan. De cada error, de cada intento, de cada nueva idea, se aprende un poco más y se aprende de manera acelerada. Y cada error sirve para mejorar la próxima iteración o el próximo proyecto. Sobre todo, reafirmo mi interés en emprender e innovar a través de la tecnología, por lo que seguiré capacitándome y trabajando para convertir ideas en realidades escalables.

## 17 Conclusiones

El proyecto GoodWork, tal como se ha presentado en este informe, muestra el proceso de transformar una idea en una startup tecnológica, siguiendo las pautas establecidas por Bill Aulet. Aunque GoodWork aún está en desarrollo y necesita más trabajo y mejoras, los primeros pasos tomados indican un futuro prometedor para la plataforma.

GoodWork se ha creado para responder a una necesidad la cual fue identificada después de analizar la industria: conectar a estudiantes universitarios que buscan prácticas con empresas que necesitan practicantes. Apoyando a las empresas en el proceso y entregando herramientas para que puedan incorporar de manera más fácil a los practicantes a las empresas.

Hasta ahora, la plataforma ha comenzado a cumplir con este propósito. A pesar de enfrentar algunos desafíos, como los encontrados en la colaboración con la empresa Finisher, GoodWork ha aprendido de estas experiencias y ha continuado adaptándose y mejorando.

Un logro importante para GoodWork ha sido la relación positiva establecida con la empresa Recíbelo, que ha demostrado cómo la plataforma puede beneficiar tanto a estudiantes como a empresas. Este éxito inicial es una señal positiva de lo que GoodWork podría lograr a futuro.

## 18 Autor



**Itallo Ortega Torres**

Itallo Ortega es alumno de quinto año de ingeniería civil industrial de la universidad Adolfo Ibáñez.

## 19 Bibliografía

- Upwork. (Marzo de 2023). *Recruitment Agencies: What They Are & How They Work*. Obtenido de upwork.com: <https://www.upwork.com/resources/what-is-a-recruitment-agency>
- Adecco. (s.f.). *Acerca de Adecco*. Obtenido de adecco.cl: <https://adecco.cl/acerca-de-adecco/>
- Xinerlink. (s.f.). *historia-directorio-vision-mision-valores*. Obtenido de www.xinerlink.cl: <https://www.xinerlink.cl/historia-directorio-vision-mision-valores/>
- Robertwalters. (s.f.). *Quiénes somos*. Obtenido de robertwalters.cl: <https://www.robertwalters.cl/nosotros.html>
- LinkedIn. (s.f.). *Acerca de LinkedIn*. Obtenido de about.linkedin.com: <https://about.linkedin.com/es#:~:text=LinkedIn%20naci%C3%B3n%20en%20el%20a%C3%B3n,soluciones%20para%20sel> ecci%C3%B3n%20de%20personal.
- Indeed. (2023). *Recruitment Portals: Definition and How To Use Them*. Obtenido de www.indeed.com: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/recruitment-portals>
- OpenAI. (2022). *New and improved embedding model*. Obtenido de openai.com: <https://openai.com/blog/new-and-improved-embedding-model>
- Indeed. (2023). *What Are Applicant Tracking Systems?* Obtenido de www.indeed.com: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-are-applicant-tracking-systems>
- Buk. (2021). *ATS: ¿qué es y por qué lo necesitas?* Obtenido de www.buk.cl: <https://www.buk.cl/blog/ats-que-es-y-por-que-lo-necesitas>
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education*, 45-53.
- Ortiz, L. P. (2021). *Lineamientos de mejora del programa de prácticas profesionales de Ingeniería y Ciencias para la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile*. Santiago.
- Greenhaus, J., Callanan, G., & Godshalk, V. (2000). *Career Management*. Thomson-South- Western.
- Dirección del trabajo. (Marzo de 1995). *Dictamen sobre Contrato individual Existencia Estudiantes en práctica*. Obtenido de dt.gob.cl: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-89001.html>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de un.org: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Du, Y., Luo, D., Yan, R., Liu, H., & Song, Y. (2023). Enhancing Job Recommendation through LLM-based Generative Adversarial Networks. *arXiv:2307.10747*.
- Yupeng, H., Junjie, Z., & Zihan, L. (2023). Large Language Models are Zero-Shot Rankers for Recommender Systems. *arXiv:2305.08845v1 [cs.IR]*.
- Aulet, B. (2013). *Disciplined Entrepreneurship*. Wiley.
- Subsecretaría de Educación Superior de Chile. (Junio de 2022). *Informe 2022 Matrícula en Educación Superior en Chile*. Obtenido de educacionsuperior.mineduc.cl: [https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/07/2022\\_matricula.pdf](https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/07/2022_matricula.pdf)
- Bauer, T. N. (2010). Onboarding New Employees: Maximizing Success. *SHRM*.
- Pinecone. (s.f.). *Pinecone Documentation*. Obtenido de Pinecone.io: <https://docs.pinecone.io/>

## 20 Anexos

Anexo encuesta para inscribirse a GoodWork:

### Inscripción plataforma prácticas

El objetivo de este formulario es recopilar información relevante sobre ti para poder conectarte con empresas y ayudarte a encontrar un buen lugar para realizar tu práctica operaria o pasantía profesional.

Nombre(s) \*

 =

Apellidos \*

 =

Correo \*

 andres@gmail.com @

Fecha de nacimiento \*

WhatsApp \*

Región de residencia \*

 =

Comuna de residencia \*

 =

Universidad - Instituto \*

 =

Figura 31: Anexo encuesta inscripción GoodWork estudiantes parte 1

Carrera \*

¿Qué estás buscando? \*

- A Práctica Operaria
- B Práctica profesional/pasantía

¿Cuánto tiempo debe durar? \*

- A 1 mes (180 horas)
- B 3 meses
- C 5 meses (810 horas)
- D 6 meses

Modalidad \*

- A Full time
- B Part time

¿Cuándo podrías comenzar? \*

Fecha límite para terminar la práctica \*

¿Remuneración que buscas? \*

LinkedIn

Figura 32: Anexo encuesta inscripción GoodWork estudiantes parte 2

¿Qué lenguajes de programación o programas computacionales sabes ocupar? \*

Cuéntanos en qué área o qué tipo de actividad te gustaría desempeñar durante tu práctica \*

Sube tu CV

Click to choose a file or drag here

Size limit: 10 MB. For unlimited file uploads [upgrade to Tally Pro](#).

Si aún no tienes tu CV, por favor envíalo a [postulantes@goodwork.cl](mailto:postulantes@goodwork.cl) cuando te sea posible:)

**Enviar →**

Figura 33: Anexo encuesta inscripción GoodWork estudiantes parte 3