



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

FACULTAD TECNOLÓGICA
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

“PROPUESTA DE BOLSA DE EMPLEO PARA LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA”

Trabajo de titulación presentado en conformidad a los requisitos para obtener el título de
Ingeniero (a) en Ejecución de Administración de Empresas.

Profesor Guía: Mg Hanni Guerrero Neira.

Cristian Antonio Cortez Rojas.
Camila Andrea Rojas Rojas.

Agradecimientos

Agradecer es más que un acto; es un sentimiento profundo que nace del corazón, una forma de reconocer y valorar los gestos de bondad, apoyo y generosidad que otros nos brindan. Este agradecimiento no solo se expresa con palabras, sino que también se refleja en nuestras acciones y en el respeto que mostramos hacia quienes nos han acompañado en nuestro camino.

Quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a Dios, por ser la guía suprema en cada paso dado y por derramar sus bendiciones sobre mi vida.

A mis padres, Miriam Rojas y Cristian Cortez, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido el pilar fundamental de mi fortaleza. Su ejemplo y dedicación me han enseñado el verdadero significado de la perseverancia y el esfuerzo.

A nuestros abuelos, Eva Rojas Páez e Iván Rojas (Q.E.P.D.), quienes con su sabiduría y legado han iluminado nuestro sendero, inspirándonos a ser mejores cada día.

A los tíos Rojas Páez, cuyo cariño y respaldo inquebrantable han sido un refugio en los momentos de desafío.

A mi compañera incondicional, quien con paciencia, dedicación y amor ha sido mi sostén y mi mayor fuente de inspiración. Agradezco profundamente su comprensión y apoyo en cada paso del camino.

A nuestras fieles mascotas, Agustina y Max, quienes con su lealtad, alegría y compañía constante nos han recordado el valor de los pequeños momentos y el amor incondicional, incluso en los días más difíciles.

Este logro es el fruto del amor, el esfuerzo y la dedicación de todos ustedes, quienes han sido la base sólida sobre la que he construido mis sueños.

Finalmente, mi más sincero agradecimiento a nuestra docente Hanni Guerrero Neira, por ser una guía incansable en este proceso. Su dedicación, acompañamiento y compromiso con el pensamiento crítico han sido fundamentales para la culminación de esta investigación.

Gracias a cada uno de ustedes por ser parte de este camino y por creer en mí. Este logro también les pertenece.

Resumen

La Universidad de Atacama enfrenta un reto urgente que impacta la calidad de vida de una parte significativa de la población, la cual es la creciente falta de oportunidades de trabajo para los estudiantes y egresados de la Universidad.

Este problema ha causado inquietud y preocupación, ya que sus consecuencias afectan varios aspectos de la vida de estos. La ausencia de empleo en este grupo ha tenido efectos negativos, desde los problemas económicos por ingresos insuficientes que afectan a los jóvenes, la inestabilidad financiera, hasta impactos en la salud mental y emocional de los afectados.

Además, esta situación podría motivar la migración de jóvenes en busca de trabajo. En respuesta a este problema, se propone abordarlo de manera integral. Este estudio tiene como objetivo analizar las causas de la falta de empleo de los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama.

Para ello, se revisarán las políticas laborales locales y nacionales, como su efecto en la creación de empleo. También se busca implementar una plataforma de empleo en la Universidad de Atacama, que facilite la búsqueda y acceso a oportunidades laborales para este grupo de personas.

Índice

Agradecimientos	2
Resumen.....	3
Índice.....	4
Índice de tabla	10
Índice de grafico.....	12
Capítulo I: Introducción	14
1.1 Introducción	14
1.2 Objetivo General	15
1.3 Objetivos Específicos.....	15
1.4 Planteamiento del Problema.....	16
1.5 Hipótesis.....	16
1.6 Antecedentes	17
1.7 Alcances y Limitaciones	17
1.7.1 Alcances	17
1.7.2 Limitaciones.....	18
1.8 Justificación.....	18
Capítulo II Marco Teórico	20
2.1 Definición de Bolsa de Empleo.....	20
2.2 Función de las Bolsas de Empleo.....	20
2.3 Proceso de Inscripción en Bolsas de Empleo.....	20
2.4 Tipos de Bolsas de Empleo	21
2.4.1 Bolsas de empleo públicas:	21
2.4.2 Bolsas de empleo privadas:.....	21
2.5 Ventajas y Desventajas de las Bolsas de Trabajo	21

2.6	Inserción Laboral	22
2.6.1	Definición de Inserción Laboral.....	22
2.6.2	Importancia de la Inserción Laboral	22
2.6.3	Factores que Influyen en la Inserción Laboral	23
2.6.3.1	Experiencia Laboral	23
2.6.3.2	Habilidades y Conocimientos	23
2.6.3.3	Capacidad de Adaptación.....	23
2.6.3.4	Conocimiento del Mercado Laboral.....	23
2.6.3.5	Barreras Sociales	24
2.6.3.6	Política de Inclusión Laboral de las Empresas.....	24
2.7	Contexto Laboral en la Región de Atacama	24
2.7.1	Desempleo.....	24
2.8	Grupos Ocupacionales y Sectores Económicos Relevantes.....	25
2.8.1	Crecimiento en Ocupación.....	25
2.8.2	Ocupación por Edad.....	26
2.9	Participación y Tasa de Ocupación	27
2.9.1	Participación Laboral	27
2.9.2	Tasa de Desocupación.....	28
2.10	Alianzas Estratégicas para la Inserción Laboral	29
2.10.1	Importancia de las Alianzas	29
2.10.2	Aliados estratégicos en la institución educativa.....	29
2.10.3	Tipos de Alianzas Estratégicas para el Sector Educativo	30
2.10.4	Modelo Triple Hélice y su Importancia en la Vinculación Universitaria	30
2.11	Mapa de Actores	30
2.11.1	Estructura de un Mapa de Actores	30
2.11.2	Mapa de Actores	31
Capítulo III: Metodología		32
3.1	Metodología de la Investigación	32
3.2	Método de la obtención de la información.....	32

3.2.1	Método: Encuesta.....	33
3.2.2	Características de las Encuestas	33
3.2.3	Congruencia con la Pregunta de Investigación	33
3.3	Encuesta: Recolección de Datos	34
3.3.1	Diseño de la Encuesta	34
3.3.2	Aplicación de la Encuesta	34
3.3.3	Tamaño de la Muestra.....	35
3.3.4	Aplicación de la Encuesta	36
3.3.5	Registro y Análisis de Datos	36
Capitulo IV: Investigación de Mercado e Interpretación de resultados		37
4.1	Estudio de Mercado.....	37
4.2	Interpretación de los Resultados	48
Capítulo V: Análisis del Micro y Macroentorno.....		50
5.1	Análisis PESTEL	50
5.2	Análisis de las 5 Fuerzas de Porter	51
5.3	Matriz de Riesgos de Porter	52
5.4	FODA.....	53
5.4.1	Estrategias FO (Fortalezas + Oportunidades)	54
5.4.2	Estrategias FA (Fortalezas + Amenazas)	55
5.4.3	Estrategias DO (Debilidades + Oportunidades).....	56
5.5	Cadena de Valor.....	57
5.5.1	Actividades Clave y Ventajas Competitivas	57
5.6	Ventajas Competitivas.	58
Capítulo VI: Estructura Organizacional.....		59
6.1	Misión y Visión.....	59
6.1.1	Misión.....	59
6.1.2	Visión	59

6.2	Valores	59
6.2.2	Integridad:	59
6.2.3	Innovación:.....	59
6.2.4	Igualdad:.....	59
6.2.5	Solidaridad:	60
6.2.6	Responsabilidad:	60
6.3	Políticas	60
6.3.2	Política de Confidencialidad	60
6.3.3	Política de Calidad del Servicio:	60
6.3.4	Política de Inclusión:.....	60
6.3.5	Política de Evaluación y Monitoreo:.....	60
6.4	Estructura Organizacional.....	61
6.5	Descriptorios de Cargo	61
6.5.1	Cargo: Director de Bolsa de Empleo	62
6.5.2	Cargo: Asesor Laboral	63
6.5.3	Cargo: Analista de Oportunidades	64
6.5.4	Cargo: Coordinador de Proyectos	65
6.5.5	Cargo: Soporte Técnico.....	66
6.5.6	Cargo: Asistente de Relaciones Públicas	67
Capítulo VII: Diseño de una Plataforma Digital para la Centralización de Ofertas Laborales y Prácticas Profesionales.....		68
7.1	Funcionalidades Actuales y Visualización de la Página Web	68
7.1.1	Página Principal	69
7.1.2	Currículum	70
7.1.3	Networking.....	71
7.1.4	Prácticas Profesionales:.....	72
7.1.5	Búsqueda de Empleo.....	73
7.2.	Diversificación y Servicios	74
Capítulo VIII: Alianzas Estratégicas, Crecimiento Externo e Interno: Estrategias para Impulsar la Empleabilidad y el Desarrollo Profesional en el Sector Productivo.....		75

8.1.	Crecimiento Externo	75
8.2	Estrategias de Crecimiento.....	75
8.3.	Mapa de Actores	77
8.4	Alianzas Estratégicas con Empresas	78
Capitulo IX: Monitoreo y Evaluación del Impacto en la Inserción Laboral y Satisfacción		
Empresarial: Enfoque para la Mejora Continua de la Bolsa de Empleo.....		
9.1	Indicadores de Éxito y KPIs	80
9.2	Monitoreo de Alianzas	81
9.2.1	Ajustes y Mejora Continua.....	82
9.3	Herramientas y Metodologías de Mejora Continua	83
9.3.1	Retrospectivas	83
9.3.2	Ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA).....	83
9.4	Construcción de Marca e Identidad.....	84
9.4.1	El Isologotipo	84
9.4.2	Tamaños mínimos	84
9.4.3	Versión Color	85
9.4.4	Aplicación en fondos adecuados:.....	86
9.4.5	Aplicación del Isologotipo sobre Fotografías	87
CAPÍTULO X: ANÁLISIS FINANCIERO		
10.1	Ingresos Anuales Totales (2024-2028)	89
10.2	Flujo Neto de Efectivo	91
10.3	Cálculo del VAN, R B/C y TIR con una Tasa de Descuento del 10%	91
10.4	Margen Bruto Proyectado (2024-2028)	92
Capitulo XI: Conclusiones y Recomendaciones.		
Bibliografía		
		96

Índice de ecuaciones

Ecuación 3.1: Tamaño de la Muestra..... *¡Error! Marcador no definido.*

Índice de tabla

Tabla: 2. 1: Ventajas y Desventajas de las Bolsas de Trabajo	21
Tabla 4.1: Utilidad de una plataforma digital para ofertas de empleo y prácticas profesionales	38
Tabla 4.2: Preferencias de dispositivos para acceder a plataformas de empleo.....	39
Tabla 4.3: Características esenciales en una plataforma de empleo	40
Tabla 4.4: Alianzas para mejorar oportunidades laborales para estudiantes y egresados	41
Tabla 4.5: Tiempo invertido en la búsqueda de empleo en el área de estudio.....	42
Tabla 4.6: Barreras en la búsqueda de empleo en Copiapó	43
Tabla 4.7: Satisfacción con las ofertas de empleo para estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama	44
Tabla 4.8: Empresas deseadas en la Bolsa de Empleo.....	45
Tabla 5.1: Análisis PESTEL	50
Tabla 5.2. Matriz de Riesgos de Porter	52
Tabla 5.3: Explicación de semáforo.....	52
Tabla 5.4: FODA.....	53
Tabla 5.5: Estrategias FO (Fortalezas + Oportunidades).....	54
Tabla 5.6: Estrategias FA (Fortalezas + Amenazas).....	55
Tabla 5.7: Estrategias DO (Debilidades + Oportunidades).....	56
Tabla 5.8: Actividades Clave y Ventajas Competitivas.....	57
Tabla 5.9: Ventajas Competitivas.	58
Tabla 6.1: Cargo: Director de Bolsa de Empleo	62
Tabla 6.2: Cargo: Asesor Laboral	63
Tabla 6.3: Cargo: Analista de Oportunidades	64
Tabla 6.4: Cargo: Coordinador de Proyectos.....	65

Tabla 6.5: Cargo: Soporte Técnico	66
Tabla 6.6: Cargo: Asistente de Relaciones Públicas	67
Tabla 7.1: Funcionalidades Actuales y Visualización de la Página Web	68
Tabla 7.2: Diversificación para el Crecimiento y Competitividad.	74
Tabla 8.1: Alianza Estratégica - Municipalidad de Copiapó	78
Tabla 8.2: Alianza Estratégica - Transporte Géminis	78
Tabla 8.3: Alianza Estratégica - Transporte Géminis	79
Tabla 9.1: Indicadores de Éxito y KPIs	80
Tabla 9.2: Monitoreo de Alianzas	81
Tabla 9.3: Ajustes y Mejora Continua	82
Tabla 9.4: Aplicación del Ciclo PDCA a la Optimización de Servicios.....	83
Tabla 10.1: Flujo Neto de Efectivo	91
Tabla 10.2: Cálculo del VAN, R B/C y TIR con una Tasa de Descuento del 10%	92

Índice de grafico

Gráfico 2.1: Desempleo	25
Gráfico 2.2: Crecimiento en Ocupación	26
Gráfico 2.3: Ocupación por Edad.....	27
Gráfico 2.4: Participación Laboral	28
Gráfico 2.5: Tasa de Desocupación	29
Gráfico 4.1: Utilidad de la Plataforma Digital para Ofertas de Empleo y Prácticas.....	38
Gráfico 4.2: Dispositivos Preferidos para Acceder a Plataformas de Empleo.....	39
Gráfico 4.3: Características Esenciales en una Plataforma de Empleo.....	40
Gráfico 4.4: Alianzas Beneficiosas para Mejorar Oportunidades Laborales	41
Gráfico 4.5: Tiempo Promedio Invertido en la Búsqueda de Empleo	42
Gráfico 4.6: Principales Barreras al Buscar Empleo en Copiapó	43
Gráfico 4.7: Satisfacción con las Ofertas de Empleo para Estudiantes y Egresados	44
Gráfico 10.1: Ingresos Anuales Totales (2024-2028).....	89
Gráfico 10.2: Egresos Anuales Totales (2024-2028).....	90
Gráfico 10.3: Margen Bruto Proyectado (2024-2028).....	93

Índice de Ilustraciones

Ilustración 4.1: Percepción de la oferta laboral para estudiantes de tu carrera en la Región de Atacama.....	46
Ilustración 4.2: Dificultades enfrentadas al buscar oportunidades laborales relacionadas con los estudios	47
Ilustración 5.1: Análisis de las 5 Fuerzas de Porter	51
Ilustración 6.1: Estructura Organizacional.....	61
Ilustración 7.1: Página Principal	69
Ilustración 7.2: Currículum	70
Ilustración 7.3: Networking	71
Ilustración 7.4: Prácticas Profesionales.....	72
Ilustración 7.5: Búsqueda de Empleo.....	73
Ilustración 8.1: Estrategias de Crecimiento	76
Ilustración 8.2: Mapa de Actores	77
Ilustración 9.1: El Isologotipo.....	84
Ilustración 9.2: Tamaños mínimos.....	85

Capítulo I: Introducción

1.1 Introducción

La Universidad de Atacama, se enfrenta a un desafío apremiante que afecta la calidad de vida de una parte importante de su población: la creciente escasez de oportunidades de empleo para los estudiantes y egresados de la Universidad. Esta problemática ha suscitado inquietud y preocupación, ya que sus efectos se extienden a diversos aspectos de la vida de estos.

La falta de empleo en este grupo demográfico ha generado consecuencias negativas, desde dificultades económicas con ingresos insuficientes y la inestabilidad financiera, hasta repercusiones en la salud mental y emocional de quienes se ven afectados. Además, esta situación podría incentivar la migración de jóvenes en busca de oportunidades laborales.

En respuesta a esta problemática, se plantea la necesidad de abordarla desde una perspectiva integral. Este estudio tiene como objetivo general investigar las causas de la escasez de empleo de los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama. Para ello, se analizarán las políticas laborales locales y su impacto en la generación de empleo. Además, se busca proponer la implementación de una plataforma de bolsa de empleo en la Universidad de Atacama, que facilite la búsqueda y acceso a oportunidades laborales para este grupo poblacional.

Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Proponer una plataforma digital que centralice las ofertas de empleo y prácticas profesionales disponibles para los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama.
2. Establecer alianzas estratégicas con empresas locales y nacionales para asegurar un flujo constante de ofertas laborales relevantes.
3. Monitorear y evaluar el impacto de la Bolsa de Empleo en la tasa de inserción laboral de los estudiantes y egresados en la satisfacción de las empresas contratantes, con el fin de realizar ajustes y mejoras continuas al sistema.

1.2 Objetivo General

Proponer una bolsa de empleo que conecte eficazmente a los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama, estableciendo alianzas con instituciones de certificación reconocidas para fomentar el desarrollo profesional mejorando su inserción en el mercado de trabajo.

1.3 Objetivos Específicos

1.3.1. Proponer una plataforma digital que centralice las ofertas de empleo y prácticas profesionales disponibles para los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama.

1.3.2. Establecer alianzas estratégicas con empresas locales y nacionales para asegurar un flujo constante de ofertas laborales relevantes.

1.3.3. Monitorear y evaluar el impacto de la Bolsa de Empleo en la tasa de inserción laboral de los estudiantes y egresados en la satisfacción de las empresas contratantes, con el fin de realizar ajustes y mejoras continuas al sistema.

1.4 Planteamiento del Problema

Uno de los problemas que enfrentan los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama, es la falta de acceso a información centralizada sobre oportunidades laborales y práctica profesional.

Actualmente, no existe una plataforma digital que agregue todos los empleos y conecte a los estudiantes con empresas locales y nacionales. Esta brecha afecta la empleabilidad de los graduados, ya que no tienen acceso directo y efectivo a oportunidades de mercado y enfrentan desafíos adicionales en el desarrollo profesional.

Además, las empresas que buscan contratar nuevos talentos no tienen acceso directo a candidatos cualificados, lo que complica el proceso de selección.

El principal problema es la falta de un sistema integral que coordine a estudiantes, egresados y el mundo empresarial, centrándose en la mejora continua, el seguimiento y la evaluación de las competencias de los empleados y de las empresas colaboradoras.

1.5 Hipótesis

Implementar una plataforma digital centralizada para la Universidad de Atacama, integrar programas de capacitación y pasantías, crear alianzas estratégicas con empresas locales y nacionales aumentará significativamente el empleo de estudiantes y egresados.

Además, la plataforma gestionará eficazmente la relación entre universidad y empresas, lo que aumentará la satisfacción de los empleadores con el proceso de contratación de jóvenes talentos.

1.6 Antecedentes

A nivel nacional, muchas universidades han adoptado plataformas profesionales digitales propias para conectar a sus estudiantes y graduados con las empresas, ayudándoles a aumentar sus tasas de empleo. Estas plataformas han demostrado su eficacia a la hora de centralizar ofertas de empleo, automatizar el proceso de solicitud y mejorar las interacciones entre usuarios y empresas.

Se pueden encontrar ejemplos exitosos en instituciones como la Universidad de Chile, que cuenta con su propio portal de carreras digitales, o el Inacap, que ha desarrollado un buen e integral sistema de seguimiento de carreras de los estudiantes.

En la Universidad de Atacama, iniciativas individuales han intentado abordar este problema a través de ferias profesionales y contratación con empresas locales, pero la falta de una solución tecnológica enfocada a largo plazo limitó la efectividad de estos esfuerzos.

1.7 Alcances y Limitaciones

A continuación, se hará una breve descripción de los alcances y limitaciones de la plataforma emplea UDA

1.7.1 Alcances

- La plataforma digital brindará a estudiantes y graduados acceso inmediato a ofertas de trabajo y pasantías.
- Las empresas podrán publicar ofertas de trabajo y acceder a perfiles detallados de los candidatos, agilizando el proceso de selección.
- Se establecerán alianzas estratégicas con empresas locales y nacionales para garantizar la provisión continua de empleos y aprendizajes.
- La plataforma será monitoreada continuamente para evaluar su impacto en el empleo y la satisfacción de los usuarios.

1.7.2 Limitaciones

- El éxito de la plataforma dependerá de su adopción activa por parte de estudiantes, ex alumnos y empresas.
- Desarrollar y mantener la plataforma requiere una inversión inicial significativa y su sostenibilidad dependerá de la financiación continua.
- La aceptación y participación de las empresas locales puede verse limitada por sus recursos y políticas internas de contratación.
- Hay factores externos, como las fluctuaciones del mercado laboral, que pueden afectar la cantidad y calidad de la oferta disponible.

1.8 Justificación

En la ciudad de Copiapó se puede sentir la realidad del desempleo, más aún dentro de la Universidad de Atacama, específicamente en los alumnos que se encuentran cursando el último semestre de las carreras, por lo que ya cuentan con un alto grado de conocimientos académicos, técnicos y tecnológicos, los cuales están en una búsqueda constante de un empleo que les permita poner en práctica toda su capacidad académica adquirida dentro de las aulas universitarias, para así adquirir experiencia, lo cual solo se gana en el ambiente laboral, además de proveerse una fuente de ingresos para la mejora de su calidad de vida.

Cabe recalcar que esta búsqueda de empleo se convierte en una competencia inequitativa con los estudiantes, el motivo es que ellos van respaldados por sus universidades que tienen una gran vínculo con las diferentes entidades en base a convenios y proyectos, además de contar con unos organismos llamados bolsas de empleo estudiantiles ubicados dentro de estas instituciones de Educación Superior que dan un servicio de inserción laboral, en comparación con los estudiantes de la Universidad de Atacama que se aventuran completamente solos, lo cual deja con mínimas probabilidades de éxito.

Por todas estas situaciones anotadas anteriormente, el procedimiento a seguir es sin lugar a duda la creación de una bolsa de empleo estudiantil en la Universidad de Atacama, la cual brindara una posibilidad a su estudiantado que en base a su aprovechamiento y méritos dentro de la unidad, puedan tener la oportunidad de ingresar a este servicio, lo cual generará la búsqueda de la excelencia en sus estudios superiores, y a las empresas una opción directa de satisfacer su necesidad de cubrir sus vacantes laborales con personal joven, con conocimientos técnicos actuales e ideas innovadoras, listos para enfrentar los diversos cambios que sufre el entorno y evitarse un tedioso proceso de reclutamiento, lo cual le ahorrará tiempo y recursos; y el principal beneficio es que la vinculará estrechamente con las diferentes entidades públicas y privadas, además de darle la jerarquía como la entidad de educación superior proveedora de talento humano de calidad e impulsadora del desarrollo social y económico de la sociedad.

Capítulo II Marco Teórico

A continuación se describirán conceptos claves acerca de la plataforma Emplea UDA.

2.1 Definición de Bolsa de Empleo

Una bolsa de empleo se define como un registro de ofertas laborales y también como un espacio donde las personas pueden ofrecer sus servicios laborales. Estas plataformas han evolucionado y se han consolidado como una herramienta eficaz para centralizar las ofertas de trabajo y servicios, facilitando la búsqueda tanto para los empleadores como para los empleados. (IEAD, s.f.)

2.2 Función de las Bolsas de Empleo

Las bolsas de empleo operan mediante un sistema que involucra criterios de postulaciones y concursos entre los candidatos. Este proceso permite al empleador seleccionar al candidato más adecuado. Algunas bolsas de empleo actúan solo como un canal de contacto, facilitando la relación entre empleadores y empleados potenciales. En otras, se incorporan sistemas de evaluación que realizan una preselección de candidatos, mejorando la eficiencia en la contratación. (IEAD, s.f.)

2.3 Proceso de Inscripción en Bolsas de Empleo

El proceso de inscripción en una bolsa de empleo varía según la modalidad de la bolsa (pública o privada) y la plataforma utilizada. Sin embargo, generalmente, el candidato debe crear un perfil que incluya su currículum vitae, sus datos personales y especificar el tipo de trabajo que busca. En las bolsas de empleo privadas, a menudo también es necesario cargar cartas de presentación y otros documentos que validen la experiencia laboral. En las bolsas públicas, el proceso puede incluir la participación en concursos de oposición u otros procedimientos establecidos por la institución. (IEAD, s.f.)

2.4 Tipos de Bolsas de Empleo

Existen distintos tipos de bolsas de empleo, entre las que destacan:

2.4.1 Bolsas de empleo públicas: Son gestionadas por instituciones o entidades públicas. En este caso, la bolsa no actúa como intermediaria, ya que la captación de personal está bajo la tutela del Estado. Son comunes en procesos de concursos de oposición, donde se busca asegurar la transparencia y la apertura a todos los postulantes sin influencias internas.

2.4.2 Bolsas de empleo privadas: Actúan como intermediarios y permiten que quienes buscan empleo se conecten con empresas que necesitan contratar.

2.5 Ventajas y Desventajas de las Bolsas de Trabajo

Las bolsas de trabajo son herramientas clave para conectar empleadores y candidatos, ofreciendo beneficios como la reducción de costos y un mayor alcance. No obstante, presentan limitaciones como la falta de contacto directo y la sobrecarga de candidatos no cualificados, aspectos cruciales al evaluar su eficacia. A continuación, se presentan las ventajas y desventajas de la bolsa de empleo.

Tabla: 2. 1: Ventajas y Desventajas de las Bolsas de Trabajo

Ventajas	Desventajas
Reducción de costes: Al centralizar las ofertas laborales, se evitan los gastos de publicidad y los postulantes pueden aplicar rápidamente.	Falta de contacto directo: El primer contacto entre el empleador y el candidato es limitado, ya que a menudo se requiere un proceso de preselección antes de contactar a los postulantes.
Mayor alcance: Las empresas tienen acceso a una mayor diversidad de candidatos calificados de diferentes ubicaciones y contextos.	Sobrecarga de solicitantes no cualificados: Las bolsas de empleo pueden atraer una gran cantidad de candidatos no cualificados, lo que dificulta la selección de personal adecuado.
Competitividad: Atraen a un mayor número de postulantes, lo que fomenta la competencia y permite a las empresas elegir al mejor candidato.	Dependencia de la bolsa de empleo: La popularidad de estas plataformas puede llevar a que los usuarios se concentren únicamente en buscar empleo a través de ellas, lo que debilita otras estrategias de búsqueda de empleo más directas o tradicionales. (IEAD, s.f.)

Fuente: (IEAD, s.f.)

2.6 Inserción Laboral

La inserción laboral se refiere al proceso mediante el cual los individuos acceden al mercado de trabajo, integrándose a un empleo adecuado a sus habilidades y formación. Este proceso es clave para fomentar la estabilidad económica y social de los trabajadores, así como para satisfacer las necesidades del mercado laboral. (Gestion.Org, 2024)

2.6.1 Definición de Inserción Laboral

La inserción laboral es el proceso mediante el cual una persona obtiene un empleo adecuado que le permite integrarse al mercado laboral y ganarse la vida de manera digna. Este proceso involucra diversas etapas, tales como la búsqueda de empleo, la firma del contrato laboral y la adaptación a las responsabilidades y condiciones del puesto de trabajo. (Gestion.Org, 2024)

Este concepto también abarca todas las medidas y estrategias que se aplican para facilitar el ingreso o reincorporación de una persona al mercado laboral. La inserción laboral no depende únicamente del esfuerzo individual, sino que está condicionada por la estructura del mercado laboral y las políticas públicas que puedan facilitar o dificultar el acceso a un empleo adecuado.

2.6.2 Importancia de la Inserción Laboral

La inserción laboral es un elemento fundamental para la obtención de independencia económica y estabilidad personal. Además de sus beneficios económicos, tiene un impacto positivo en el bienestar social y emocional de la persona, proporcionando un sentido de pertenencia e integración en la sociedad. La inserción laboral fomenta la autonomía, lo que no solo permite a los individuos mejorar su calidad de vida, sino también avanzar en su desarrollo personal y profesional, generando un sentido de propósito en sus actividades diarias. (Torres, 2024)

2.6.3 Factores que Influyen en la Inserción Laboral

Diversos factores influyen en el proceso de inserción laboral, tanto personales como externos:

2.6.3.1 Experiencia Laboral

La experiencia previa en un sector específico aumenta significativamente las posibilidades de acceso a un empleo. Las personas con experiencia tienen más chances de ser contratadas debido a su conocimiento práctico y sus habilidades ya desarrolladas en el campo. (Planificada, 2023)

2.6.3.2 Habilidades y Conocimientos

Las habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de la vida laboral son cruciales para una inserción exitosa. Las habilidades técnicas, como el manejo de herramientas digitales, y las habilidades blandas, como la comunicación y el trabajo en equipo, son cada vez más demandadas en el mercado laboral actual. (Laborales, 2024)

2.6.3.3 Capacidad de Adaptación

La flexibilidad y la capacidad de adaptarse a cambios en el puesto de trabajo o en el entorno laboral son esenciales para asegurar la continuidad en el empleo. Las personas que se muestran dispuestas a aprender nuevas técnicas o a aceptar nuevas responsabilidades tienen mayores probabilidades de progresar dentro de la empresa. (Psicólogos, 2024)

2.6.3.4 Conocimiento del Mercado Laboral

Conocer las tendencias del mercado laboral y los sectores con mayor demanda de empleo ayuda a enfocar la búsqueda de manera más efectiva. Estar informado sobre las industrias en crecimiento o las vacantes disponibles permite a los candidatos tomar decisiones más acertadas sobre dónde dirigir sus esfuerzos. (Kiziryan, 2024)

2.6.3.5 Barreras Sociales

Existen barreras sociales que dificultan la inserción laboral, como el acceso limitado a recursos educativos o la discriminación por género, etnia u otros factores. Estas barreras deben ser abordadas mediante políticas públicas y acciones que promuevan la equidad en el empleo.

2.6.3.6 Política de Inclusión Laboral de las Empresas

Las políticas de inclusión implementadas por las empresas facilitan el acceso a un empleo digno y adecuado para diversos grupos de personas. Estas políticas contribuyen a un mercado laboral más inclusivo, brindando igualdad de oportunidades a personas de diferentes orígenes, géneros o capacidades.

Diversos factores como la experiencia laboral, habilidades y conocimientos, capacidad de adaptación, conocimiento del mercado laboral, redes de contactos profesionales, y barreras sociales influyen en la inserción laboral. (Pineda, 2023)

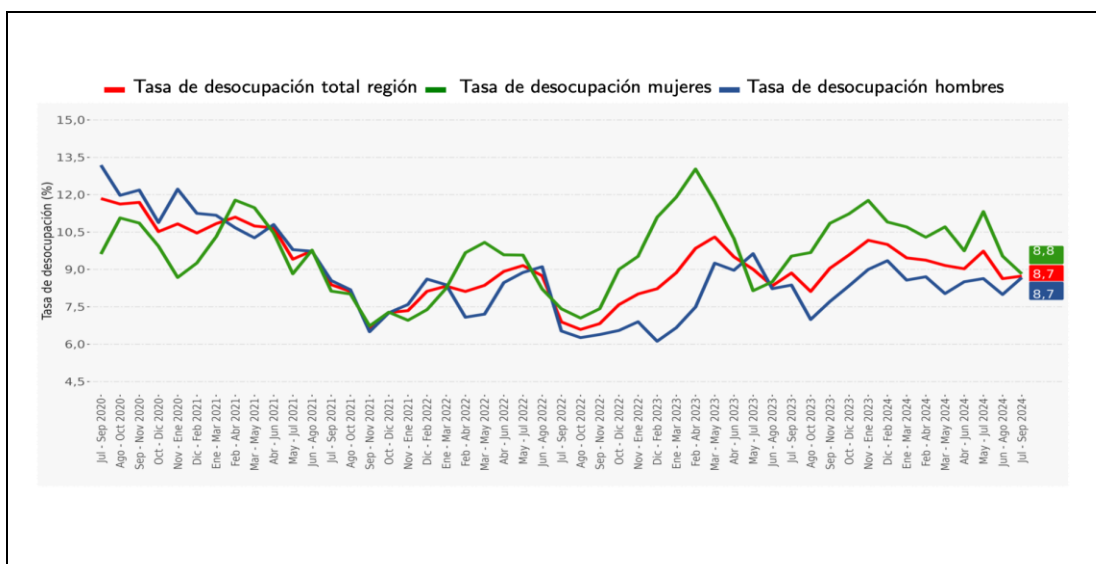
2.7 Contexto Laboral en la Región de Atacama

A continuación, se describirá la situación actual sobre la empleabilidad en la Región de Atacama.

2.7.1 Desempleo

La tasa de desocupación en la región fue de 8,7% en el trimestre julio-septiembre 2024, lo que refleja una disminución de 0,2 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior. Este dato muestra que, aunque la tasa de desempleo ha disminuido ligeramente, aún existe una brecha considerable que debe ser abordada, especialmente en un contexto de migración laboral y problemas de salud mental vinculados al desempleo (Instituto Nacional de Estadísticas. (INE, 2024)

Gráfico 2.1: Desempleo



Fuente: (INE, 2024)

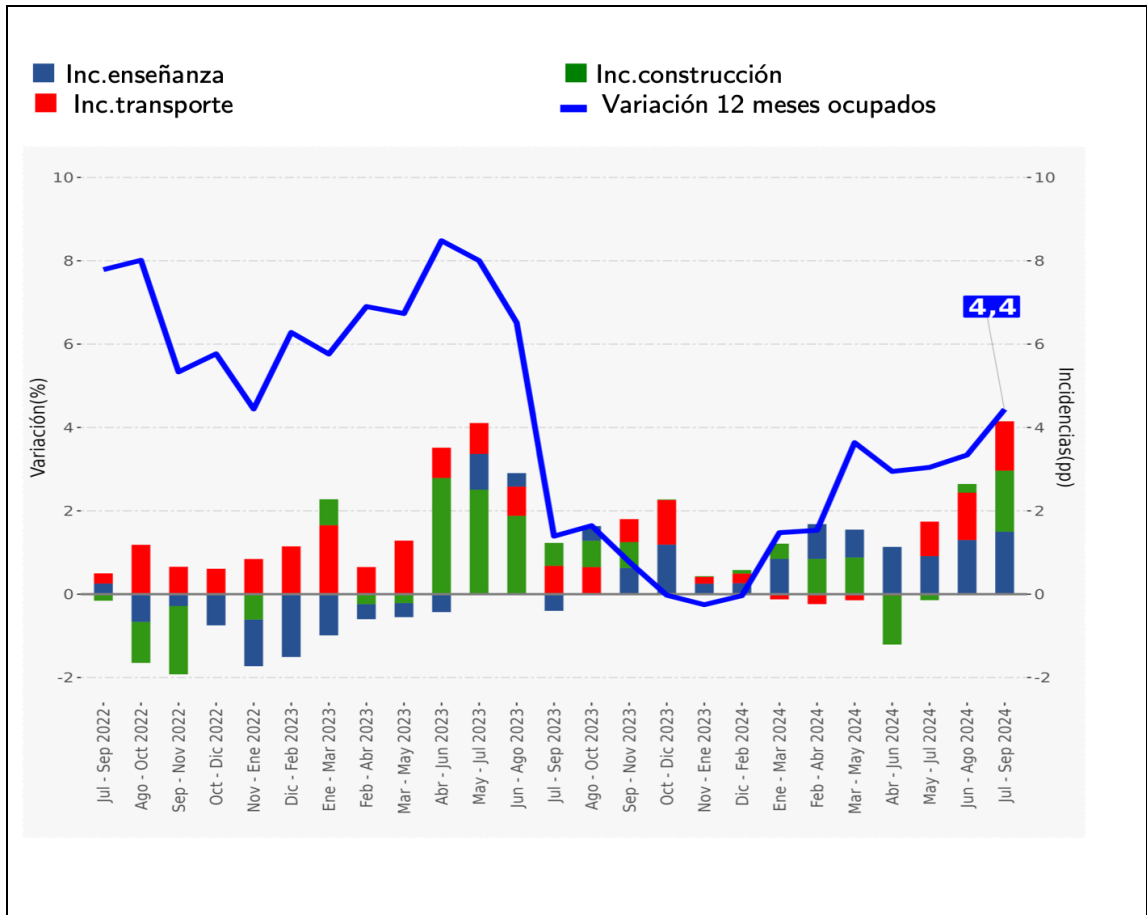
2.8 Grupos Ocupacionales y Sectores Económicos Relevantes

A continuación, se dará una breve descripción sobre el crecimiento y la ocupación por edad.

2.8.1 Crecimiento en Ocupación

En términos de categorías ocupacionales, el aumento en la ocupación fue particularmente notable en el grupo de trabajadores por cuenta propia, que creció un 13,5%, un dato que indica un alto nivel de emprendimiento y autoempleo en la región. Los sectores con mayor incidencia en el aumento de la ocupación fueron enseñanza (18,5%), construcción (19,7%) y transporte (22,2%), lo que puede guiar la plataforma para focalizar las oportunidades laborales en estos sectores de alto crecimiento. (INE, 2024)

Gráfico 2.2: Crecimiento en Ocupación

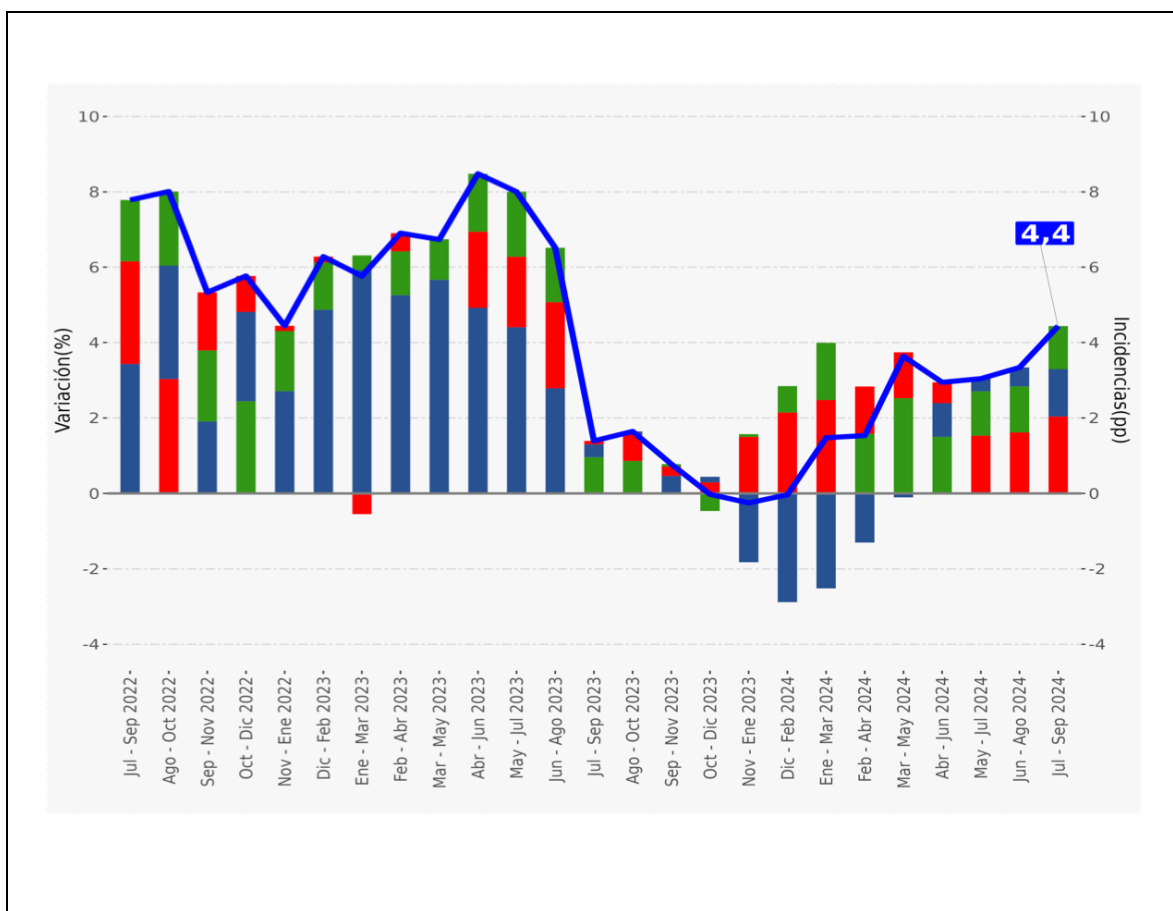


Fuente: (INE, 2024)

2.8.2 Ocupación por Edad

El crecimiento fue más destacado en los grupos de edad de 55 años o más y 15-34 años, lo que indica la necesidad de enfoques inclusivos en las plataformas de empleo. (INE, 2024)

Gráfico 2.3: Ocupación por Edad



Fuente: (INE, 2024)

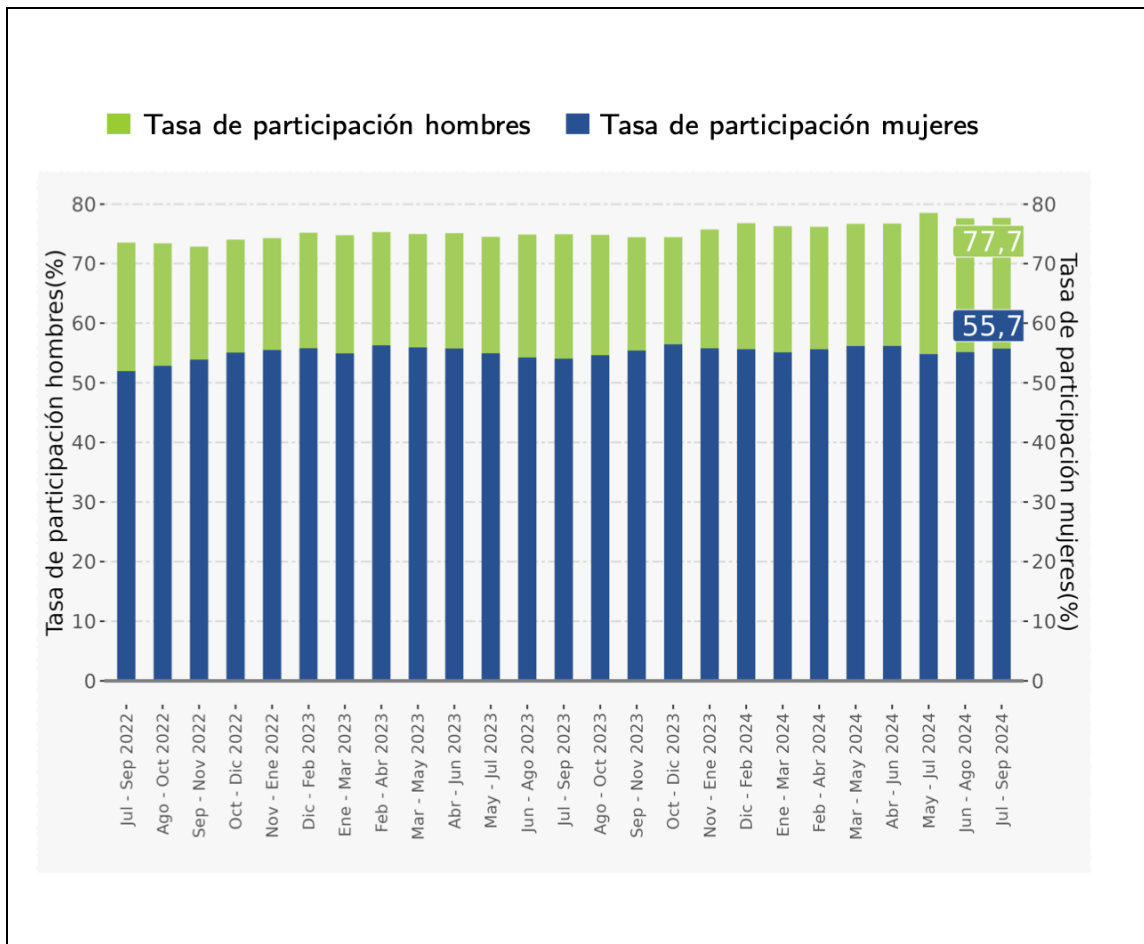
2.9 Participación y Tasa de Ocupación

A continuación, se destacará la participación laboral y tasa de ocupación en la Región.

2.9.1 Participación Laboral

El aumento de la ocupación fue más destacado en el grupo etario de 55 años o más, que creció un 9,2%, seguido por los tramos de 15-34 años (3,8%) y 35-54 años (2,6%). Esto señala que la plataforma debe ser inclusiva y abordar las necesidades de estos grupos etarios, especialmente el segmento de adultos mayores que podría necesitar formación específica. (INE, 2024)

Gráfico 2.4: Participación Laboral

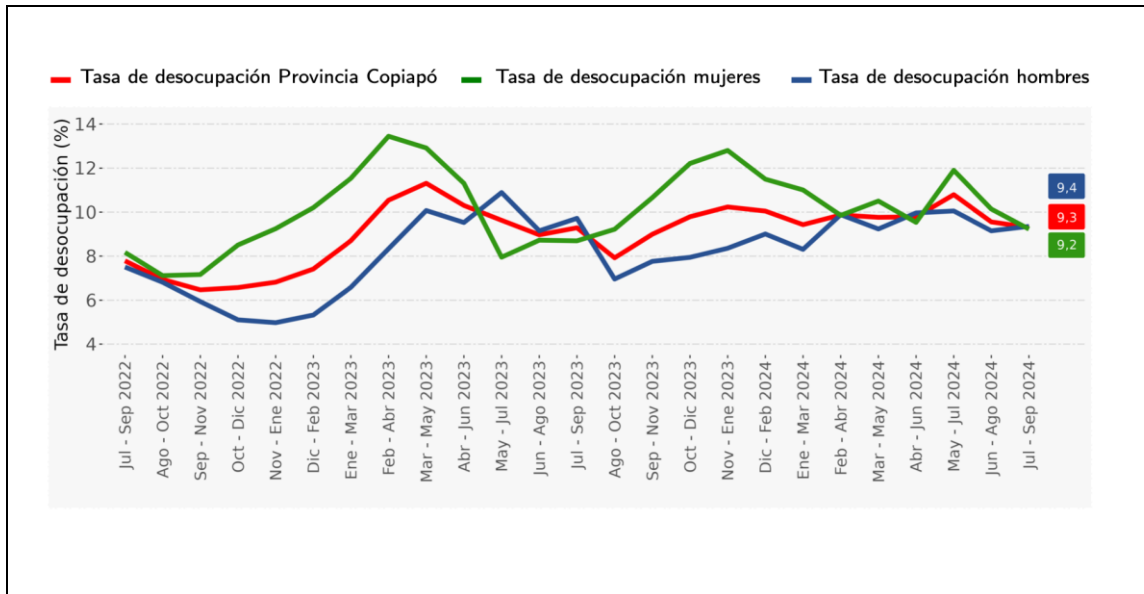


Fuente: (INE, 2024)

2.9.2 Tasa de Desocupación

La tasa de desocupación de la provincia de Copiapó fue 9,3%, sin presentar variación en doce meses, debido al crecimiento de las personas ocupadas (4,5%) versus el alza de la fuerza de trabajo (4,5%), mientras que las personas desocupadas anotaron un incremento de 4,6%. Por su parte, la tasa de desocupación de las mujeres en la provincia alcanzó a 9,2%, aumentando 0,5 pp. en doce meses, mientras que la tasa de desocupación de los hombres se situó en 9,4%, registrando una baja interanual de 0,3 pp. (INE, 2024)

Gráfico 2.5: Tasa de Desocupación



Fuente: (INE, 2024)

2.10 Alianzas Estratégicas para la Inserción Laboral

A continuación, se describirá la importancia de las alianzas estratégicas con la plataforma.

2.10.1 Importancia de las Alianzas

Las alianzas estratégicas en el ámbito educativo permiten a las instituciones ofrecer una educación más rica y diversa, adaptándose a las necesidades y desafíos del mundo actual. Estas alianzas promueven la colaboración entre instituciones educativas y otros sectores, enriqueciendo la oferta educativa y ampliando las oportunidades para estudiantes y docentes. (Economía Planificada, 2023)

2.10.2 Aliados estratégicos en la institución educativa

En el contexto educativo, los aliados estratégicos son entidades que colaboran con instituciones educativas para alcanzar objetivos mutuos, enriqueciendo la oferta educativa y fomentando la innovación. Lo que los convierte en estratégicos no es solo su capacidad para aportar recursos o conocimientos, sino también su alineación con la visión, los

valores y los objetivos a largo plazo. La colaboración ayuda a los colegios a trascender sus capacidades internas, ofreciendo oportunidades que de otro modo serían inaccesibles. (Rosette, 2024)

2.10.3 Tipos de Alianzas Estratégicas para el Sector Educativo

Las alianzas estratégicas en el ámbito educativo pueden adoptar diversas formas, como alianzas académicas, alianzas con el sector privado, alianzas comunitarias, alianzas gubernamentales y alianzas internacionales. Cada tipo de alianza tiene sus características y beneficios específicos que enriquecen la oferta educativa y amplían su impacto.

2.10.4 Modelo Triple Hélice y su Importancia en la Vinculación Universitaria

El Modelo Triple Hélice representa un marco innovador para comprender y fortalecer la colaboración entre las universidades, la industria y el gobierno. La interacción dinámica entre estos tres sectores es clave para el desarrollo socioeconómico y la innovación, mejorando la calidad de la educación y fomentando un entorno propicio para la investigación aplicada y el emprendimiento.

2.11 Mapa de Actores

A continuación se detallará sobre un mapa de actores en una empresa.

2.11.1 Estructura de un Mapa de Actores

- Usuario: Ubicado en el círculo central, es el punto de partida y foco del mapa.
- Actores internos: Situados en el primer círculo alrededor del usuario, interactúan directamente con él.
- Actores externos: En el segundo círculo, facilitan la producción o entrega de servicios mediante su interacción con los actores internos.
- Administraciones públicas: En el tercer círculo, representan entidades públicas que impactan directa o indirectamente en el sistema. (Design Thinking España., 2024)

2.11.2 Mapa de Actores

- Entender el contexto y las relaciones: Ayuda a identificar áreas de mejora y a comprender las interacciones dentro del sistema.
- Diseño de proyectos o ecosistemas: Permite visualizar cómo se estructurarán las relaciones entre los actores involucrados en el proyecto.
- Herramienta de reflexión: Facilita la generación de preguntas clave sobre los usuarios y su entorno, aumentando la perspectiva en procesos de diseño. (Design Thinking España., 2024)

Capítulo III: Metodología

A continuación, se presenta la metodología, el análisis y la interpretación del estudio de mercado realizado a los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama.

3.1 Metodología de la Investigación

Uno de los principales problemas que enfrentan los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama, es la falta de acceso a información centralizada sobre oportunidades laborales y práctica profesional.

Esta investigación tiene como finalidad el desarrollo e implementación de una plataforma de bolsa de empleo personalizada que aborde la falta de oportunidades laborales de los estudiantes y egresados.

En el marco de esta investigación, se llevará a cabo una metodología exploratoria que se centrará en analizar a fondo las razones detrás del desempleo de los estudiantes. Se realizarán estudios detallados para comprender la dinámica laboral, las barreras para la inserción laboral y las necesidades específicas de cada uno.

El objetivo fundamental es utilizar los hallazgos de la investigación para diseñar y lanzar una plataforma de búsqueda de empleo que esté diseñada a medida de las necesidades de los estudiantes y egresado de la Universidad, con el fin de proporcionarles oportunidades laborales y contribuir a la reducción de la escasez de empleo.

3.2 Método de la obtención de la información

El método de obtención de información es fundamental en un proyecto de investigación, ya que determina cómo se recopilarán los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto. Este se centra en investigar las causas de la escasez de empleo de los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama, para así proponer una plataforma de bolsa de empleo.

3.2.1 Método: Encuesta

Para obtener información relevante sobre la escasez de empleo y las necesidades de los buscadores de empleo, se utilizarán encuestas y entrevistas a estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama.

Las encuestas se llevarán a cabo en línea, se distribuirán a través de canales apropiados, como redes sociales, sitios web locales, organizaciones comunitarias y centros de empleo.

3.2.2 Características de las Encuestas

La encuesta contendrá una serie de preguntas diseñadas para recopilar información sobre el desempleo, la experiencia laboral y las barreras para encontrar empleo. Se incluirán preguntas cerradas y abiertas para permitir respuestas cuantitativas y cualitativas, se garantizará la confidencialidad de los datos de los encuestados y se solicitará su consentimiento informado para participar en la encuesta.

3.2.3 Congruencia con la Pregunta de Investigación

Este método de obtención de información es congruente con la pregunta de investigación, ya que se centra en recopilar datos directamente de la población objetivo (estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama) para comprender sus desafíos laborales y necesidades.

La encuesta permitirá recopilar información específica sobre la escasez de empleo, las políticas laborales locales y las expectativas de los buscadores de empleo, que son elementos clave de la pregunta de investigación.

El uso de encuestas y entrevistas brinda una visión completa y detallada de la situación laboral y facilita la identificación de problemas y la formulación de recomendaciones efectivas.

3.3 Encuesta: Recolección de Datos

La recolección de datos se refiere al enfoque sistemático de reunir y medir información de diversas fuentes a fin de obtener un panorama completo y preciso de una zona de interés. La recopilación de datos permite a un individuo o empresa responder a preguntas relevantes, evaluar los resultados y anticipar mejor las probabilidades y tendencias futuras. La exactitud en la reunión de datos es esencial para garantizar la integridad de un estudio, las decisiones comerciales acertadas y la garantía de calidad.

3.3.1 Diseño de la Encuesta

La encuesta se diseñó con el propósito de obtener información detallada sobre las causas y soluciones percibidas para la escasez de empleo de los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama. Se estructuró en secciones que abarcan aspectos como el área de interés, que tipo de empleo le interesa buscar, que características valora más para una plataforma de bolsa de empleo.

3.3.2 Aplicación de la Encuesta

La encuesta se aplicó de manera presencial y virtual, utilizando la plataforma Google Forms para llegar a un público diverso y maximizar la participación. Los encuestadores presenciales se ubicaron en la universidad de Atacama. La versión virtual se compartió a través de redes sociales dirigidas hacia estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama.

3.3.3 Tamaño de la Muestra

La muestra objetivo consistió en 368 personas, pero respondieron la encuesta 369 personas, representando a estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama. Este tamaño de muestra se determinó mediante un cálculo que garantiza un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, buscando obtener resultados significativos y representativos de la población.

Ecuación 3.1: Tamaño de la Muestra

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2(n - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

Fuente: Elaboración propia

En donde:

n = es el tamaño de la muestra poblacional a obtener.

N = es el tamaño de la población total.

σ = representa la desviación estándar de la población. En caso de desconocer este dato es común utilizar un valor constante que equivale a 0.5

Z = es el valor obtenido mediante niveles de confianza. Su valor es una constante, por lo general se tienen dos valores dependiendo el grado de confianza que se desee siendo 99% el valor más alto (este valor equivale a 2.58) y 95% (1.96) el valor mínimo aceptado para considerar la investigación como confiable.

e = representa el límite aceptable de error muestral, generalmente va del 1% (0.01) al 9% (0.09), siendo 5% (0.05) el valor estándar usado en las investigaciones.

3.3.4 Aplicación de la Encuesta

La encuesta se aplicó de manera presencial y virtual, utilizando la plataforma Google Forms para llegar a un público diverso y maximizar la participación. Los encuestadores presenciales se ubicaron en la universidad de Atacama. La versión virtual se compartió a través de redes sociales dirigidas hacia estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama.

3.3.5 Registro y Análisis de Datos

Los datos fueron recopilados de manera electrónica a través de Google Forms, garantizando accesibilidad y facilidad de uso para los encuestados. Posteriormente, se exportaron los datos a herramientas de análisis como Excel para su procesamiento. Se realizaron análisis cuantitativos mediante tabulaciones y gráficos que ilustraron los resultados de manera visual y comprensible. Las respuestas cualitativas obtenidas de las preguntas abiertas se analizaron utilizando un enfoque temático, con el propósito de identificar patrones y tendencias clave en las opiniones y sugerencias de los participantes.

Capítulo IV: Investigación de Mercado e Interpretación de resultados

A continuación, se presenta el estudio de mercado realizado para llevar a cabo la propuesta de plataforma de empleo en la Universidad de Atacama.

4.1 Estudio de Mercado.

En esta sección, se presenta el estudio de mercado diseñado para evaluar las necesidades, preferencias y expectativas de los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama en relación con la creación de una plataforma de bolsa de empleo. Este análisis tiene como objetivo principal entender el entorno laboral y las oportunidades existentes para este segmento, identificando las características del mercado laboral y las herramientas necesarias para conectar eficazmente a los usuarios con posibles empleadores.

El desarrollo de una plataforma de bolsa de empleo responde a la creciente necesidad de contar con un espacio que facilite la interacción entre los talentos universitarios y las empresas en busca de personal capacitado, fortaleciendo así el vínculo entre la academia y el mercado laboral. Para lograrlo, se han considerado aspectos clave como las demandas actuales de los empleadores, las habilidades y competencias de los egresados, y la accesibilidad tecnológica de los estudiantes.

El estudio busca no solo identificar las áreas de oportunidad en el diseño de esta herramienta, sino también ofrecer un marco de referencia que permita garantizar su relevancia, funcionalidad y sostenibilidad a largo plazo. Asimismo, se analizaron las tendencias del mercado laboral regional, los sectores económicos predominantes y la percepción de los usuarios potenciales, con el fin de alinear la propuesta a las necesidades reales del público objetivo.

A continuación, se presenta el estudio de mercado realizado para los estudiantes y egresados de la universidad de Atacama.

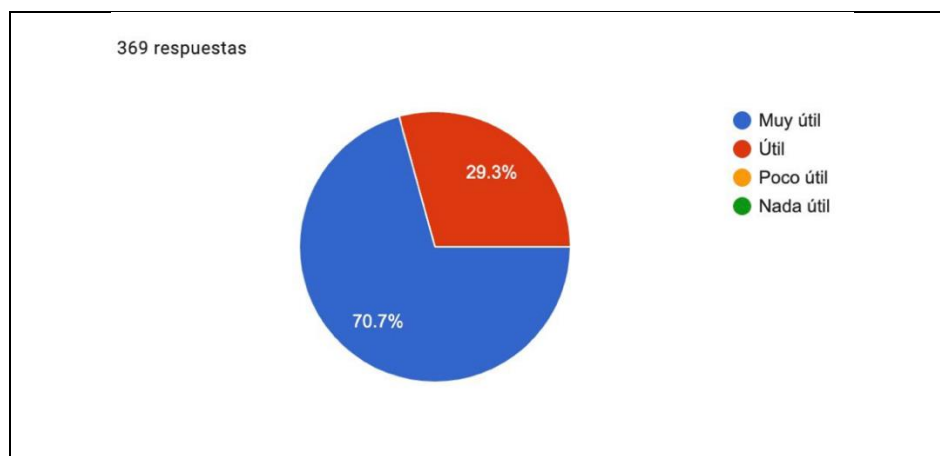
Pregunta 1: ¿Qué tan útil consideras que sería una plataforma digital para centralizar las ofertas de empleo y prácticas profesionales de los estudiantes y egresados?

Tabla 4.1: Utilidad de una plataforma digital para ofertas de empleo y prácticas profesionales

Utilidad percibida	Cantidad de respuestas	Porcentaje (%)
Muy útil	261	70.7%
Útil	108	29.3%
Poco útil	0	0.0%
Nada útil	0	0.0%
Total	369	100%

Fuente: Encuesta Google Forms

Gráfico 4.1: Utilidad de la Plataforma Digital para Ofertas de Empleo y Prácticas



Fuente: Encuesta Google Forms

Los estudiantes y egresados consideran un 70.7% que sería muy útil una plataforma digital para centralizar las ofertas de empleo y prácticas profesionales, seguida con que solo sería útil con un 29.3%, ya que la beneficiaria al momento de tener que buscar practicas o empleos.

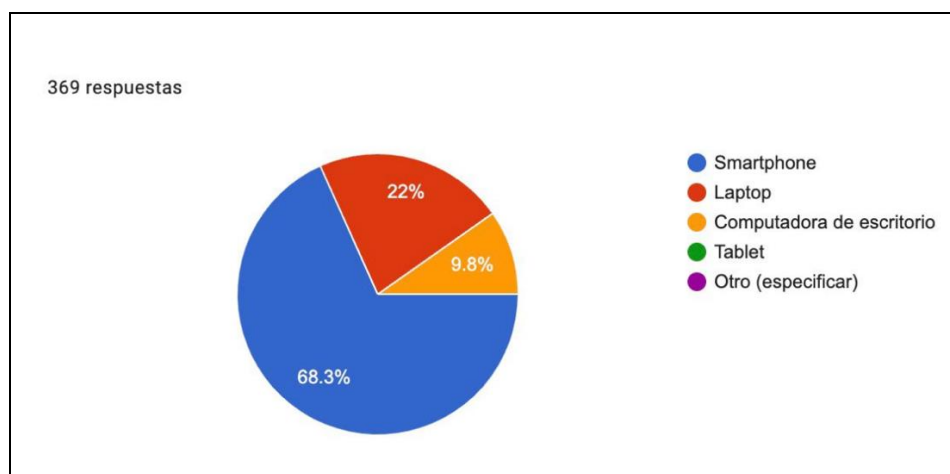
Pregunta 2: ¿Qué dispositivos prefieres para acceder a una plataforma de búsqueda de empleo?

Tabla 4.2: Preferencias de dispositivos para acceder a plataformas de empleo

Dispositivo utilizado	Cantidad de respuestas	Porcentaje (%)
Smartphone	252	68.3%
Laptop	81	22.0%
Computadora de escritorio	36	9.8%
Tablet	0	0.0%
Otro (especificar)	0	0.0%
Total	369	100%

Fuente: Encuesta Google Forms

Gráfico 4.2: Dispositivos Preferidos para Acceder a Plataformas de Empleo



Fuente: Encuesta Google Forms

Un 68.3% de los estudiantes y egresados dicen usar un Smartphone para la búsqueda de empleo, ya que es más fácil para ellos, seguida de un 22%, los cuales utilizan su laptop para buscar empleo y el menor porcentaje un 9.8% que todavía usa computadora de escritorio para su búsqueda.

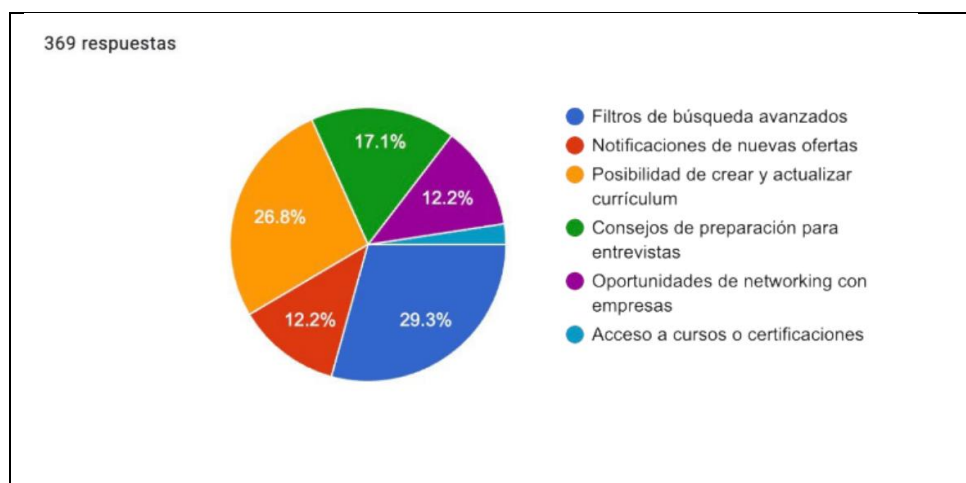
Pregunta 3: ¿Qué características consideras esenciales en una plataforma de empleo?

Tabla 4.3: Características esenciales en una plataforma de empleo

Características esenciales	Cantidad de respuestas	Porcentaje (%)
Filtros de búsqueda avanzados	108	29.3%
Posibilidad de crear y actualizar currículum	99	26.8%
Consejos de preparación para entrevistas	63	17.1%
Notificaciones de nuevas ofertas	54	14.6%
Oportunidades de networking con empresas	27	7.3%
Acceso a cursos o certificaciones	18	4.9%
Total	369	100%

Fuente: Encuesta Google Forms

Gráfico 4.3: Características Esenciales en una Plataforma de Empleo



Fuente: Encuesta Google Forms

La característica que consideran más esencial para una plataforma de empleo son los filtros de búsqueda avanzados con un 29.3%. Seguida con un 26.8% con la posibilidad de crear y actualizar currículum, ya que los ayudaría mucho a tener uno atractivo para las empresas y así puedan contratarlos. Los estudiantes y egresados responden con un 17.1% que requieren ayuda de la plataforma consejos de preparación para las entrevistas de trabajo.

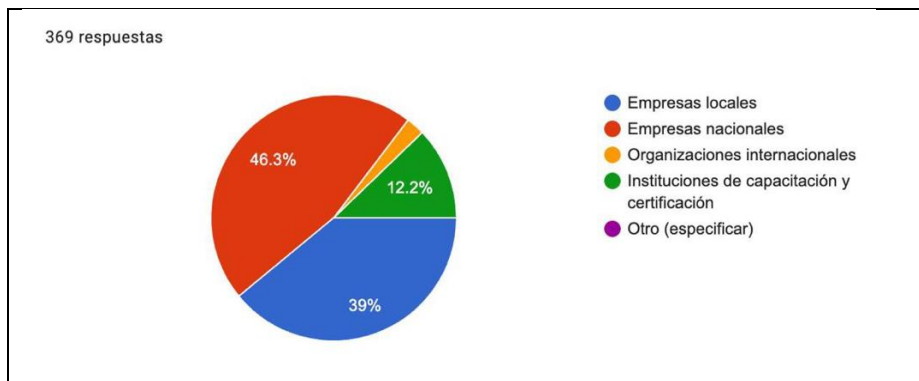
Pregunta 4: ¿Qué tipo de alianzas crees que serían más beneficiosas para mejorar las oportunidades laborales de los estudiantes y egresados?

Tabla 4.4: Alianzas para mejorar oportunidades laborales para estudiantes y egresados

Tipo de alianza	Cantidad de respuestas	Porcentaje (%)
Empresas locales	171	46.3%
Empresas nacionales	144	39.0%
Instituciones de capacitación y certificación	45	12.2%
Organizaciones internacionales	9	2.4%
Otro (especificar)	0	0.0%
Total	369	100%

Fuente: Encuesta Google Forms

Gráfico 4.4: Alianzas Beneficiosas para Mejorar Oportunidades Laborales



Fuente: Encuesta Google Forms

El 46.3% de los encuestados dice que para ellos serían más beneficioso las alianzas con empresas locales.

Seguido por un 39% que prefieren alianzas con empresas nacionales, ya sea por la carrera que estudian o por si no son de la ciudad.

Y finalmente un 12.2% con un porcentaje más bajo, creen que sería más beneficioso alianzas con instituciones de capacitación y certificación.

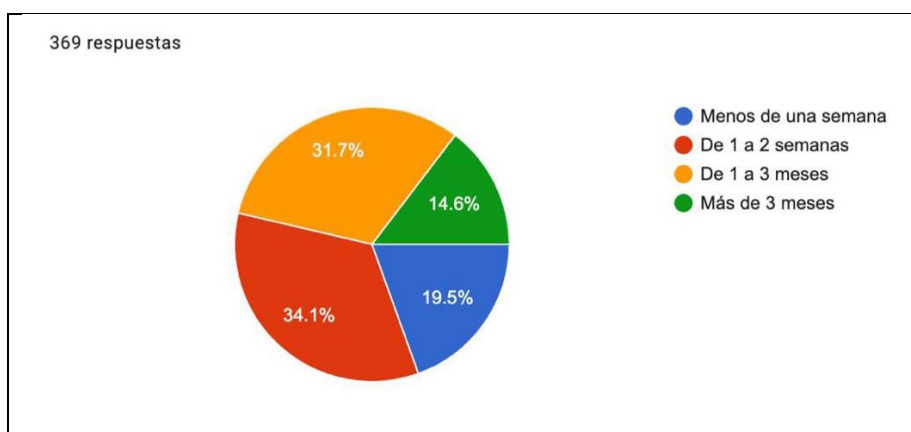
Pregunta 5: ¿Cuánto tiempo sueles invertir para buscar empleo en tu área de estudio?

Tabla 4.5: Tiempo invertido en la búsqueda de empleo en el área de estudio

Tiempo de búsqueda	Cantidad de respuestas	Porcentaje (%)
Menos de una semana	72	19.5%
De 1 a 2 semanas	126	34.1%
De 1 a 3 meses	117	31.7%
Más de 3 meses	54	14.6%
Total	369	100%

Fuente: Encuesta Google Forms

Gráfico 4.5: Tiempo Promedio Invertido en la Búsqueda de Empleo



Fuente: Encuesta Google Forms

Un 34.1% de los estudiantes y egresados suelen invertir de a 1 a 2 semanas en buscar empleo, seguido de un 31.7%, los cuales buscan empleo de 1 a 3 meses, con un porcentaje más bajo con el 19.5% buscan empleo menos de una semana.

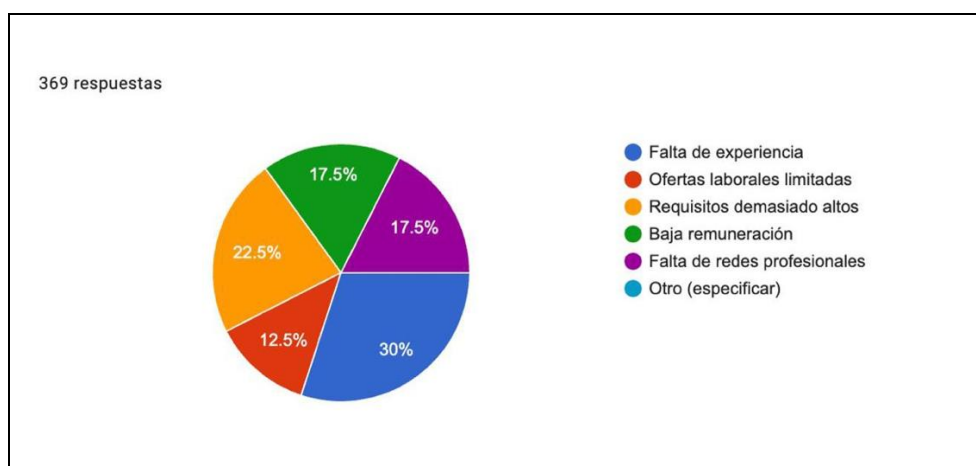
Pregunta 6: ¿Cuál es la principal barrera que enfrentas al buscar empleo en Copiapó?

Tabla 4.6: Barreras en la búsqueda de empleo en Copiapó

Barreras para encontrar empleo	Cantidad de respuestas	Porcentaje (%)
Falta de experiencia	111	30.0%
Requisitos demasiado altos	83	22.5%
Falta de redes profesionales	46	12.5%
Ofertas laborales limitadas	46	12.5%
Baja remuneración	37	10.0%
Otro (especificar)	46	12.5%
Total	369	100%

Fuente: Encuesta Google Forms

Gráfico 4.6: Principales Barreras al Buscar Empleo en Copiapó



Fuente: Encuesta Google Forms

El 30% de los estudiantes y egresados dice que la principal barrera de encontrar trabajo es por la falta de experiencia laboral, ya que al no tenerla muchas empresas no los contratan.

Las empresas piden requisitos demasiado altos tiene un 22.5%, de votos, ya que muchos de los que postulan no tienen los requisitos necesarios, ya sea por estar terminando la carrera y no tener la experiencia requerida o por falta de licencia de conducir.

Con un mismo porcentaje de un 12.5% votaron por la falta de redes profesionales y ofertas laborales muy limitadas, ya que no hay muchas ofertas para ciertas carreras.

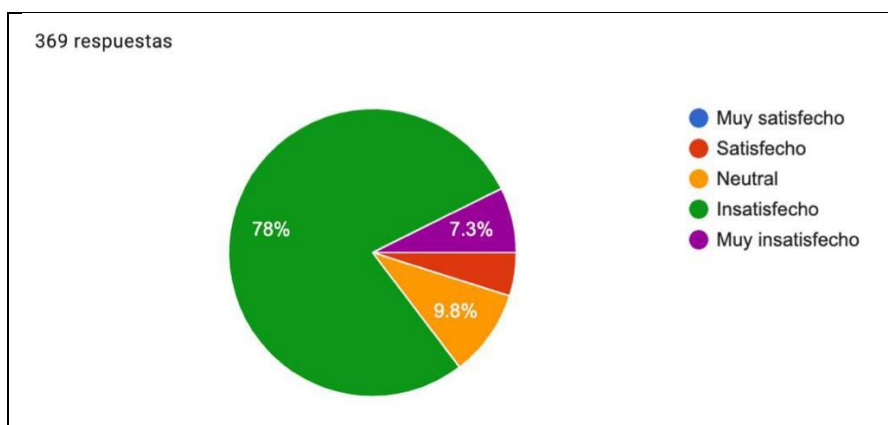
Pregunta 7: ¿Qué tan satisfecho estás con las ofertas de empleo disponibles para estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama?

Tabla 4.7: Satisfacción con las ofertas de empleo para estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama

Nivel de satisfacción	Cantidad de respuestas	Porcentaje (%)
Muy satisfecho	0	0.0%
Satisfecho	0	0.0%
Neutral	36	9.8%
Insatisfecho	27	7.3%
Muy insatisfecho	306	83.0%
Total	369	100%

Fuente: Encuesta Google Forms

Gráfico 4.7: Satisfacción con las Ofertas de Empleo para Estudiantes y Egresados



Fuente: Encuesta Google Forms

Un 78% dice estar muy insatisfecho con la oferta que hay para los estudiantes y egresados. Seguido por un 9.8% dice estar neutral a la falta de oportunidades laborales. El 7.3% manifiesta que está muy insatisfecho con las ofertas laborales para el puesto que requiere.

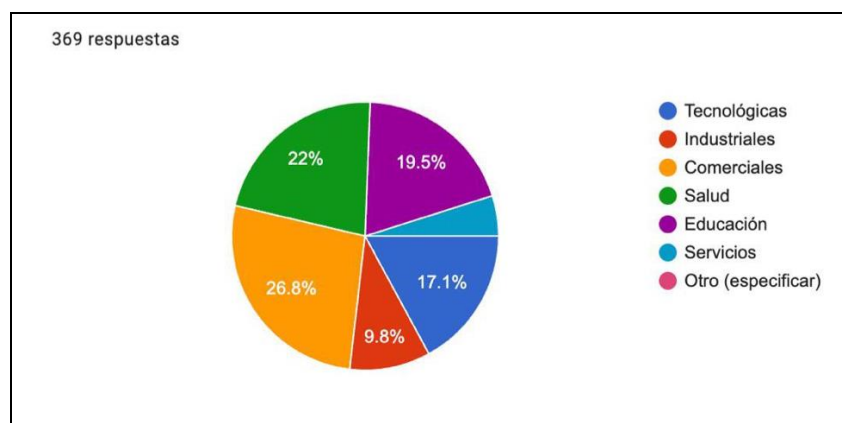
Pregunta 8: ¿Qué tipo de empresas te gustaría que estuvieran más involucradas en la Bolsa de Empleo?

Tabla 4.8: Empresas deseadas en la Bolsa de Empleo

Tipo de empresa	Cantidad de respuestas	Porcentaje (%)
Comerciales	99	26.8%
Salud	81	22.0%
Tecnológicas	72	19.5%
Industriales	54	14.6%
Educación	36	9.8%
Servicios	27	7.3%
Otro (especificar)	0	0.0%
Total	369	100%

Fuente: Encuesta Google Forms

Gráfico 4.8: Empresas Deseadas en la Bolsa de Empleo



Fuente: Encuesta Google Forms

El 26.8% dice que le gustaría que las empresas más involucradas en la plataforma sean del área comercial.

Un 22%, prefiere empresas del área de la salud para la plataforma.

Y un 19.5% representa un menor porcentaje, el cual dice que requieren puestos en el área de la salud.

4.2 Interpretación de los Resultados

Primer Objetivo Específico

Proponer una plataforma digital que centralice las ofertas de empleo y prácticas profesionales disponibles para los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama.

Pregunta clave: ¿Qué tan útil consideras que sería una plataforma digital para centralizar las ofertas de empleo y prácticas profesionales de los estudiantes y egresados?

Un 70.7% de los encuestados indicó que sería muy útil contar con una plataforma digital de este tipo. Este resultado destaca la necesidad y la alta aceptación de una herramienta que centralice las oportunidades laborales y de prácticas, facilitando la búsqueda para estudiantes y egresados. Además, un 22% lo calificó como útil, lo que refuerza la percepción positiva de esta propuesta.

Segundo Objetivo Específico

Establecer alianzas estratégicas con empresas locales y nacionales para asegurar un flujo constante de ofertas laborales relevantes.

Pregunta clave: ¿Qué tipo de alianzas crees que serían más beneficiosas para mejorar las oportunidades laborales de los estudiantes y egresados?

Un 46.3% de los encuestados consideró que las alianzas con empresas locales serían más beneficiosas, mientras que un 39% optó por alianzas con empresas nacionales. Esto resalta la importancia de construir relaciones con empresas en ambos niveles para maximizar las oportunidades laborales disponibles.

Tercer Objetivo Específico

Monitorear y evaluar el impacto de la Bolsa de Empleo en la tasa de inserción laboral de los estudiantes y egresados en la satisfacción de las empresas contratantes, con el fin de realizar ajustes y mejoras continuas al sistema.

Pregunta clave: ¿Qué tan satisfecho estás con las ofertas de empleo disponibles para estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama?

Un 78% de los encuestados declaró estar muy insatisfecho con las ofertas disponibles, lo que evidencia la necesidad de mejorar la calidad y cantidad de oportunidades.

A continuación, se presentan las preguntas y análisis del estudio de mercado realizada hacia los alumnos y egresados de la universidad de Atacama.

Capítulo V: Análisis del Micro y Macroentorno.

A continuación, se describirán el análisis PESTEL, 5 Fuerzas de Porter, FODA, Cadena de Valor y Ventajas Competitivas.

5.1 Análisis PESTEL

A continuación, se presenta el análisis PESTEL de la plataforma emplea UDA, el cual permitirá medir el plazo y el impacto que tendrá dentro de la plataforma.

Tabla 5.1: Análisis PESTEL

actores Externos	Oportunidades	Amenazas
Políticos	Políticas de empleo fomentan la inserción laboral juvenil.	Regulaciones laborales complican la contratación de jóvenes.
	Estabilidad política incentiva la inversión en tecnología y educación.	
Económicos	Altas tasas de desempleo incrementan el uso de plataformas de empleo.	Recesión económica reduce la oferta laboral.
	Inversión en educación mejora la empleabilidad de los egresados.	
Sociales	Inclusión y diversidad abren nuevas oportunidades laborales.	Cambios demográficos afectan la composición de la fuerza laboral.
	Expectativas laborales generan demanda por empleos más flexibles y mejores condiciones.	
Tecnológicos	Innovaciones en plataformas digitales optimizan la búsqueda de empleo.	Rápido desarrollo tecnológico. Costos de la tecnología.
	Redes sociales facilitan la conexión entre empleadores y candidatos.	
	Capacitación digital mejora la experiencia de los usuarios.	
Ambientales	Creciente interés por prácticas sostenibles mejora la reputación de empresas que las promueven.	Normativas climáticas estrictas pueden limitar la capacidad de contratación empresarial.
	Conciencia ecológica refuerza las alianzas estratégicas.	
Legales	Garantizar derechos laborales incrementa la confianza en la plataforma.	Cumplimiento de regulaciones de privacidad genera costos adicionales.

Fuente: Elaboración propia

5.2 Análisis de las 5 Fuerzas de Porter

La Matriz de Riesgo de Porter es una herramienta estratégica que combina el análisis de las Cinco Fuerzas de Porter con la evaluación de riesgos organizacionales. Este enfoque permite identificar, evaluar y priorizar los riesgos que surgen en un entorno competitivo, destacando los factores que afectan la rentabilidad y sostenibilidad de un negocio.

Ilustración 5.1: Análisis de las 5 Fuerzas de Porter



Fuente: Elaboración propia

5.3 Matriz de Riesgos de Porter

La evaluación de riesgos en una organización se basa en dos factores clave: impacto y probabilidad. Estos elementos ayudan a clasificar y priorizar los riesgos, permitiendo una gestión más efectiva. El uso de un sistema de semáforo, que asigna colores para representar diferentes niveles de urgencia, facilita la visualización de las amenazas y la toma de decisiones sobre cómo abordarlas. A continuación, se explican los colores y su significado en el contexto de impacto y probabilidad.

Tabla 5.2. Matriz de Riesgos de Porter

Fuerza	Riesgo Identificado	Impacto	Probabilidad	Estrategia para Mitigar
Amenaza de nuevos competidores	Nuevas plataformas similares que reduzcan cuota de mercado.			Innovación y fidelización de clientes.
Poder de negociación de proveedores	Proveedores grandes imponen precios o condiciones desfavorables.			Diversificar proveedores y contratos a largo plazo.
Poder de negociación de los clientes	Pérdida de usuarios hacia opciones con mayor valor percibido o menor costo.			Valor agregado, personalización y mejor experiencia.
Amenaza de productos sustitutos	Desplazamiento hacia redes sociales y plataformas de <u>freelancing</u> .			Servicios exclusivos y diferenciación.
Rivalidad entre competidores	Competencia intensa y reducción de márgenes.			Programas de fidelización, marketing de marca y ventajas competitivas.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.3: Explicación de semáforo.

Color	Impacto	Probabilidad	Descripción
Rojo	Alto	Alta	Riesgo crítico, acción inmediata.
Amarillo	Medio	Media	Riesgo moderado, debe ser monitoreado.
Verde	Bajo	Baja	Riesgo bajo, sin urgencia, pero monitorear.

Fuente: Elaboración propia

5.4 FODA

A continuación, se presenta el análisis FODA de la plataforma emplea UDA, la cual permitirá diseñar e implementar estrategias, tanto internas como externas para ir mejorando, estableciendo un enfoque estratégico para una evolución continua.

Tabla 5.4: FODA

FACTORES INTERNOS	
FORTALEZAS +	DEBILIDADES -
Reputación institucional: Reconocimiento y confianza de empleadores locales y nacionales.	Desconexión con el mercado laboral: Dificultades para alinear formación y necesidades del sector.
Diversidad de carreras y programas académicos: Amplía el alcance en diferentes sectores laborales.	Baja tasa de empleo de egresados: Afecta la percepción del valor institucional.
Relación histórica con el sector minero: Ofrece oportunidades específicas en una industria clave.	Limitaciones de recursos: Obstaculizan el desarrollo de soluciones tecnológicas innovadoras.
Infraestructura tecnológica: habilita el desarrollo de una plataforma moderna y eficiente.	Falta de adecuación de las competencias profesionales a los perfiles de los trabajos demandados.
FACTORES EXTERNOS	
OPORTUNIDADES +	AMENAZAS -
Crecimiento del sector de energías renovables: Demanda de talento especializado en un sector emergente.	Competencia de otras universidades: Requiere diferenciación y fortalecimiento de la oferta.
Iniciativas gubernamentales para empleabilidad juvenil: Posibilidades de financiamiento y respaldo político.	Crisis económica regional: Disminuye la disponibilidad de oportunidades laborales.
Alianzas con empresas locales y nacionales: Incremento en la cantidad y calidad de ofertas laborales.	Cambios en demandas del mercado: Exigen actualizaciones constantes en competencias.
Uso de tecnologías digitales: Facilita la creación de plataformas accesibles y efectivas.	Desigualdad en el mercado laboral: Limita las posibilidades de inserción equitativa.

Fuente: Elaboración propia

5.4.1 Estrategias FO (Fortalezas + Oportunidades)

Las estrategias FO (Fortalezas + Oportunidades) se centran en utilizar las ventajas internas de una organización para aprovechar las oportunidades del entorno.

Tabla 5.5: Estrategias FO (Fortalezas + Oportunidades)

Fortalezas (F)	Oportunidades (O)
Reputación institucional: Genera confianza en empleadores locales y nacionales.	Crecimiento del sector de energías renovables: Alta demanda de talento.
Diversidad de carreras y programas académicos: Amplía el alcance laboral.	Iniciativas gubernamentales para empleabilidad juvenil: Respaldo político y financiamiento.
Relación histórica con el sector minero: Oportunidades específicas en minería.	Alianzas con empresas locales y nacionales: Fortalece la red de empleadores.
Cuerpo docente calificado: Mejora la empleabilidad de egresados.	Uso de tecnologías digitales: Facilita plataformas accesibles y efectivas.
Infraestructura tecnológica: Permite desarrollar una plataforma digital moderna.	Demanda de talento en sectores emergentes: Oportunidades en tecnología y medio ambiente.
<p>Estrategias FO (Fortalezas + Oportunidades)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovechar la reputación institucional para posicionarse como la principal institución que conecta talentos en sectores emergentes como energías renovables y tecnología. 2. Fortalecer alianzas estratégicas con empresas locales y nacionales mediante la diversidad de programas académicos y la experiencia del cuerpo docente, destacándose como socios clave. 3. Utilizar la infraestructura tecnológica para crear una bolsa de empleo robusta, que ofrezca conectividad con empleadores en sectores emergentes, promoviendo la inclusión laboral. 4. Diseñar programas de capacitación continua y prácticas laborales en áreas clave, aprovechando las iniciativas gubernamentales y la alta demanda en tecnología. 	

Fuente: Elaboración propia

5.4.2 Estrategias FA (Fortalezas + Amenazas)

Las estrategias FA (Fortalezas + Amenazas) buscan utilizar las fortalezas internas de la organización para enfrentar y mitigar los riesgos o amenazas externas.

Tabla 5.6: Estrategias FA (Fortalezas + Amenazas)

Fortalezas (F)	Amenazas (A)
Reputación institucional: Genera confianza en empleadores locales y nacionales.	Competencia de otras universidades: Necesidad de diferenciarse.
Diversidad de carreras y programas académicos: Amplía el alcance laboral.	Crisis económica regional: Restricción de oportunidades laborales.
Relación histórica con el sector minero: Oportunidades específicas en minería.	Cambios en demandas del mercado: Actualización constante requerida.
Cuerpo docente calificado: Mejora la empleabilidad de egresados.	Desigualdad en el mercado laboral: Limita inserción en sectores clave.
Infraestructura tecnológica: Permite desarrollar una plataforma digital moderna.	Rápida evolución tecnológica: Obsolescencia de habilidades.
<p>Estrategias FA (Fortalezas + Amenazas)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diferenciarse frente a la competencia mediante la implementación de programas académicos innovadores y alianzas exclusivas con sectores estratégicos como minería y energías renovables. 2. Actualizar continuamente la formación académica para garantizar que los egresados se mantengan vigentes frente a los cambios tecnológicos y las demandas del mercado. 3. Promover iniciativas inclusivas y equitativas para combatir las desigualdades del mercado laboral, maximizando la reputación institucional. 4. Optimizar los recursos tecnológicos existentes para mitigar los efectos de la crisis económica y competir con instituciones mejor financiadas. 	

Fuente: Elaboración propia

5.4.3 Estrategias DO (Debilidades + Oportunidades)

Las estrategias DO (Debilidades + Oportunidades) se enfocan en superar las debilidades internas aprovechando las oportunidades externas del entorno.

Tabla 5.7: Estrategias DO (Debilidades + Oportunidades)

Debilidades (D)	Oportunidades (O)
Desconexión con el mercado laboral: Dificulta adaptación a necesidades reales.	Crecimiento del sector de energías renovables: Alta demanda de talento.
Baja tasa de empleo de egresados: Reduce percepción de valor.	Iniciativas gubernamentales para empleabilidad juvenil: Respaldo político y financiamiento.
Limitaciones de recursos: Ralentiza el desarrollo de soluciones tecnológicas.	Alianzas con empresas locales y nacionales: Fortalece la red de empleadores.
Resistencia al cambio: Obstaculiza la adopción de nuevas tecnologías.	Uso de tecnologías digitales: Facilita plataformas accesibles y efectivas.
Falta de adecuación de las competencias profesionales a los perfiles de los trabajos demandados.	Demanda de talento en sectores emergentes: Oportunidades en tecnología y medio ambiente.
<p>Estrategias DO (Debilidades + Oportunidades)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reducir la desconexión con el mercado laboral a través de alianzas empresariales estratégicas y el uso de tecnologías digitales que conecten egresados con empleadores. 2. Implementar programas específicos para sectores emergentes como energías renovables y tecnología, ajustados a la demanda laboral local y global. 3. Establecer un estándar de competencias profesionales para los estudiantes y egresados de la Universidad, con el fin de adecuarse a los perfiles de trabajos demandados. 4. Solicitar financiamiento externo e iniciativas gubernamentales para superar las limitaciones de recursos financieros, enfocándose en sectores con alta demanda de talento. 	

Fuente: Elaboración propia

5.5 Cadena de Valor

La cadena de valor, propuesta por Michael Porter, es un modelo que describe las actividades específicas que una organización realiza para entregar un producto o servicio.

Al analizar la cadena de valor, las empresas pueden identificar las fuentes de ventaja competitiva y las áreas de mejora.

5.5.1 Actividades Clave y Ventajas Competitivas

A continuación, se presenta una descripción detallada de las actividades de la cadena de valor aplicadas a la plataforma digital que centraliza ofertas de empleo y prácticas profesionales para estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama.

Tabla 5.8: Actividades Clave y Ventajas Competitivas

Actividad Clave	Descripción	Ventajas Competitivas
Recepción y Almacenamiento de Ofertas	Recopilar y almacenar ofertas de empleo y prácticas de diversas empresas locales y nacionales.	Acceso a una amplia base de datos con opciones relevantes y actualizadas para los usuarios.
Desarrollo de la Plataforma	Diseño, desarrollo y mantenimiento de la plataforma digital, enfocándose en la experiencia de usuario.	Innovación y adaptabilidad que aseguran un acceso intuitivo y amigable, destacándose frente a competidores.
Marketing y Promoción	Estrategias para atraer empresas y usuarios mediante redes sociales, campañas de email marketing y alianzas con universidades.	Mayor visibilidad y uso de la plataforma, aumentando la cantidad de ofertas y usuarios.
Servicios a los Usuarios	Ofrecer soporte técnico, asesoría en CV, preparación para entrevistas y recibir feedback para mejorar el servicio.	Incrementa la satisfacción del usuario, fomentando la retención y la recomendación.
Evaluación y Monitoreo	Medir el impacto de la plataforma en la empleabilidad y satisfacción empresarial.	Mantiene la relevancia del servicio y asegura la calidad de las ofertas disponibles.

Fuente: Elaboración propia

5.6 Ventajas Competitivas.

A continuación, se presenta una descripción detallada del tipo de ventajas competitivas aplicadas a la plataforma digital.

Tabla 5.9: Ventajas Competitivas.

Tipo de Ventaja Competitiva	Descripción	Ventaja	Estrategias para Mejorar
Ventaja de Costos	UDA Emplea, al ser una iniciativa estatal, puede ofrecer sus servicios gratuitamente o a costos bajos.	Elimina barreras económicas, aumentando la accesibilidad para todos los egresados.	Promover la plataforma como accesible para empresas, minimizando costos adicionales y maximizando el valor para los usuarios.
Ventaja de Diferenciación	Ofrece servicios personalizados y adaptados a las necesidades del mercado local y regional.	Perfiles de egresados alineados con sectores clave como minería, energía, tecnología y salud.	Construir alianzas con empresas clave y desarrollar programas de formación continua o adicional para egresados.
Ventaja por Innovación Tecnológica	Uso de herramientas avanzadas como IA y algoritmos de emparejamiento para conectar vacantes con egresados.	Selección más rápida y precisa de candidatos, mejorando la experiencia para empresas y egresados.	Invertir en tecnologías de emparejamiento, interfaces amigables y automatización de procesos de entrevistas o seguimiento.
Ventaja Relacional	Relación con el sector público y conexiones históricas con sectores estratégicos.	Acceso exclusivo o preferencial a vacantes y oportunidades laborales únicas.	Expandir la red de aliados empresariales y gubernamentales para ofrecer empleabilidad y acceso exclusivo a vacantes.

Fuente: Elaboración propia

Capítulo VI: Estructura Organizacional

A continuación, se presenta la estructura organizacional de la plataforma UDA Emplea.

6.1 Misión y Visión

6.1.1 Misión

Brindar a la comunidad estudiantil de la Unidad de Atacama la oportunidad de insertarse en el mercado laboral, a través de convenios que permitan proyectarse como un proveedor de talento humano eficiente y altamente competitivo en las carreras que pertenecen a dicha unidad.

6.1.2 Visión

Constituirnos en un proveedor de talento humano altamente calificado, caracterizado por lograr la máxima satisfacción de las empresas, con las cuales se mantienen convenios y aportar con la sociedad al mejorar el nivel socioeconómico de los estudiantes de la Unidad de Atacama

6.2 Valores

6.2.2 **Integridad:** Actuamos con ética, transparencia y honestidad en todas nuestras interacciones, construyendo relaciones de confianza con nuestra comunidad.

6.2.3 **Innovación:** Nos esforzamos por ser pioneros en soluciones laborales y educativas, adaptándonos a las necesidades cambiantes de la región y el mundo laboral.

6.2.4 **Igualdad:** Estamos conscientes de nuestra igualdad como personas, esto nos lleva a realizar selecciones de candidatos en base a su capacidad intelectual sin distinción de raza, color o género, es decir sin discriminación alguna.

6.2.5 Solidaridad: Nos solidarizamos con las necesidades de empleo de la comunidad universitaria, por tanto, actuamos guiados no sólo con sentido profesional sino también con sentido humano.

6.2.6 Responsabilidad: Ser responsables en lo laboral y en lo personal para cumplir siempre con todos los compromisos adquiridos con las diferentes entidades públicas y privadas, proveyéndoles de personal acorde con sus perfiles laborales y en los tiempos exactos.

6.3 Políticas

6.3.2 Política de Confidencialidad: Protege la privacidad y confidencialidad de sus usuarios, garantizando la seguridad de sus datos personales y cumpliendo con las normativas vigentes de protección de datos.

6.3.3 Política de Calidad del Servicio: Se compromete a ofrecer servicios de alta calidad, con un proceso de mejora continua que incluye:

- Capacitación del personal para garantizar la excelencia en su servicio.
- Actualización constante de su plataforma para adaptarse a las necesidades de sus usuarios.
- Evaluación regular de su calidad para identificar áreas de mejora.

6.3.4 Política de Inclusión: Promueve la diversidad e inclusión en todas sus acciones, asegurando que todos los usuarios tengan acceso equitativo a oportunidades de empleo, independientemente de su origen, género, discapacidad o condición social.

6.3.5 Política de Evaluación y Monitoreo: Implementa un sistema de evaluación regular para medir su impacto y hacer ajustes necesarios en su estrategia, incluyendo:

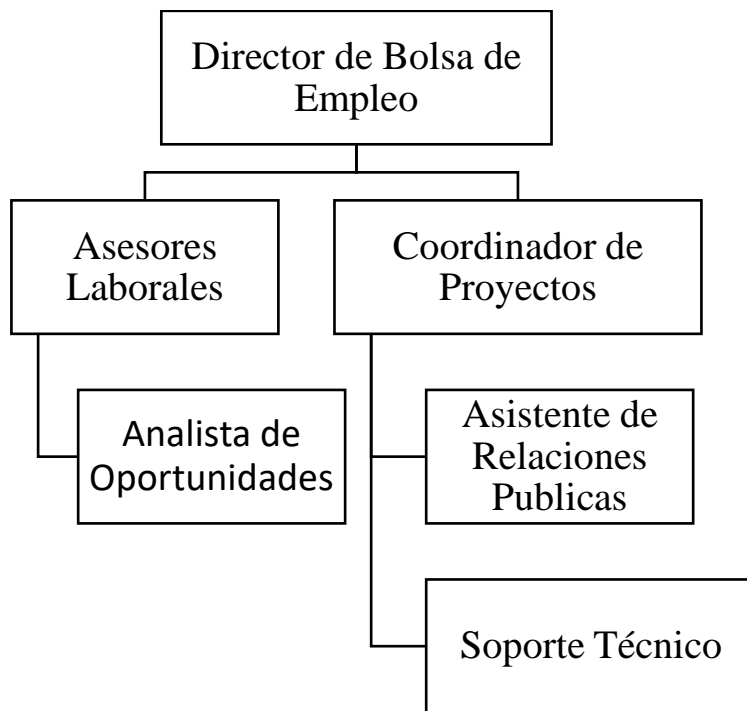
- Análisis de datos para evaluar su efectividad.
- Encuestas y retroalimentación de sus usuarios.
- Revisión y ajuste de sus políticas y procedimientos.

6.4 Estructura Organizacional

La Bolsa de Empleo está diseñada para facilitar la inserción laboral de estudiantes y egresados, y su estructura organizativa está compuesta por diferentes roles clave que trabajan en conjunto para alcanzar este objetivo.

A continuación, se presenta la jerarquía y las funciones de cada cargo dentro de la organización:

Ilustración 6.1: Estructura Organizacional



Fuente: Elaboración propia

6.5 Descriptores de Cargo

A continuación, se presenta los descriptores de cargo, los cuales consisten en un documento que tiene como finalidad especificar los datos e información relevante sobre las características y aspectos básicos de los puestos que integran al equipo de trabajo.

6.5.1 Cargo: Director de Bolsa de Empleo

Tabla 6.1: Cargo: Director de Bolsa de Empleo

Categoría	Descripción
Objetivo	El Director de Bolsa de Empleo liderará la estrategia general, supervisará las operaciones diarias y garantizará el cumplimiento de los objetivos a largo plazo, promoviendo la captación de empresas y candidatos.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderar y supervisar todas las actividades de la Bolsa de Empleo. 2. Diseñar estrategias y programas para promover la inserción laboral. 3. Gestionar recursos humanos, financieros y tecnológicos de la unidad. 4. Representar a la Bolsa de Empleo ante instituciones públicas, privadas y académicas. 5. Evaluar el desempeño de los servicios ofrecidos, proponiendo mejoras. 6. Garantizar la implementación de políticas de inclusión laboral.
Competencias Clave	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo estratégico. - Comunicación asertiva con equipos multidisciplinarios. - Alta capacidad de toma de decisiones en entornos dinámicos.
Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos avanzados en gestión organizacional. - Uso de plataformas de monitoreo de desempeño y reportes. - Habilidad para elaborar planes operativos y estratégicos.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de planificación estratégica. - Legislación laboral y políticas de empleo.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Ética profesional en la toma de decisiones. - Compromiso con el desarrollo de oportunidades inclusivas. - Transparencia en la administración de recursos.
Formación Académica	Título universitario en Administración, Psicología, Recursos Humanos o áreas afines. Deseable maestría en Gestión Organizacional o similar.
Experiencia	Mínimo 5 años de experiencia en liderazgo de proyectos, gestión de equipos y administración de programas de empleo o desarrollo profesional.

Fuente: Elaboración propia

6.5.2 Cargo: Asesor Laboral

Tabla 6.2: Cargo: Asesor Laboral

Categoría	Descripción
Objetivo	El Asesor Laboral brindará orientación personalizada a los usuarios sobre las mejores prácticas para la búsqueda de empleo, además de proporcionar consejos sobre la preparación de CV y entrevistas.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionar orientación personalizada a estudiantes y egresados en la búsqueda de empleo. 2. Diseñar planes de acción para la mejora de habilidades laborales de los usuarios. 3. Facilitar talleres y capacitaciones sobre empleabilidad y desarrollo profesional. 4. Colaborar en el diseño de estrategias de inserción laboral para diferentes perfiles. 5. Realizar un seguimiento continuo del progreso de los usuarios asignados. 6. Apoyar en la creación y revisión de currículums y preparación para entrevistas.
Competencias Clave	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de escucha activa y empatía. - Habilidad para adaptar estrategias según las necesidades individuales. - Excelente manejo de la comunicación verbal y escrita.
Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos en diseño de currículums y preparación para entrevistas. - Manejo de herramientas digitales y plataformas de empleo. - Experiencia en técnicas de coaching y evaluación de competencias.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Tendencias de mercado laboral. - Técnicas de asesoramiento y orientación. - Estrategias de networking y marca personal.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con el desarrollo de los usuarios. - Paciencia y respeto en el trato interpersonal. - Honestidad al evaluar y guiar las oportunidades de los estudiantes.
Formación Académica	Título universitario en Psicología, Educación, Recursos Humanos o áreas afines. Se valora formación complementaria en coaching o desarrollo profesional.
Experiencia	Mínimo 3 años de experiencia en orientación laboral o gestión de talento. Preferible experiencia en instituciones educativas.

Fuente: Elaboración propia

6.5.3 Cargo: Analista de Oportunidades

Tabla 6.3: Cargo: Analista de Oportunidades

Categoría	Descripción
Objetivo	El Analista de Oportunidades identificará y evaluará las tendencias del mercado laboral, investigando nuevas oportunidades para la plataforma y sugiriendo áreas de mejora para maximizar la captación de usuarios.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar oportunidades de empleo acordes a los perfiles de los usuarios. 2. Realizar estudios de mercado laboral y analizar tendencias de contratación. 3. Desarrollar alianzas con empresas para generar vacantes exclusivas. 4. Evaluar el nivel de empleabilidad de los egresados y proponer mejoras. 5. Diseñar informes periódicos sobre las dinámicas del mercado laboral. 6. Gestionar bases de datos de vacantes y empresas aliadas.
Competencias Clave	<ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento analítico y crítico. - Habilidad para gestionar y presentar datos. - Orientación al logro y a la detección de nuevas oportunidades.
Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de bases de datos y herramientas de análisis como Excel avanzado, Power BI o Tableau. - Conocimientos en minería de datos y estudios de mercado. - Familiaridad con metodologías de prospección de oportunidades.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis estadístico aplicado al mercado laboral. - Identificación de competencias profesionales clave por industria. - Creación de indicadores de desempeño laboral.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Proactividad para generar oportunidades. - Transparencia en el análisis de información. - Compromiso con la mejora continua.
Formación Académica	Título universitario en Administración, Economía, Sociología o áreas afines. Formación adicional en análisis de datos será valorada.
Experiencia	Mínimo 2-3 años en análisis de datos o investigación de mercado, preferiblemente en el ámbito laboral.

Fuente: Elaboración propia

6.5.4 Cargo: Coordinador de Proyectos

Tabla 6.4: Cargo: Coordinador de Proyectos

Categoría	Descripción
Objetivo	El Coordinador de Proyectos gestionará y organizará los proyectos internos, asegurando que se cumplan los plazos, presupuestos y objetivos de cada iniciativa en la Bolsa de Empleo.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar, implementar y supervisar proyectos relacionados con la Bolsa de Empleo. 2. Coordinar con los diferentes equipos y partes interesadas para el cumplimiento de metas. 3. Monitorear los avances del proyecto y ajustar estrategias según sea necesario. 4. Presentar informes periódicos de los resultados alcanzados. 5. Administrar el presupuesto asignado a los proyectos. 6. Identificar riesgos y proponer soluciones. 7. Promover la innovación en los procesos de gestión.
Competencias Clave	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y coordinación de equipos. - Orientación a resultados. - Capacidad de análisis y solución de problemas.
Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de herramientas de gestión de proyectos (MS Project, Trello, Asana). - Elaboración de presupuestos y control financiero. - Conocimientos en indicadores de desempeño y evaluación de proyectos.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Metodologías de gestión de proyectos (PMBOK, Agile). - Evaluación de impacto y resultados. - Administración de recursos.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Transparencia en la gestión de recursos. - Innovación constante. - Responsabilidad social en los proyectos.
Formación Académica	Título universitario en Administración, Ingeniería Industrial o áreas afines. Formación en gestión de proyectos (PMI, SCRUM) será valorada.
Experiencia	Mínimo 4 años en gestión de proyectos, preferiblemente en programas relacionados con recursos humanos o empleo.

Fuente: Elaboración propia

6.5.5 Cargo: Soporte Técnico

Tabla 6.5: Cargo: Soporte Técnico

Categoría	Descripción
Objetivo	El Soporte Técnico se encargará de resolver problemas tecnológicos de usuarios y plataformas, manteniendo el sistema actualizado y funcionando sin interrupciones.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar soporte técnico a los sistemas y plataformas de la Bolsa de Empleo. 2. Resolver problemas técnicos relacionados con hardware y software. 3. Capacitar al personal en el uso de herramientas tecnológicas. 4. Realizar mantenimientos preventivos y correctivos de equipos. 5. Administrar sistemas de gestión de información y bases de datos. 6. Supervisar la seguridad informática.
Competencias Clave	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas técnicos. - Capacidad de trabajo bajo presión. - Habilidad para comunicar conceptos técnicos a usuarios no especializados.
Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos en redes y sistemas operativos. - Manejo de herramientas de diagnóstico y solución de problemas informáticos. - Configuración y mantenimiento de plataformas digitales.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad informática y manejo de datos. - Sistemas de gestión de información. - Protocolos y estándares de TI.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad en la gestión de sistemas. - Ética en el manejo de información sensible. - Proactividad para buscar soluciones.
Formación Académica	Técnico en Sistemas, Ingeniería en Informática o áreas afines. Certificaciones como ITIL o CompTIA A+ serán valoradas.
Experiencia	Mínimo 2 años en soporte técnico o administración de sistemas.

Fuente: Elaboración propia

6.5.6 Cargo: Asistente de Relaciones Públicas

Tabla 6.6: Cargo: Asistente de Relaciones Públicas

Categoría	Descripción
Objetivo	El Asistente de Relaciones Públicas gestionará la comunicación externa, incluyendo la creación de contenido, la coordinación de eventos y el establecimiento de relaciones con empresas y medios de comunicación.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar en la organización de eventos relacionados con la promoción laboral. 2. Gestionar comunicaciones con empresas, instituciones y medios de comunicación. 3. Elaborar materiales promocionales y comunicados. 4. Administrar redes sociales y plataformas digitales. 5. Realizar reportes de actividades de relaciones públicas. 6. Apoyar en la creación de estrategias de comunicación institucional. 7. Facilitar la logística de reuniones y eventos externos.
Competencias Clave	<ul style="list-style-type: none"> - Excelente habilidad de comunicación escrita y verbal. - Capacidad de organización y planificación. - Creatividad en la promoción y gestión de eventos.
Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en manejo de redes sociales y plataformas digitales. - Diseño básico de materiales promocionales. - Dominio de herramientas de ofimática y edición de contenido.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de comunicación efectiva. - Organización de eventos. - Gestión de la imagen corporativa.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Proactividad y entusiasmo. - Transparencia en la comunicación. - Respeto y cortesía en el trato interpersonal.
Formación Académica	Técnico o estudios universitarios en Comunicación, Relaciones Públicas, Marketing o áreas afines.
Experiencia	Mínimo 1 año en relaciones públicas o comunicación.

Fuente: Elaboración propia

Capítulo VII: Diseño de una Plataforma Digital para la Centralización de Ofertas Laborales y Prácticas Profesionales.

A continuación, se presenta la plataforma Emplea UDA, sus funciones y todo lo que contiene.

7.1 Funcionalidades Actuales y Visualización de la Página Web

La Bolsa de Empleo Estudiantil de la Universidad de Atacama (UDA) debe ofrecer a los usuarios una plataforma con funcionalidades intuitivas y accesibles, permitiendo a los estudiantes y egresados buscar empleo, crear currículums, encontrar prácticas y conectar con profesionales.

Tabla 7.1: Funcionalidades Actuales y Visualización de la Página Web

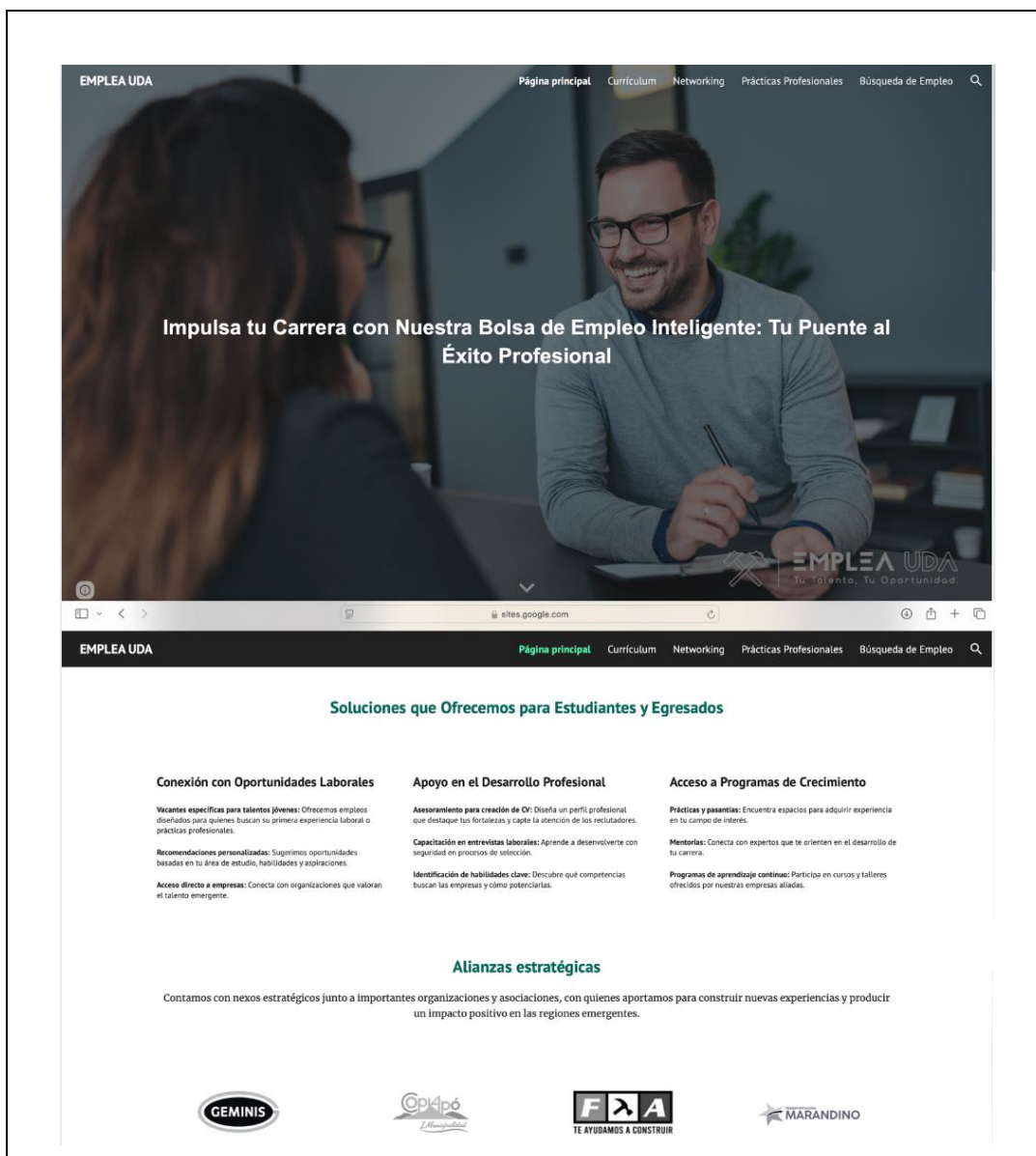
Funcionalidad	Descripción	Objetivo
Página Principal	Portal que facilita la creación de currículums, búsqueda de empleo y conexión profesional.	Guiar a los usuarios hacia sus objetivos laborales.
Currículum	Herramienta para crear y personalizar currículums profesionales.	Mejorar la relevancia y estética del perfil.
Networking	Facilita la interacción y conexión entre usuarios para el desarrollo profesional.	Fomentar conexiones laborales.
Prácticas Profesionales	Sección para que empresas publiquen vacantes de prácticas para estudiantes y egresados.	Ofrecer oportunidades de prácticas profesionales.
Búsqueda de Empleo	Herramienta para buscar vacantes laborales de manera personalizada.	Mejorar la identificación de ofertas relevantes.

Fuente: Elaboración propia

7.1.1 Página Principal

Portal diseñado para impulsar el desarrollo profesional. Ofrece acceso rápido a herramientas para crear currículums, buscar empleo, encontrar prácticas y conectar con profesionales. Con un diseño intuitivo, guía a los usuarios hacia sus objetivos laborales de manera eficiente.

Ilustración 7.1: Página Principal

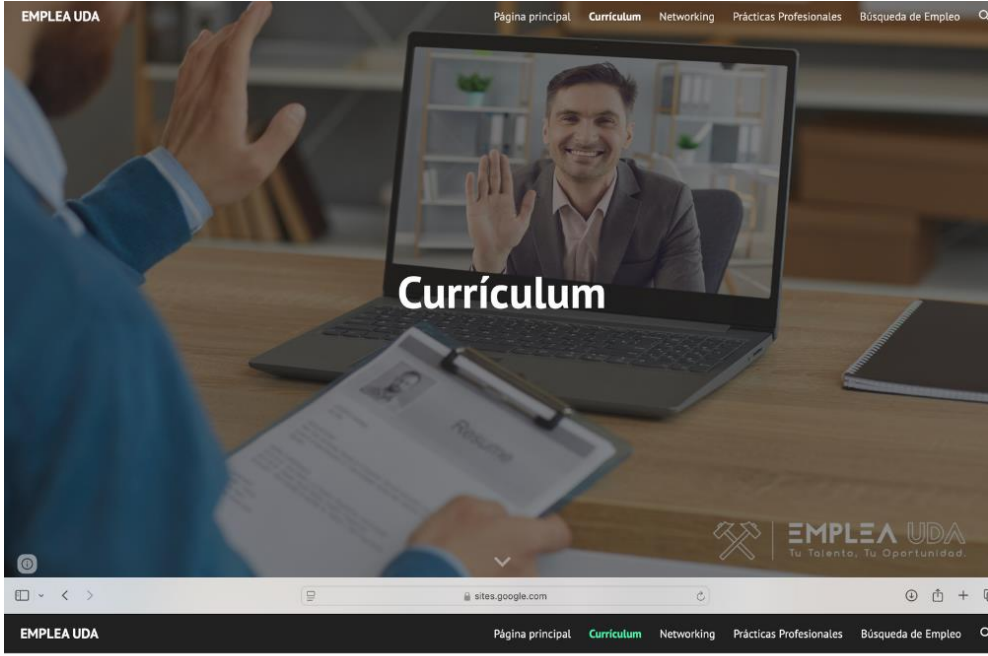


Fuente: www.empleauda.com

7.1.2 Currículum

Permite crear y presentar un currículum profesional con plantillas predefinidas y herramientas de personalización del diseño, mejorando la relevancia y estética de tus datos profesionales.

Ilustración 7.2: Currículum



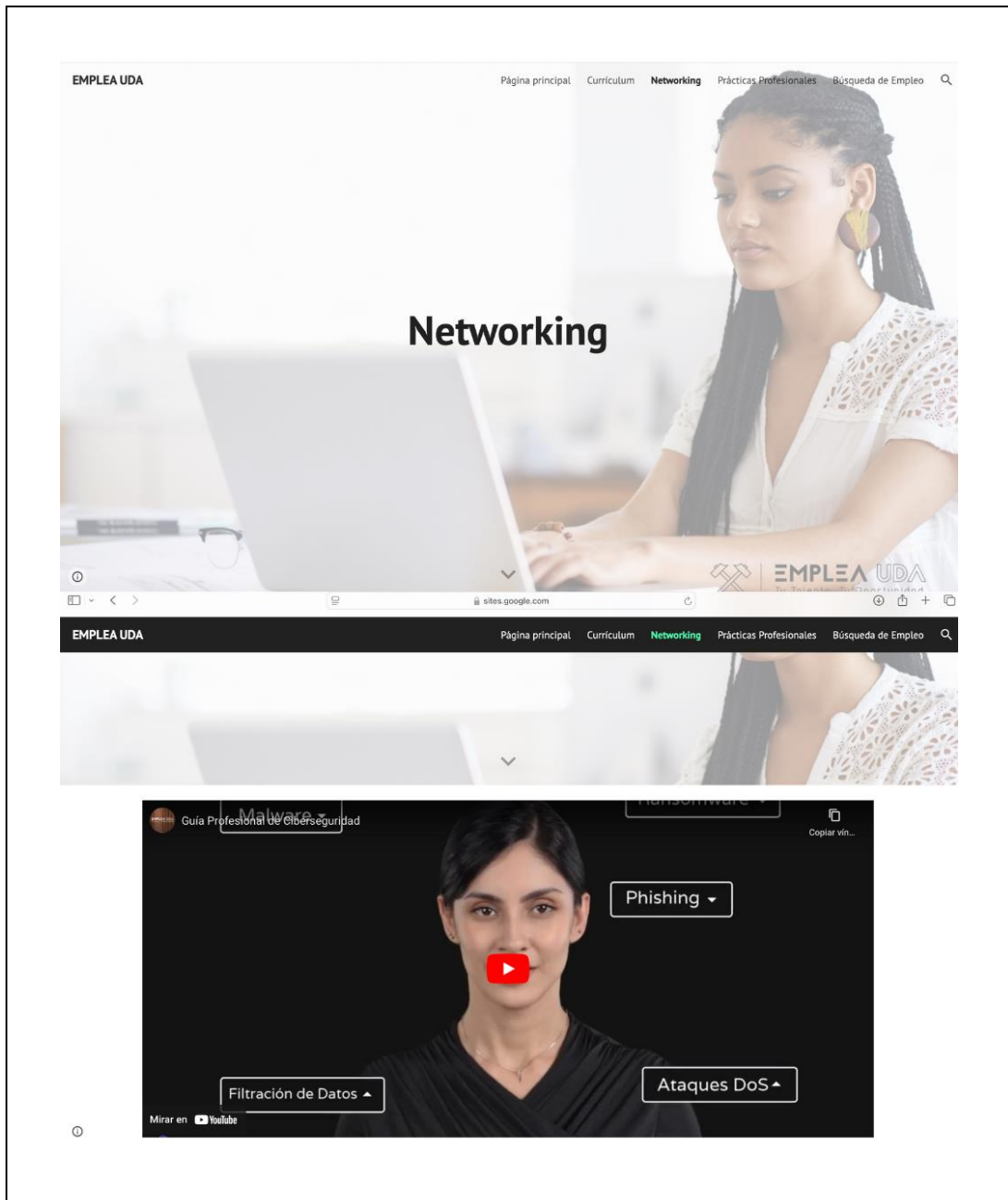
The image shows a screenshot of the EMPLEA UDA website. At the top, there is a navigation bar with the logo 'EMPLEA UDA' and menu items: 'Página principal', 'Currículum', 'Networking', 'Prácticas Profesionales', and 'Búsqueda de Empleo'. Below the navigation bar is a video player showing a person on a laptop screen with the word 'Currículum' overlaid in large white text. Below the video player, there is a search bar and a navigation bar with the same menu items. Below the navigation bar, there is a heading: '¡Plantillas de currículum que te ayudarán a conseguir empleo en 2024!'. Below the heading, there is a grid of eight resume templates. Each template is a vertical card with a profile picture, name, and various sections like 'Resumen', 'Experiencia Laboral', 'Educación', and 'Habilidades'. The templates are arranged in two rows of four. The first row includes templates for Pedro Fernández, Andrés Muhammad, Ricardo Salinas, and Catalina Enríquez. The second row includes templates for Pedro Fernández, Andrade Francisco, Sandra Alcaraz, and Raquel Hernández.

Fuente: www.empleauda.com

7.1.3 Networking

Promueve el desarrollo profesional mediante la interacción entre usuarios, fomentando conexiones valiosas y oportunidades de crecimiento en diversas áreas laborales.

Ilustración 7.3: Networking

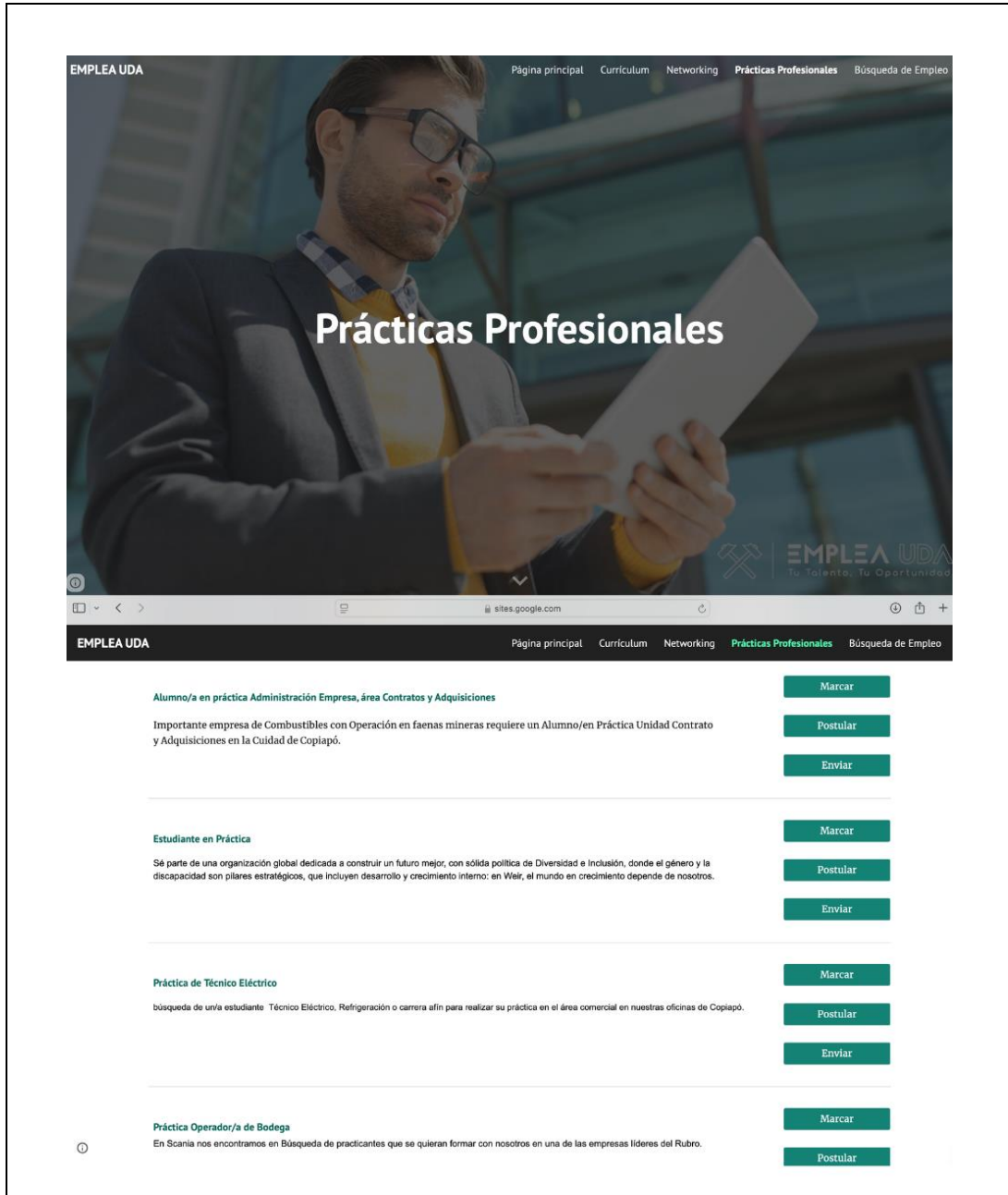


Fuente: www.empleauda.com

7.1.4 Prácticas Profesionales:

Ofrece una sección especialmente diseñada para estudiantes y recién egresados, permitiendo a las empresas aliadas publicar vacantes para prácticas. Proporciona información detallada sobre los requisitos y beneficios asociados.

Ilustración 7.4: Prácticas Profesionales

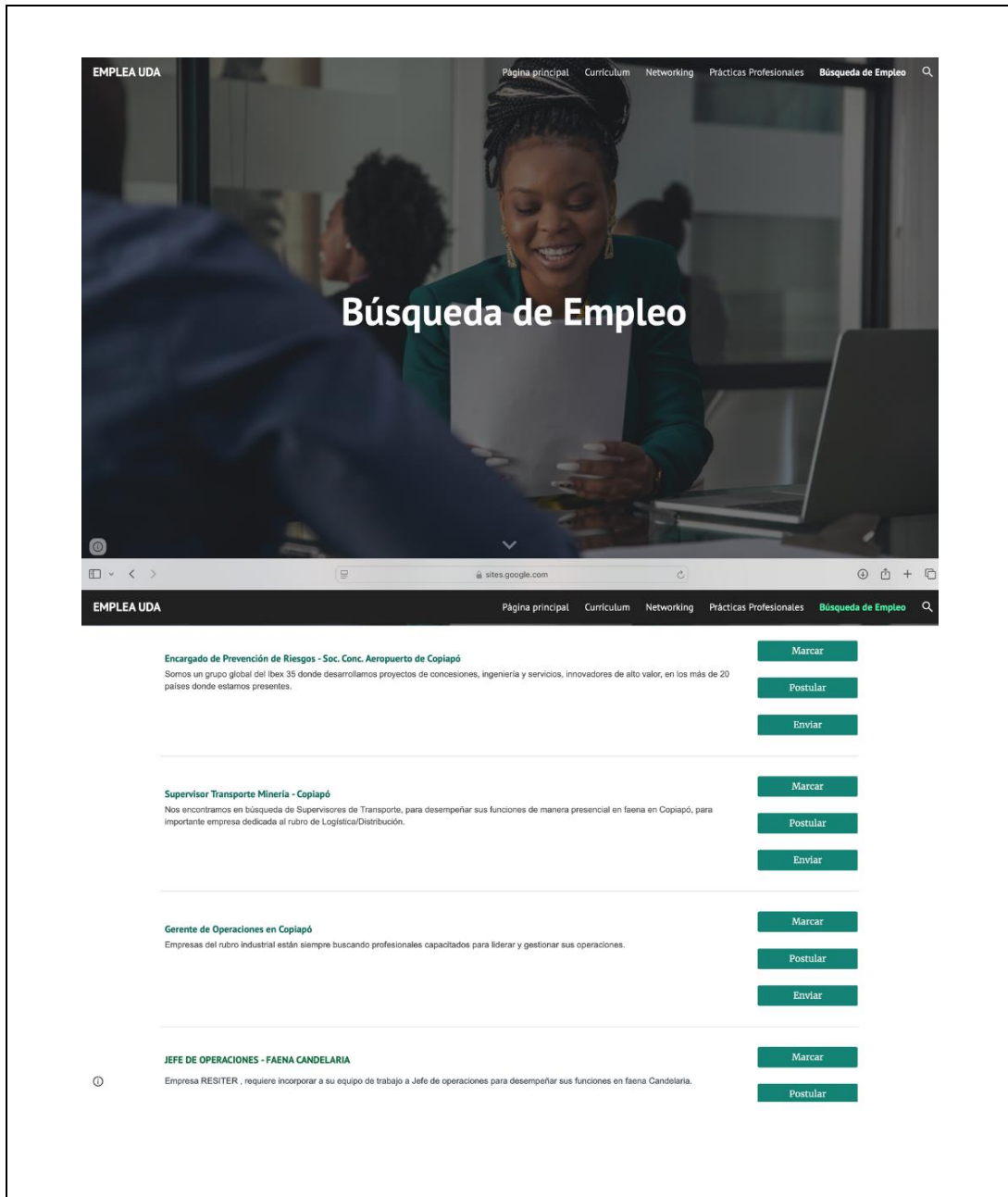


Fuente: www.empleauda.com

7.1.5 Búsqueda de Empleo

Incluye herramientas que permiten buscar vacantes laborales de manera eficiente, agilizando la identificación de ofertas relevantes. Las vacantes se actualizan constantemente y el sistema mejora la personalización de las búsquedas.

Ilustración 7.5: Búsqueda de Empleo



Fuente: www.empleauda.com

7.2. Diversificación y Servicios

La diversificación es una estrategia empresarial que implica la expansión de las operaciones de una empresa hacia nuevos productos, servicios, mercados o áreas geográficas. En lugar de depender de un solo producto o segmento de mercado, la diversificación permite que la empresa reduzca riesgos y aproveche oportunidades adicionales para crecer.

A continuación, se presenta la tabla de diversificación para el crecimiento y competitividad.

Tabla 7.2: Diversificación para el Crecimiento y Competitividad.

Certificado	Objetivo y Competencias
Análisis de Datos	- Gestión y análisis de datos. - Excel, SQL, R, Tableau.
Gestión de Proyectos	- Gestión de proyectos. - Planificación, ejecución, herramientas (Trello, Asana).
Marketing Digital	- Estrategias online. - SEO, Google Ads, análisis de campañas.

Fuente: Elaboración propia

Capítulo VIII: Alianzas Estratégicas, Crecimiento Externo e Interno: Estrategias para Impulsar la Empleabilidad y el Desarrollo Profesional en el Sector Productivo

A continuación, se presentan las alianzas estratégicas y crecimiento de la plataforma.

8.1.Crecimiento Externo

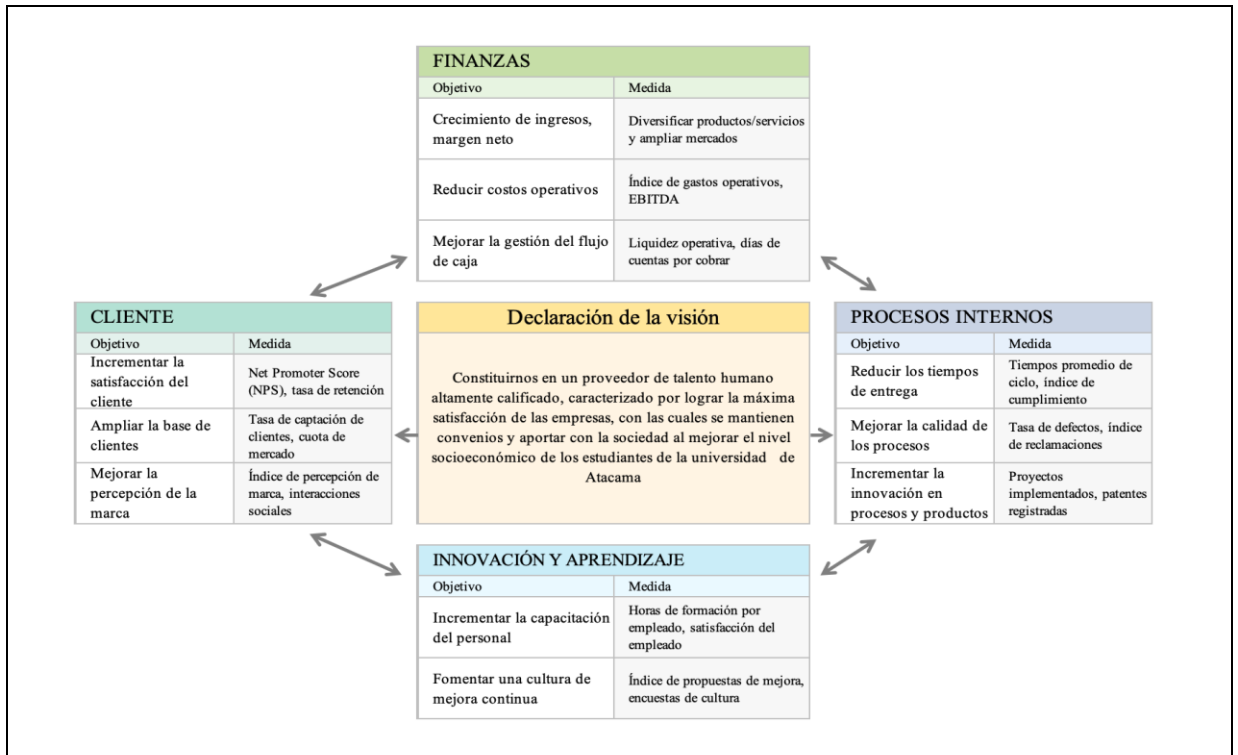
El crecimiento externo, por su parte, implica la fusión, adquisición o alianzas estratégicas con otras empresas. Esta estrategia aprovecha las ventajas existentes en las empresas asociadas, lo que puede reducir costos y mejorar el desempeño general.

En consecuencia, el crecimiento externo se basa en la participación financiera o la adquisición de otras empresas. Esta estrategia es cada vez más común en mercados competitivos y globalizados. (Myriam Quiroa, 2020).

8.2 Estrategias de Crecimiento

Las estrategias de crecimiento son fundamentales para garantizar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la Bolsa de Empleo Estudiantil de la Universidad de Atacama (UDA). Las estrategias deben enfocarse en incrementar la participación de estudiantes y egresados, además de atraer empresas interesadas en incorporar talento joven.

Ilustración 8.1: Estrategias de Crecimiento

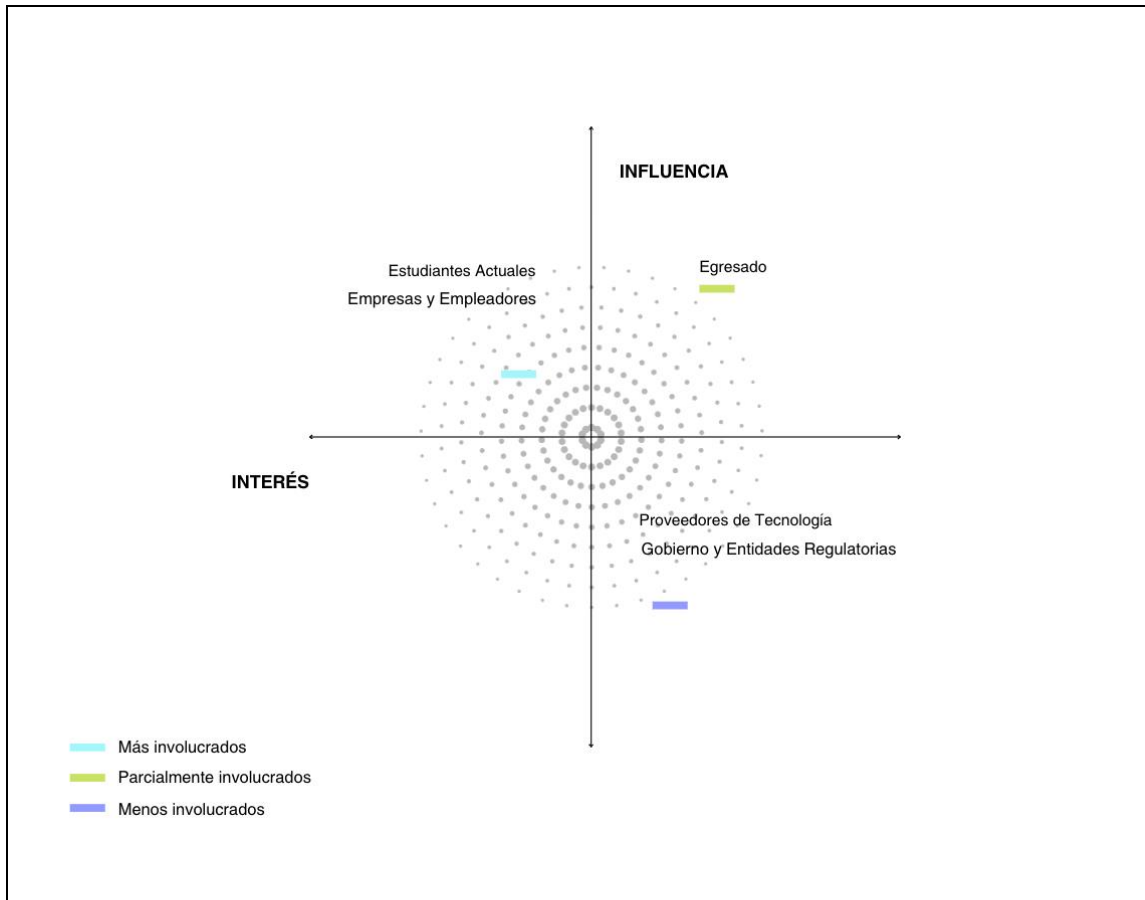


Fuente: Elaboración propia

8.3. Mapa de Actores

El Mapa de Actores es esencial para identificar a los principales involucrados en el éxito de la Bolsa de Empleo Estudiantil. Este mapa visualiza los diferentes grupos de interés y su interacción, detallando cómo cada uno apoya las estrategias de crecimiento de la plataforma.

Ilustración 8.2: Mapa de Actores



Fuente: Elaboración propia

8.4 Alianzas Estratégicas con Empresas

Las alianzas estratégicas conectan a la academia con el sector productivo, promoviendo el desarrollo profesional de estudiantes y egresados.

A continuación, se presenta la alianza estratégica de Emplea UDA con la municipalidad de Copiapó.

Tabla 8.1: Alianza Estratégica - Municipalidad de Copiapó

Alianza Estratégica	Aspecto	Descripción
Emplea UDA con Municipalidad de Copiapó	Objetivo Principal	Potenciar la empleabilidad y el desarrollo local a través de estrategias conjuntas.
	Nivel de Integración Alta	Trabajo conjunto en la creación de perfiles laborales, capacitación y procesos de reclutamiento.
	Ofrece prácticas para estudiantes de	Ingeniería Comercial, Trabajo Social, Administración Pública, Contabilidad.
	Beneficio Principal	Aumentar la empleabilidad en Copiapó y fortalecer las capacidades laborales de la región.

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta la alianza estratégica de Emplea UDA con Transportes Géminis.

Tabla 8.2: Alianza Estratégica - Transporte Géminis

Alianza Estratégica	Aspecto	Descripción
Emplea UDA con Transporte Géminis	Objetivo Principal	Crear oportunidades laborales en el sector de transporte y logística.
	Nivel de Integración Alta	Trabajo conjunto en la creación de perfiles laborales, capacitación y procesos de reclutamiento.
	Ofrece prácticas para estudiantes de	Logística y Transporte, Ingeniería Civil Industrial, Ingeniería Civil en Minas, Ingeniería en Computación e Informática.
	Beneficio Principal	Acceso a personal capacitado para la empresa y mayor empleabilidad para estudiantes y egresados.

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta la alianza estratégica de Emplea UDA con Ferretería Atacama.

Tabla 8.3: Alianza Estratégica - Transporte Géminis

Alianza Estratégica	Aspecto	Descripción
Ferretería Atacama y Emplea UDA	Objetivo Principal	Incrementar ventas y alcance de productos a través de acuerdos con empresas del sector construcción y minería.
	Nivel de Integración Alta	Trabajo conjunto en la creación de perfiles laborales, capacitación y procesos de reclutamiento.
	Ofrece prácticas para estudiantes de	Ingeniería Comercial, Trabajo Social, Administración Pública, Contabilidad
	Beneficio Principal	Mayor volumen de ventas para la ferretería y beneficios económicos para socios comerciales.

Fuente: Elaboración propia

Capítulo IX: Monitoreo y Evaluación del Impacto en la Inserción Laboral y Satisfacción Empresarial: Enfoque para la Mejora Continua de la Bolsa de Empleo.

A continuación, se presenta el monitoreo y evaluación de la plataforma.

9.1 Indicadores de Éxito y KPIs

La implementación del ciclo PDCA y las herramientas ágiles permite medir el éxito de las estrategias de mejora continua a través de indicadores clave de desempeño (KPIs), que proporcionan datos precisos sobre el rendimiento de la plataforma. Los KPIs permiten un seguimiento constante y detallado de los aspectos más relevantes de la operación de la plataforma, facilitando la toma de decisiones informadas.

Tabla 9.1: Indicadores de Éxito y KPIs

Indicador	Definición	Objetivo	Fórmula del KPI
Tasa de Inserción Laboral	Porcentaje de estudiantes y egresados que consiguen empleo a través de la plataforma.	Alcanzar un 50% de inserción laboral en el primer año.	$\text{Tasa de Inserción Laboral} = \left(\frac{\text{Número de insertados}}{\text{Número de postulantes}} \right) \times 100$
Puntaje Promedio de Satisfacción	Resultado de encuestas de satisfacción realizadas a estudiantes y empresas.	Mantener un puntaje de al menos 4/5.	$\text{Puntaje Promedio de Satisfacción} = \frac{\text{Suma de puntajes}}{\text{Número de encuestas}}$
Tasa de Retención de Usuarios	Porcentaje de usuarios activos después de su registro inicial.	Retener al 75% de los usuarios.	$\text{Tasa de Retención de Usuarios} = \left(\frac{\text{Usuarios activos al final del periodo}}{\text{Usuarios registrados}} \right) \times 100$
Número de Ofertas Laborales Publicadas	Total de vacantes disponibles en la plataforma.	Publicar al menos 100 ofertas al mes.	$\text{Número de Ofertas} = \text{Total de ofertas publicadas en el mes}$
Tasa de Finalización de Registros	Porcentaje de usuarios que completan el proceso de registro.	Alcanzar un 85% de registros completos.	$\text{Tasa de Finalización de Registros} = \left(\frac{\text{Número de registros completados}}{\text{Número total de intentos de registro}} \right) \times 100$

Fuente: Elaboración propia

9.2 Monitoreo de Alianzas

Se desarrollará un sistema de retroalimentación continua para evaluar y mejorar la calidad de las alianzas con las empresas, integrando a los estudiantes en las actividades de monitoreo y evaluación del proceso.

Tabla 9.2: Monitoreo de Alianzas

Criterio de Evaluación	Indicador Clave	Método de Evaluación	Frecuencia
Cumplimiento de Objetivos	Empleos generados, prácticas, ventas	Análisis de KPIs y colocación laboral	Trimestral
Calidad de la Colaboración	Satisfacción de las partes	Encuestas a socios y participantes	Semestral
Impacto en Estudiantes	Estudiantes contratados o con prácticas	Encuestas y análisis de empleabilidad	Anual
Cumplimiento de Compromisos	Cumplimiento de plazos y entregables	Revisión de contratos y acuerdos	Mensual o según acuerdo
Acciones Correctivas	Implementación de mejoras	Reuniones de seguimiento	Después de cada evaluación

Fuente: Elaboración propia

- Permite la adquisición e implementación de tecnología moderna.
- El crecimiento ocurre de manera gradual, lo cual facilita el financiamiento y la correcta implementación de los procesos.
- Mejora los procesos de comercialización y localización de la empresa.

9.2.1 Ajustes y Mejora Continua

Las acciones de mejora continua tienen como objetivo optimizar la plataforma basándose en la retroalimentación de los usuarios, el análisis de métricas y la adaptación a tendencias del mercado. Las acciones clave para este proceso incluyen:

Tabla 9.3: Ajustes y Mejora Continua

Acción	Descripción	Objetivo
Recolección de Retroalimentación	Realizar encuestas y sesiones de retroalimentación con los usuarios para identificar áreas de mejora.	Detectar necesidades y expectativas específicas que guíen los ajustes en la plataforma.
Análisis de Métricas de Uso	Monitorear el comportamiento de los usuarios para identificar puntos de fricción y oportunidades de mejora.	Optimizar la experiencia del usuario al abordar problemas recurrentes.
Monitoreo de Tendencias Laborales	Adaptar la plataforma de acuerdo con las nuevas demandas y cambios en el mercado laboral.	Mantener la relevancia de los servicios ofrecidos frente a las tendencias actuales.
Mejoras en la Usabilidad	Optimizar la interfaz para facilitar la navegación y mejorar la experiencia del usuario.	Incrementar la satisfacción de los usuarios al reducir barreras en el uso de la plataforma.

Fuente: Elaboración propia

9.3 Herramientas y Metodologías de Mejora Continua

Para incorporar la mejora continua en la vida laboral diaria, es fundamental adoptar herramientas y metodologías que promuevan una mentalidad de optimización constante. A continuación, se describen algunas de las principales herramientas y metodologías utilizadas en este proceso:

9.3.1 Retrospectivas

Las retrospectivas son una herramienta clave dentro de la metodología ágil, que facilitan la reflexión en equipo sobre lo que ha funcionado bien y qué aspectos requieren ajustes. Generalmente, estas reuniones se realizan al final de los proyectos o en intervalos regulares, como cada dos semanas. El objetivo principal de las retrospectivas es identificar lecciones aprendidas y aplicar estos conocimientos en procesos futuros (Rehkopf, 2021).

9.3.2 Ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA)

El ciclo PDCA se aplica a la optimización de servicios, permitiendo ajustes continuos basados en datos y retroalimentación. A continuación, se describe cómo se aplican las actividades del ciclo en la mejora continua de la plataforma:

Tabla 9.4: Aplicación del Ciclo PDCA a la Optimización de Servicios

Etapa	Actividad	Indicador de Éxito	Tiempo Estimado	Frecuencia de Evaluación
Planificar	Revisar servicios ofrecidos	Aumento en la satisfacción de los usuarios	2-4 meses	Semestral
Ejecutar	Realizar pruebas piloto antes de actualizaciones	Tasa de éxito de las actualizaciones	1 mes por prueba	En cada iteración
Evaluar	Analizar retroalimentación de los usuarios	Número de ajustes implementados	1-3 meses	Trimestral
Actuar	Ajustar funcionalidades basadas en retroalimentación	Mejoras aplicadas en función de datos evaluados	1-3 meses	Trimestral

Fuente: Elaboración propia

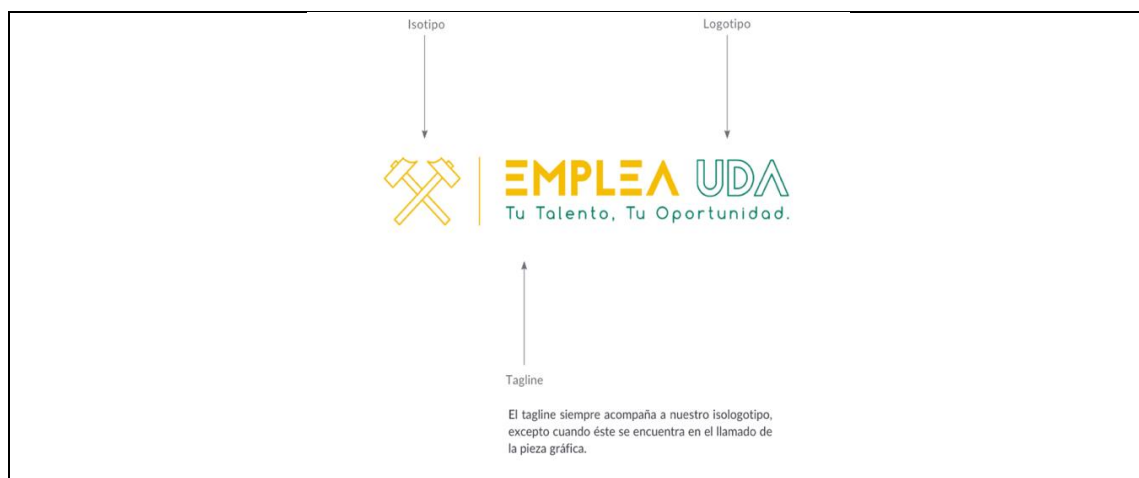
9.4 Construcción de Marca e Identidad

9.4.1 El Isologotipo

En el ámbito laboral y particularmente en una bolsa de empleo, el isologotipo representa un activo estratégico de la organización, cuyo valor reside en su capacidad para transmitir identidad y confianza. Es esencial proteger su integridad mediante una aplicación adecuada e inteligente.

Para asegurar su correcta utilización, se debe prestar atención a los componentes fundamentales del isologotipo, como su diseño, proporciones, colores institucionales y espacios de seguridad. La adherencia a estas pautas garantiza una representación coherente y profesional, fortaleciendo su impacto y reputación dentro del mercado laboral.

Ilustración 9.1: El Isologotipo



Fuente: Elaboración propia

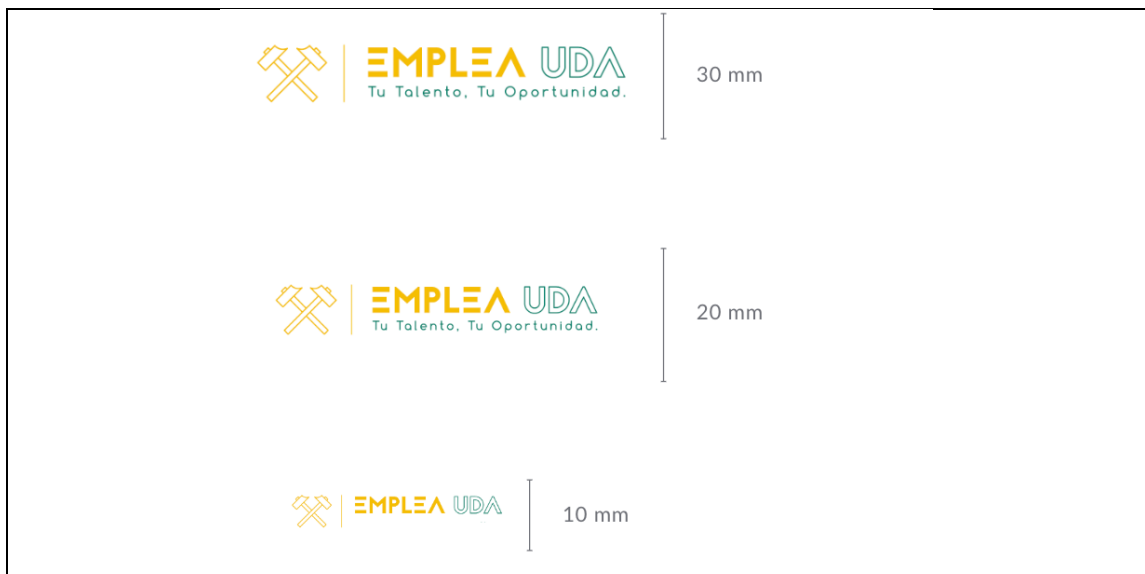
9.4.2 Tamaños mínimos

Para preservar la legibilidad y mantener la pregnancia de la marca en sus diferentes aplicaciones, se establecen directrices específicas para tamaños reducidos. El tamaño mínimo permitido para la aplicación estándar del isologotipo es de 2 cm de alto, manteniendo siempre su proporción horizontal correspondiente.

Cuando se requiera una aplicación más pequeña, se dispone de una versión especial sin el Tagline, diseñada específicamente para garantizar su claridad en tamaños reducidos. Esta versión tiene un tamaño mínimo permitido de 1 cm de alto.

El uso de esta versión sin Tagline está autorizado en contextos donde se acompañe de textos complementarios relacionados con la marca, como en casos de comunicación vinculados a temas específicos, por ejemplo, inversión. Este enfoque asegura la correcta representación de la marca en cualquier escala sin comprometer su integridad visual.

Ilustración 9.2: Tamaños mínimos



Fuente: Elaboración propia

9.4.3 Versión Color

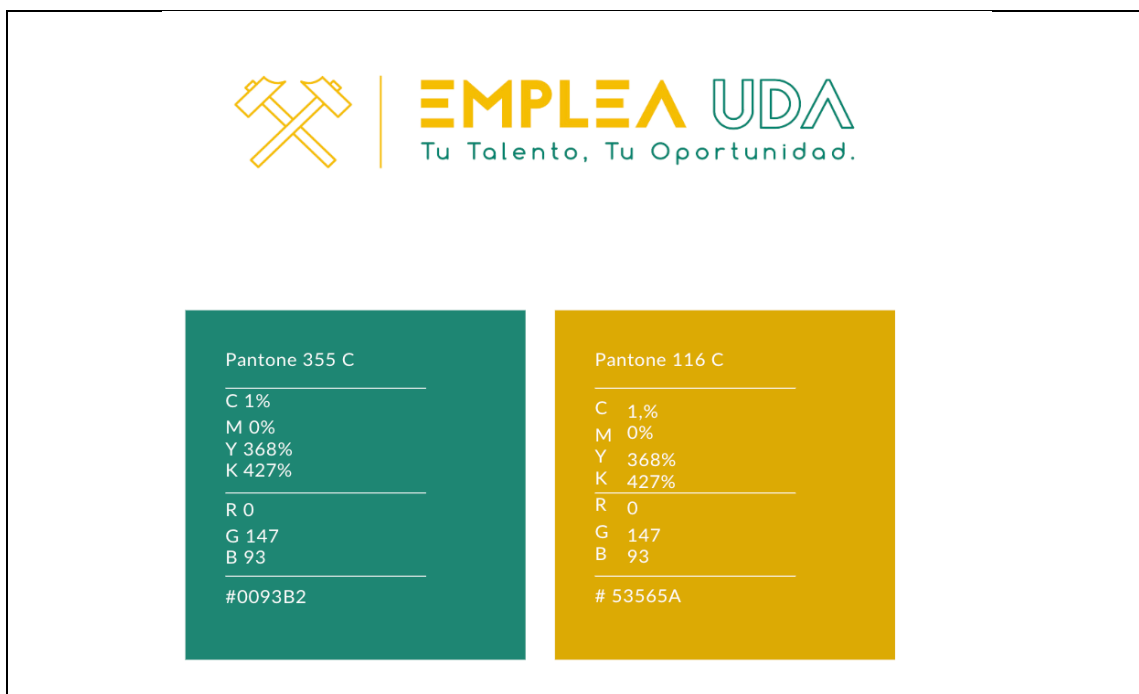
El uso del color es un pilar fundamental en la identidad visual empleada por emplea UDA, ya que contribuye a diferenciar comercialmente a la entidad y fortalecer su reconocimiento.

La identidad institucional emplea dos colores especiales, que pueden reproducirse mediante cuatricromía (CMYK) para garantizar flexibilidad en distintos soportes. Estos

colores no solo destacan cuando se utilizan en conjunto, sino que también pueden emplearse de manera independiente como elementos de identificación visual.

En esta sección se presenta la versión en color preferencial, mientras que en las siguientes páginas se detallan variantes alternativas. Dichas variantes pueden ser empleadas en casos donde existan restricciones técnicas que impidan el uso de la versión preferencial.

Ilustración 9.3: Versión Color



Fuente: Elaboración propia

9.4.4 Aplicación en fondos adecuados:

El isologotipo debe aplicarse sobre fondos que no interfieran con su visibilidad. Evitar fondos complejos o con colores similares al logotipo es crucial para garantizar que el logotipo sea claramente visible.

Ilustración 9.4: Aplicación en fondos adecuados



Fuente: Elaboración propia

9.4.5 Aplicación del Isologotipo sobre Fotografías

El uso del isologotipo de Emplea UDA sobre fotografías debe seguir pautas estrictas para mantener su visibilidad y coherencia en todos los contextos visuales. Las principales recomendaciones son:

La versión en escala de grises de un logotipo se utiliza principalmente cuando los sistemas de impresión no permiten el uso de colores completos, pero pueden manejar variaciones de grises. Esto es común en documentos en blanco y negro o cuando las condiciones de impresión limitan la paleta de colores.

Ilustración 9.5: Aplicación del Isologotipo sobre Fotografías



Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO X: ANÁLISIS FINANCIERO

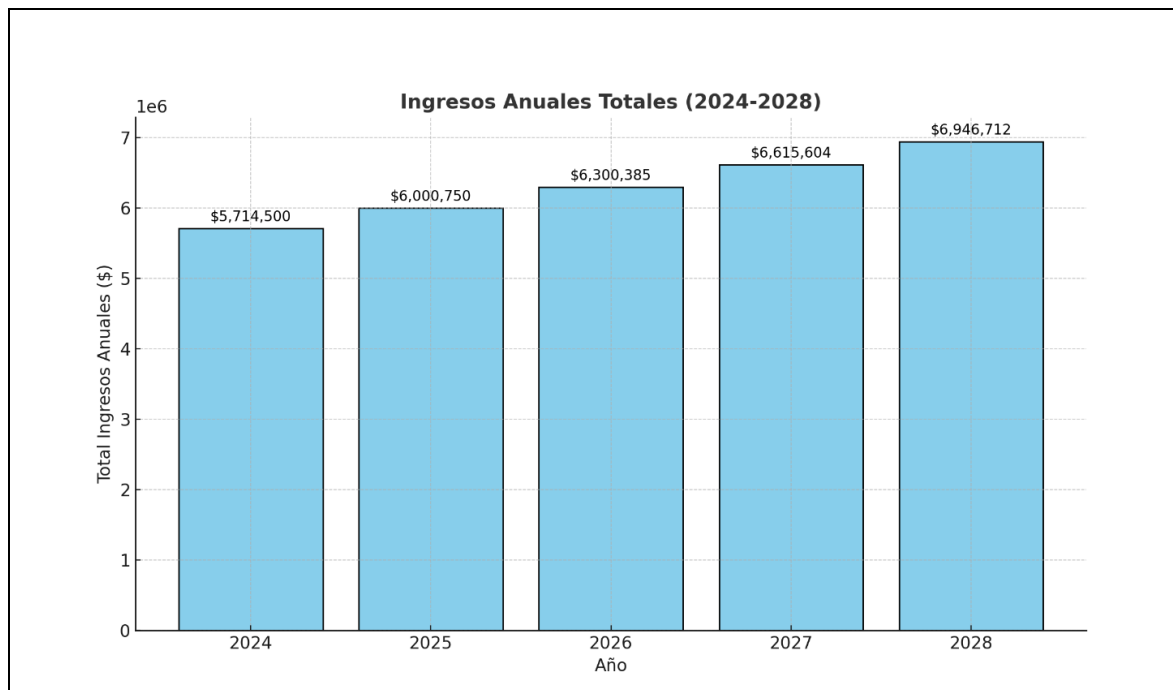
En este capítulo se presentarán los principales elementos financieros que permiten evaluar la viabilidad, rentabilidad y sostenibilidad económica de la empresa en el período 2024-2028. A través de diversas proyecciones y cálculos clave, se proporcionará una visión integral de la situación financiera esperada, incluyendo los ingresos, egresos, márgenes de rentabilidad y flujos de efectivo.

Además, se detallarán los márgenes de rentabilidad, la distribución de los gastos y los egresos anuales totales, lo que permitirá identificar áreas de optimización y proponer estrategias para mejorar la eficiencia en la gestión de recursos.

10.1 Ingresos Anuales Totales (2024-2028)

Se presentarán las proyecciones de ingresos anuales para el período 2024-2028, basadas en las estimaciones de ventas y otros ingresos relevantes, con el objetivo de evaluar la capacidad de generación de recursos de la empresa a lo largo de los años.

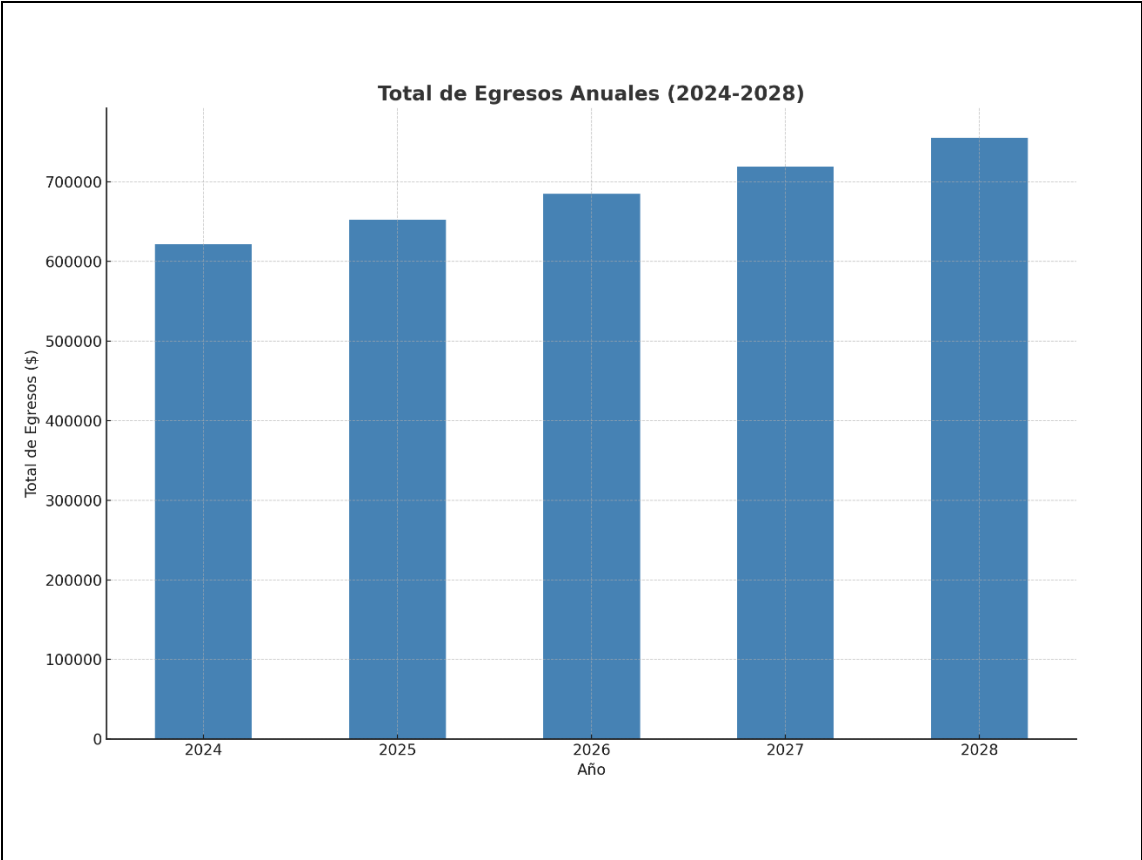
Gráfico 10.1: Ingresos Anuales Totales (2024-2028)



Fuente: Elaboración propia

Se analizarán los egresos anuales totales proyectados para los años 2024-2028, con el fin de evaluar la sostenibilidad financiera de la empresa y su capacidad para cubrir todos los costos operativos y financieros durante este período.

Gráfico 10.2: Egresos Anuales Totales (2024-2028)



Fuente: Elaboración propia

10.2 Flujo Neto de Efectivo

Se calculará el flujo neto de efectivo, que refleja la diferencia entre los ingresos generados y los egresos en las actividades operativas, de inversión y financiación. Este análisis determinará la capacidad de la empresa para generar liquidez y cumplir con sus obligaciones financieras.

Tabla 10.1: Flujo Neto de Efectivo

Año de Operación	Ingresos totales	Inversiones para el proyecto			Valor de Rescate		Flujo Neto de Efectivo	
		Egresos totales	Fija	Diferida	Cap de trab.	Valor Residual		Recup. De cap. De Trab.
0								\$ -
1	\$ 5.714.500	\$ 621.500						\$ 5.093.000
2	\$ 6.000.750	\$ 652.575						\$ 5.348.175
3	\$ 6.300.385	\$ 685.204						\$ 5.615.181
4	\$ 6.615.604	\$ 719.464						\$ 5.896.140
5	\$ 6.946.712	\$ 755.437						\$ 6.191.275

Fuente: Elaboración propia

10.3 Cálculo del VAN, R B/C y TIR con una Tasa de Descuento del 10%

Se calcularán indicadores clave como el Valor Actual Neto (VAN), la Relación Beneficio/Costo (R B/C) y la Tasa Interna de Retorno (TIR), utilizando una tasa de descuento del 10%. Estos indicadores permitirán evaluar la rentabilidad y viabilidad de las inversiones, ayudando a tomar decisiones informadas sobre proyectos futuros.

Tabla 10.2: Cálculo del VAN, R B/C y TIR con una Tasa de Descuento del 10%

CALCULO DEL VAN, R B/C Y TIR CON UNA TASA DE DESCUENTO DEL 10%

Año de Operación	Costos totales (\$)	Beneficios totales (\$)	Factor de actualización	Costos	Beneficios actualizados (\$)	Flujo neto de efectivo act. (\$)
			10,0%			
0	\$ -	\$ -	1,000	\$ -	\$ -	\$ -
1	\$ 621.500	\$ 5.714.500	0,909	\$ 565.000	\$ 5.195.000	\$ 4.630.000
2	\$ 652.575	\$ 6.000.750	0,826	\$ 539.318	\$ 4.959.298	\$ 4.419.979
3	\$ 685.204	\$ 6.300.385	0,751	\$ 514.804	\$ 4.733.573	\$ 4.218.769
4	\$ 719.464	\$ 6.615.604	0,683	\$ 491.404	\$ 4.518.547	\$ 4.027.143
5	\$ 755.437	\$ 6.946.712	0,621	\$ 469.067	\$ 4.313.362	\$ 3.844.295
Total	\$ 2.678.743	\$ 31.577.951		\$ 2.579.593	\$ 23.719.778	\$ 21.140.186

Los indicadores financieros que arroja el proyecto son:

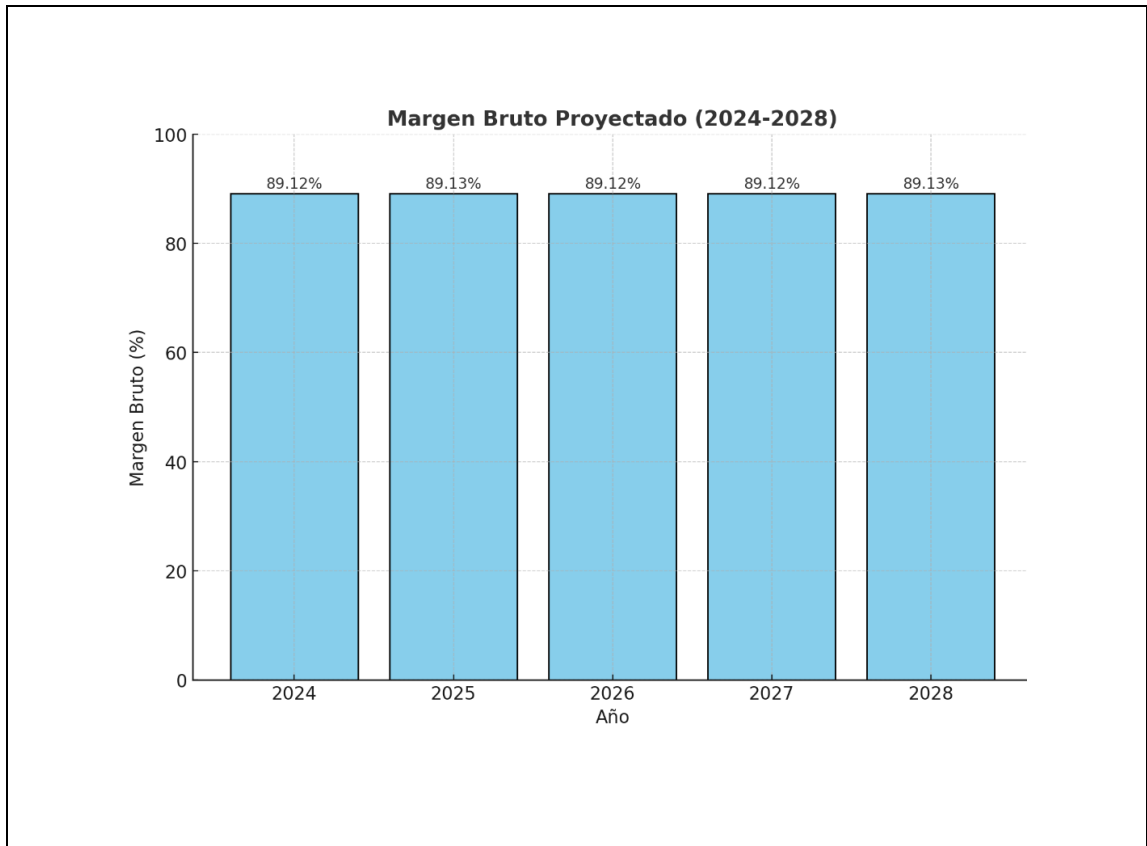
VAN=	21.140.186	Se acepta
TIR =	73%	Se acepta
B/C =	9,20	Se acepta

Fuente: Elaboración propia

10.4 Margen Bruto Proyectado (2024-2028)

Se analizará el margen bruto proyectado para los años 2024-2028, que representa la diferencia entre los ingresos por ventas y los costos directos de producción. Este análisis permitirá evaluar la eficiencia operativa y la rentabilidad básica de la empresa antes de considerar otros gastos.

Gráfico 10.3: Margen Bruto Proyectado (2024-2028)



Fuente: Elaboración propia

Capítulo XI: Conclusiones y Recomendaciones.

La creciente escasez de empleo afecta a los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama, es un desafío apremiante que exige una atención inmediata. La necesidad de abordar este problema de manera integral es evidente, y es por eso que se ha propuesto este estudio. Con el objetivo de entender las causas de la escasez de empleo de los estudiantes y egresados, se han analizado las políticas laborales locales y su impacto en la generación de empleo en este grupo demográfico. Además, se ha propuesto la implementación de una plataforma de bolsa de empleo que facilite la búsqueda y el acceso a oportunidades laborales para este grupo poblacional, representando un paso significativo hacia la resolución de este desafío.

Objetivo 1: Proponer una plataforma digital que centralice las ofertas de empleo y prácticas profesionales disponibles para los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama, esto brindará tener la oportunidad de que los estudiantes y egresados puedan tener la oportunidad laboral y también se beneficia la empresa, ya que podrá satisfacer la necesidad de cubrir sus vacantes laborales y podrán formarlos a su beneficio para enfrentar los diversos cambios que sufre el entorno.

Objetivo 2: Establecer alianzas estratégicas con empresas locales y nacionales para asegurar un flujo constante de ofertas laborales relevantes, esto es clave para asegurar un flujo constante de ofertas laborales y oportunidades para los estudiantes y egresados, la plataforma ya cuenta con varias alianzas estratégicas para dar abasto en las áreas que buscan trabajo o prácticas laborales.

Objetivo 3: Monitorear y evaluar el impacto de la Bolsa de Empleo en la tasa de inserción laboral de los estudiantes y egresados en la satisfacción de las empresas contratantes, con el fin de realizar ajustes y mejoras continuas al sistema, para esto existe un sistema de retroalimentación, que ayudará a tener una evaluación y seguimiento para así ir mejorando y actualizándose con las nuevas tecnologías.

Este estudio representa una oportunidad para no solo comprender la escasez de empleo, sino también para contribuir al bienestar de sus habitantes y al desarrollo económico y social. La creación de una plataforma de bolsa de empleo ofrece a los estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama es una herramienta crucial para mejorar sus perspectivas laborales y, en última instancia, su calidad de vida.

Bibliografía

IEAD. (s.f.). Obtenido de <https://iead.es/que-es-una-bolsa-de-empleo/>

CEUPE. (s.f.). Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>

INE. (JULIO - SEPTIEMBRE de 2024). Obtenido de <https://regiones.ine.gob.cl/atacama/estadisticas-regionales/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

Rosette, A. (07 de ABRIL de 2024). Obtenido de <https://www.mercadotecniaeducativa.com/post/alianzas-estrategicas-colegios>

Bonilla. (2020). Obtenido de <https://www.mercadotecniaeducativa.com/post/alianzas-estrategicas-colegios>

Iñiguez, R. (08 de noviembre de 2014). Obtenido de <https://www.latercera.com/diario-impreso/el-creciente-vinculo-de-empresas-y-universidades-para-atraer-talento/#>

Peirò, R. (08 de febrero de 2024). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/cadena-de-valor.html>

Parra, A. (2024). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/recoleccion-de-datos-para-investigacion/>

QuestionPro. (s.f.). Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/tama%C3%B1o-de-la-muestra.html>

Rehkopf, D. M. (s. f.). En qué consiste la mejora continua: herramientas y metodologías. Atlassian. <https://www.atlassian.com/es/agile/project-management/continuous-improvement>

Design Thinking España. (2024, 11 noviembre). El mapa de actores o mapa de stakeholders como herramienta. <https://xn--designthinkingespaa-d4b.com/mapa-de-actores-diseno-de-servicios>

Anexos

¿Qué tan útil consideras que sería una plataforma digital para centralizar las ofertas de empleo y prácticas profesionales de los estudiantes y egresados?

- Muy útil
- Útil
- Poco útil
- Nada útil

¿Qué dispositivos prefieres para acceder a una plataforma de búsqueda de empleo?

- Smartphone
- Laptop
- Computadora de escritorio
- Tablet
- Otro (especificar)

¿Qué características consideras esenciales en una plataforma de empleo?

- Filtros de búsqueda avanzados
- Notificaciones de nuevas ofertas
- Posibilidad de crear y actualizar currículum
- Consejos de preparación para entrevistas
- Oportunidades de networking con empresas
- Acceso a cursos o certificaciones

¿Qué tipo de alianzas crees que serían más beneficiosas para mejorar las oportunidades laborales de los estudiantes y egresados?

- Empresas locales
- Empresas nacionales
- Organizaciones internacionales
- Instituciones de capacitación y certificación
- Otro (especificar)

¿Cuánto tiempo sueles invertir para buscar empleo en tu área de estudio?

- Menos de una semana
- De 1 a 2 semanas
- De 1 a 3 meses
- Más de 3 meses

¿Cuál es la principal barrera que enfrentas al buscar empleo en Copiapó?

- Falta de experiencia
- Ofertas laborales limitadas
- Requisitos demasiado altos
- Baja remuneración
- Falta de redes profesionales
- Otro (especificar)

¿Qué tan satisfecho estás con las ofertas de empleo disponibles para estudiantes y egresados de la Universidad de Atacama?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutral
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

¿Qué tipo de empresas te gustaría que estuvieran más involucradas en la Bolsa de Empleo?

- Tecnológicas
- Industriales
- Comerciales
- Salud
- Educación
- Servicios
- Otro (especificar)

¿Qué opinas de la oferta laboral actual para estudiantes de tu carrera en la región de Atacama?

Texto de respuesta breve

¿Qué dificultades has enfrentado al buscar oportunidades laborales relacionadas con tus estudios?

Texto de respuesta breve
