



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Tesinas de Grado

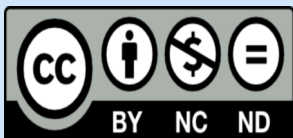
Sofía Luján Ramoff

Diseño de la Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – No comercial – Sin obra derivada 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad
Nacional Arturo Jauretche

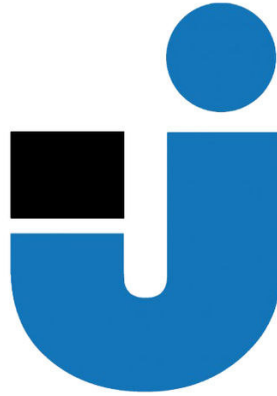
Cita recomendada:

Ramoff, S. L. (2024). *Diseño de la Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche*[Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3266>

Trabajo integrador final para optar por el título de Licenciada en Relaciones del Trabajo.

Instituto de Ciencias Sociales y Administración.

Universidad Nacional Arturo Jauretche



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

“Diseño de la Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche”

Tipo de T.I.F.: Diagnóstico Organizacional con Propuesta de Intervención

Estudiante: Sofía Luján Ramoff

D.N.I.: 35905453

E-mail: sofiramoff@gmail.com

Director/a: Cecilia Bacchetta

Co Directora: Nélica Balbuena

E-mail: gestionycapacitacion3@gmail.com

Florencio Varela, 2024.

Índice

Dedicatoria y agradecimientos.....	1
Resumen.....	2
Palabras claves.....	2
Introducción.....	3
Apartado Metodológico.....	5

CAPÍTULO I. Presentación del caso y contexto conceptual.

1.1. Universidad Nacional Arturo Jauretche.....	6
1.1.1 Marco normativo vigente en Argentina.....	8
1.2. Presentación de la Dirección General de Bienestar Universitario.....	10
1.2.1 Presentación de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles. Funciones del área. Incidencias en la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os.....	12
1.2.2 Presentación del Departamento de Graduadas/os/es. Funciones del área. Incidencias en la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os.....	12
1.3. Contexto conceptual: Oficina de empleo. Inserción laboral. Estructura organizacional. Planificación estratégica de personal.....	13

CAPÍTULO II. Diagnóstico organizacional.

2.1 Acompañamiento universitario a la inserción laboral. Primeros pasos en el mundo laboral. Pasantías universitarias.....	16
2.1.1 Pasantías universitarias en la U.N.A.J.....	17
2.2. Portal de Empleo U.N.A.J.: Presentación del portal. Universia. Funcionamiento del Portal. Personal a cargo. Funciones del área. Incidencias en la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os.....	19
2.3. Entrevistas a autoridades de la U.N.A.J.....	20
2.3.1. Análisis de entrevista realizada en la Dirección de bienestar y asuntos estudiantiles....	21
2.3.2. Análisis de entrevista realizada en el Departamento de graduadas/os/es.....	24
2.3.3. Conclusiones: entrevistas y diagnóstico organizacional.....	27

CAPÍTULO III. Diseño de la Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

3.1 Propuesta de intervención. Proyecto de incorporación de la “Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche” al organigrama de la institución.....	31
3.2 Objetivos, funciones y tareas de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.....	32
3.3 Planificación de necesidades de personal. Búsqueda y selección de personal. Descripción de puestos.....	35
CONCLUSIONES FINALES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	43

Dedicatoria:

A mi mamá y a la familia que construimos porque siempre creyeron en mí.

A mis amigas, amigos, compañeras y compañeros, que me acompañaron en este camino y lo hicieron maravilloso.

A los profesores y profesoras que contribuyeron a la formación de mi pensamiento crítico.

Agradecimientos:

A Carlos, Néstor y Cristina por hacer realidad el sueño de una universidad pública, gratuita y de calidad en Florencio Varela.

Por crear el lugar donde las hijas y los hijos del conurbano bonaerense hacemos realidad nuestros sueños.

A Cecilia y Nelly, por acompañarme con amor y gran compromiso en la escritura de este trabajo.

Resumen:

Este Trabajo Integrador Final realiza un diagnóstico organizacional con propuesta de intervención, para el diseño de la Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (U.N.A.J). Tiene un diseño metodológico cualitativo, interpretativo de las Ciencias Sociales, que utiliza técnicas de recolección de datos como entrevistas y observaciones.

Se realizó un diagnóstico organizacional a través del análisis documental y la realización de entrevistas semiestructuradas con el fin de diseñar una propuesta de intervención para sugerir la creación de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Esta propuesta se realizó en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico organizacional y se diseñó el área en base a las incumbencias profesionales de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo, estableciendo los objetivos organizacionales, definiendo funciones, tareas y necesidades de dotación de personal.

Palabras clave: Oficina de empleo - Inserción laboral - Universidad Nacional Arturo Jauretche - Estructura organizacional - Planificación estratégica de personal.

This Final Integrative Work carries out an organizational diagnosis with an intervention proposal, for the design of the Job Search Guidance Office for students and graduates of the Arturo Jauretche National University (U.N.A.J). It has a qualitative, interpretive methodological design of the Social Sciences, which uses data collection techniques such as interviews and observations.

An organizational diagnosis was carried out through documentary analysis and semi-structured interviews in order to design an intervention proposal to suggest the creation of the Job Search Guidance Office for students and graduates of the Arturo Jauretche National University. .

This proposal was made based on the results obtained in the organizational diagnosis and the area was designed based on the professional responsibilities of the Bachelor's Degree in Labor Relations, establishing organizational objectives, defining functions, tasks and staffing needs.

Keywords: *Employment Office - Labor insertion - Universidad Nacional Arturo Jauretche - Organizational structure - Strategic personnel planning.*

Introducción.

El presente Trabajo Integrador Final (T.I.F.) para optar por el título de Licenciada en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, realiza un diagnóstico organizacional con propuesta de intervención, para el diseño de la Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (U.N.A.J).

Surge a raíz de la expectativa profesional de contribuir de manera teórica a que la comunidad universitaria encuentre en la institución un espacio de acompañamiento a la inserción laboral, esto se propone en base a las competencias adquiridas en la Licenciatura en Relaciones del Trabajo, con una mirada social de comprensión del contexto socio-económico de la población de los territorios de influencia de la universidad.

Tiene como objetivo general Diseñar la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J. Para alcanzar este objetivo general se fijan los siguientes objetivos específicos:

- Conocer y describir la Dirección General de Bienestar Universitario y en particular el proceso por el cual se acercan ofertas laborales a estudiantes y graduadas/os.
- Identificar las acciones que se llevan a cabo para fomentar la inserción laboral de 51 estudiantes y graduadas/os y posibilidades de mejora.
- Diseñar la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J. Ubicación en el organigrama. Funciones y tareas. Planificación estratégica de personal.

Para alcanzar estos objetivos este T.I.F. se divide en tres capítulos que se enfocan en la historia de la organización, un diagnóstico organizacional y una propuesta de intervención.

El primer capítulo, que se enfoca en la historia de la organización, aborda inicialmente la creación de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. La misma forma parte del grupo de universidades que se conoce como Universidades del Bicentenario, y que fueron creadas bajo la premisa de tener un modelo de integración al territorio. Tienen como característica propia su relación con el territorio en el que se encuentran emplazadas, con una profunda vinculación con la población, entendiendo el contexto socio económico de la misma.

Su creación se promulgó bajo la Ley 26.576, durante la presidencia de la Dra. Cristina Fernández de Kirchner en el año 2009, y comenzó su funcionamiento en el año 2011. La misma acercó a la población de Florencio Varela, Quilmes, Berazategui y Almirante Brown la posibilidad de acceder a una educación superior, pública y de calidad, que brinda a la

población la oportunidad de la movilidad social ascendente, igualando las oportunidades para todas/os las/os jóvenes de la región.

En este sentido la oferta académica de la U.N.A.J. tiene un diseño basado en las necesidades profesionales del entorno y por tanto de las posibilidades de inserción laboral que habilitan a estudiantes y graduadas/os.

Como siguiente paso, se hace foco en conocer y describir la Dirección General de Bienestar Universitario, ya que tiene a cargo áreas transversales de la universidad, que son de vinculación con el territorio y la comunidad universitaria, como la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Graduadas/os/es en las que ya se encuentran en funcionamiento herramientas para la inserción laboral como pasantías universitarias, portal de empleo y difusión de ofertas de trabajo.

Finalmente en este capítulo se ponen de manifiesto los conceptos teóricos sobre los que se fundamenta este T.I.F. En el mismo se analizan y vinculan las nociones de empleo, trabajo, inserción laboral, estructura organizacional y planificación estratégica de personal.

En el capítulo dos, se aborda un diagnóstico organizacional, que busca identificar las acciones que se llevan a cabo para fomentar la inserción laboral de estudiantes y graduadas/os y posibilidades de mejora, a través del análisis de datos solicitados a la Dirección de Bienestar Estudiantil y el Departamento de Graduadas/os/es de la U.N.A.J. y a través de entrevistas semiestructuradas que se realizaron a las/os participantes del proyecto y posterior implementación del Portal de Empleo U.N.A.J., para poder observar y analizar las ideas iniciales del proyecto, el funcionamiento real del mismo y la incidencia que a su entender tuvo en la población estudiantil. En estas entrevistas que se realizaron a las autoridades de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Graduadas/os/es, se indaga sobre la historia de la universidad, sus conocimientos sobre la estructura de la misma, y sus percepciones sobre las políticas de empleo que se originan en la institución, considerando al mismo tiempo el gran aporte sobre posibilidades de mejora que pueden proponer a raíz de sus experiencias, y que puedan ser tomadas en cuenta para la formulación de la propuesta de intervención.

Finalmente, en la propuesta de intervención, se avanzó en el diseño de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J. sugiriendo la incorporación de la misma a la estructura de gestión de la universidad. Dicha incorporación en la estructura se propone inmersa en la Dirección General de Bienestar Universitario para que

pueda trabajar de manera articulada, particularmente con la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Graduadas/os/es, y en general con todas las áreas de la estructura orgánica funcional. Se definen además los objetivos organizacionales del área, las funciones y tareas propias de la oficina, las necesidades de dotación de personal, la metodología de búsqueda y selección de personal para dotar a la oficina de personas profesionales en materia laboral, y con conocimiento de la organización.

Apartado metodológico.

El presente Trabajo Integrador Final es un diagnóstico organizacional con propuesta de intervención, que tiene un diseño metodológico de enfoque cualitativo que es, según la Vasilachis de Gialdino (2006), se trata de un proceso de interpretación que indaga a través de distintas herramientas metodológicas y examina un problema social.

Utiliza instrumentos de recolección de datos como el análisis de documentos preexistentes, como la Ley de Educación Superior, el Estatuto de la U.N.A.J., el Convenio Colectivo de Trabajadoras/es NoDocentes de las universidades nacionales, entre otros, identificando los principios establecidos en cada uno de estos documentos, su vinculación con las políticas de inserción laboral de estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J., la reglamentación vinculante a la formación de un sector en la estructura de la universidad y la incorporación de personal NoDocentes.

Se utiliza para la recolección de datos primarios el análisis de observaciones y entrevistas semiestructuradas que fueron utilizadas como herramientas de recolección de datos no numéricos, que consisten en obtener los puntos de vista y las perspectivas de las personas participantes (Hernández Sampieri, 2006).

A raíz de los resultados obtenidos mediante la investigación cualitativa se inspira y guía a la práctica, dicta intervención y producen políticas sociales (Vasilachis de Gialdino, 2006) en este sentido se aborda una propuesta de intervención en la estructura de gestión de la universidad, con una política social de acompañamiento a la inserción laboral de estudiantes y graduadas/os.

CAPÍTULO I Presentación del caso y contexto conceptual.

1.1 Universidad Nacional Arturo Jauretche.

La Universidad Nacional Arturo Jauretche (U.N.A.J.) Se encuentra ubicada en la localidad de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires. Fue fundada en el año 2009 e inició su funcionamiento en el año 2011. Su creación se promulgó a través de la Ley 26.576, durante la presidencia de la Dra. Cristina Fernández de Kirchner. Pertenece al sistema de educación superior y como establece la Ley 24.521 - Ley de Educación Superior en su Art. 3, “tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel” (Ley N° 24.521, 1995), la misma es financiada, supervisada y fiscalizada por el Estado Nacional, como todas las universidades nacionales de Argentina. Es gratuita, ya que la gratuidad universitaria está garantizada legalmente y es para todas las personas que hayan finalizado sus estudios medios.

Forma parte de un grupo de universidades, conocidas como universidades del bicentenario, que se crearon entre los años 2004 - 2015, y que mostraron desde su inicio un modelo de integración al territorio, de desarrollo social y económico bajo la premisa de nociones ligadas a la promoción social y la inclusión (Otero, 2018). En este sentido, con su creación apuntan a la resignificación del rol tradicional de las universidades en cuanto a la relación con el territorio al que pertenecen, su vinculación con la población y el entendimiento del contexto socio económico de la misma. En particular la U.N.A.J. establece en su estatuto que tiene como:

“misión primaria contribuir a través de la producción y distribución de conocimiento y de innovaciones científico tecnológicas, al desarrollo económico, social y cultural de la región, a fin de mejorar su calidad de vida y fortalecer los valores democráticos en el conjunto de la sociedad, articulando el conocimiento universal con los saberes producidos por nuestra comunidad. La Universidad debe priorizar la articulación y cooperación entre los distintos productores del saber, transformar la información en conocimiento y en su tarea hermenéutica y axiológica, atender las demandas sociales”
(s. f.)

Esta misión, se vincula directamente con las ideas de inclusión social y educativa de las/os estudiantes, que con sus estudios podrán incidir en el desarrollo local y nacional. Para cumplir con la misión, la universidad dirige acciones para consolidar y profundizar su relación con la comunidad, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población, y promoviendo la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os de las carreras.

Desde el primer momento la U.N.A.J. marcó su propia impronta social, inclusiva y popular, con la elección de su nombre en homenaje a Arturo Jauretche, siendo la primera universidad nacional que no lleva el nombre del territorio al que pertenece, y eligiendo el nombre de una figura intelectual argentina, de la que retoma las ideas bases como:

El país necesita una Universidad profundamente politizada; que el estudiante sea parte activa de la sociedad y que incorpore a la técnica universalista la preocupación por las necesidades de la comunidad, el afán de resolverlas, y que, por consecuencia, no vea en la técnica el fin, sino el medio para la realización nacional. (Jauretche, A. 1975).

Estas ideas no solo son base de manera filosófica, sino que bajo las mismas también se estructura la universidad. Tiene una amplia oferta académica, con carreras que son diseñadas según las particularidades del territorio y la comunidad, y por lo tanto en base a las oportunidades de inserción laboral que las mismas posibilitan, además la creación de la oferta de carreras se hizo con la particularidad de no superponer carreras con universidades cercanas, para facilitar la inserción laboral de las/os egresados, además cuenta con el un diseño de gestión que intenta superar el modelo de extensión universitaria, por un modelo que se vincula de forma activa con las problemáticas territoriales, sociales y económicas, para esto su organigrama se divide en secretarías, subsecretarías, institutos y direcciones.

Cuenta además con una estructura orgánica funcional, que organiza los procesos internos a través de las diferentes áreas académicas y de gestión, que tienen a cargo las acciones necesarias para el desarrollo de las actividades académicas y la estructura administrativa.

A la U.N.A.J. asisten estudiantes mayoritariamente de Florencio Varela, pero también de Quilmes, Berazategui y Almirante Brown, entre otros. Su primer ciclo lectivo fue en el año 2011, y en el mismo tuvo una inscripción de 3.046 (tres mil cuarenta y seis) estudiantes. Según la Estadística de Estudiantes de Grado y Pregrado del año 2023, tiene una matrícula de 33.131 (treinta y tres mil ciento treinta y un) estudiantes regulares, de los cuales se estima que el 59,10% de las/os estudiantes no se encontraba trabajando al momento de comenzar la universidad, según se desprende de los datos personales brindados en las planillas de inscripción.

1.1.1. Marco normativo vigente en Argentina.

Este proyecto se realizará en el marco de las legislación vigente:

- **Ley de Educación Superior - Ley N° 24.521**

ARTÍCULO 28. — Son funciones básicas de las instituciones universitarias:

e) Extender su acción y sus servicios a la comunidad, con el fin de contribuir a su desarrollo y transformación, estudiando en particular los problemas nacionales y regionales y prestando asistencia científica y técnica al Estado y a la comunidad.

ARTÍCULO 29. — Las instituciones universitarias tendrán autonomía académica e institucional, que comprende básicamente las siguientes atribuciones:

h) Establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente:

i) Designar y remover al personal.

- **Ley de Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional - Ley 26.427.**

ARTÍCULO 3° — Los objetivos del sistema de pasantías educativas son lograr que los pasantes:

a. Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria;

b. Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;

c. Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;

d. Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;

e. Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;

f. Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;

g. Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 1° de la presente ley;

h. Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

- **Convenio Colectivo para el Sector NoDocente de las Instituciones Universitarias Nacionales.**

Art. 2o: La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de las Instituciones Universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes.

Art. 8o: Facultad de dirección: Quien tenga personal a cargo tiene facultades para organizar técnicamente el trabajo de los agentes bajo su responsabilidad, lo que incluye la facultad de dirección, que deberá ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los objetivos de la dependencia, y tomando en cuenta la preservación de los derechos del trabajador.

Art. 20o: El cambio de tareas se sujetará a la reglamentación que se acuerde en cada paritaria particular, y en función de las necesidades de cada Institución Universitaria, respetando los principios precedentemente enunciados. En atención a la preservación del empleo se establecerá una red de intercambio de requerimientos laborales, a fin de facilitar desempeños temporarios o permanentes en distintas Instituciones Universitarias nacionales. La implementación de este sistema se acordará en las paritarias particulares, y en cada caso de traslado se deberá contar con la opinión favorable de ambas Instituciones Universitarias nacionales y del trabajador.

- **Estatuto de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.**

Artículo N° 4: Son fines de la Universidad:

Inc. 5. Organizar, coordinar y desarrollar programas y actividades de cooperación comunitaria y de servicio público, así como promover actividades que tiendan a la creación, preservación y difusión de la cultura.

Inc. 8. Establecer compromisos permanentes de articulación y cooperación con organismos provinciales, municipales, organizaciones sociales, asociaciones profesionales sindicales y empresarias, empresas públicas o privadas y organismos nacionales y/o internacionales que propendan al desarrollo humano y hagan a los fines propuestos.

Inc. 20. Fomentar y organizar actividades de articulación, de extensión, de asistencia técnica de voluntariado, de audiencias públicas y todas aquellas necesarias, con la finalidad de vincular la Universidad con las necesidades de la sociedad, la provincia y el país.

Artículo N° 32: Los cargos del personal no docente serán cubiertos por concurso de acuerdo con la estructura escalafonaria de la planta permanente y en función de la idoneidad del postulante, garantizado en todos los casos los derechos laborales y la posibilidad de la carrera administrativa así como la aplicación del convenio colectivo respectivo.

- **Resolución (R) N° 456/21**

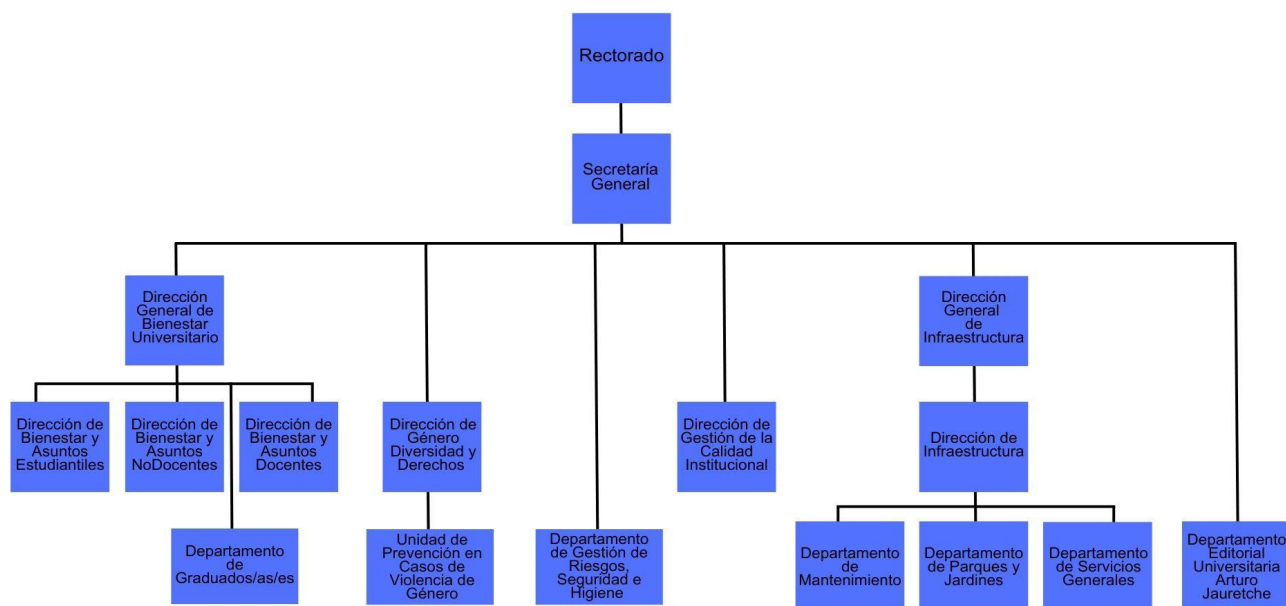
Aprobación de la Estructura Orgánico-Funcional de la Universidad Nacional Arturo Jauretche con las funciones, misiones y organigrama.

1.2 Presentación de la Dirección General de Bienestar Universitario.

La estructura de gestión de la universidad está organizada por la estructura orgánica funcional y clasifica a las áreas administrativas en:

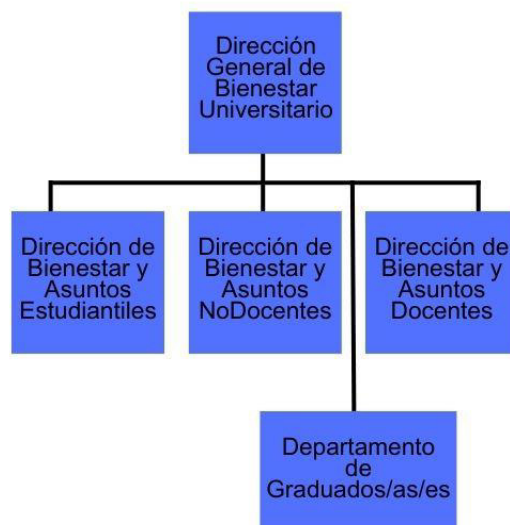
Como se establece en la Estructura Orgánico-Funcional, que fue aprobada por la resolución N°456/21 por el rector de la universidad, la *Secretaría General* tiene como objetivo principal garantizar el cumplimiento de la misión de la universidad, interviniendo en las actividades que contribuyan a esto, participando del diseño, la ejecución y la evaluación de estas actividades, promoviendo además una mejora en la comunicación interna, creando las condiciones para el trabajo articulado de todas las áreas de la universidad.

La misma tiene la siguiente clasificación interna:



Elaboración propia. Fuente: Resolución rectoral N° 456/21. Estructura Orgánica Funcional

Dentro de la misma se encuentra la *Dirección General de Bienestar Universitario*, que está destinada promover una política cultural comunitaria y a fomentar el bienestar de todas/os las/os actores de la comunidad universitaria. Lleva adelante acciones como relevamientos de demandas y propuestas de líneas de acción para atender las necesidades detectadas. Crear las condiciones necesarias para la igualdad de oportunidades a estudiantes para ingresar a la universidad y durante su trayectoria académica. Crear un sistema de becas destinadas a la población estudiantil con vulnerabilidad socioeconómica. Facilitar la integración de los distintos espacios de la universidad para promover prácticas seguras que se enfoquen en el bienestar de la comunidad. Atender, desde las perspectivas económicas y de salud, cuestiones vinculadas a la alimentación de la comunidad universitaria. Articular para mejorar la comunicación interna de los diferentes sectores de la comunidad. Es responsable de la participación de la universidad en convocatorias y programas del Estado para financiar voluntariados universitarios. Debe desarrollar dispositivos de acción para atender a estudiantes con discapacidades y necesidades de intervención social. Recepcionar las propuestas de pasantías y elevarlas al rectorado para que sean consideradas por el Rector. Desarrollar acciones de coordinación y planificación del trabajo propuesto por las direcciones y departamentos que tiene a cargo. Coordinar sus acciones acorde a los lineamientos establecidos por la Secretaría General y que se plasman en la Estructura Orgánico- Funcional.



Elaboración propia. Fuente: Resolución rectoral N° 456/21. Estructura Orgánica Funcional

1.2.1 Presentación de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles.

La *Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles*, que depende de la Dirección General de Bienestar Universitario, tiene como objetivo principal crear las condiciones necesarias para garantizar a las/os estudiantes la igualdad de oportunidades en el ingreso a la universidad y durante su trayectoria académica, conteniendo y acompañando a las/os mismas/os. Debe además coordinar y promover las actividades sociales que son de interés de la comunidad estudiantil. Una de las acciones específicas que debe realizar es la de desarrollar herramientas y acciones que posibiliten la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os, en puestos que se relacionen con sus futuras incumbencias profesionales. Para esto articula las pasantías universitarias y tiene a su cargo el Portal de Empleo U.N.A.J.

1.2.2 Presentación del Departamento de Graduadas/os/es. Funciones del área. Incidencias en la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os.

El *Departamento de Graduados/as/es*, depende directamente de la Dirección General de Bienestar Universitario, tiene como objetivo fundamental ser el nexo entre las/os graduadas/os, la universidad y la comunidad en general, contribuyendo al mejorar el desarrollo profesional de las/los mismas/os y su inserción laboral. Para esto debe acompañar a las/os graduadas/os en su recorrido posterior a la finalización de sus estudios, facilitando su inserción laboral y promoviendo su actualización profesional. Debe además promover la

formación continua de las/os graduadas/os impulsando diversas actividades formativas, cursos y carreras de posgrado, manteniendo además el vínculo de las/os mismas/os con la universidad.

1.3. Contexto conceptual: Oficina de empleo. Inserción laboral. Estructura organizacional. Planificación estratégica de personal.

Las primeras nociones teóricas a abordar al momento de realizar la propuesta de intervención que se lleva adelante en este T.I.F. son las de trabajo y empleo. En el presente se entiende al trabajo cómo la actividad que la persona realiza con una finalidad, esta finalidad puede ser satisfacer una necesidad, prestar un servicio o producir un bien. El trabajo en sí mismo involucra al/la trabajador/a en todas sus dimensiones (fisiológicas, biológicas, psíquicas y mentales), además de la experiencia, la formación, la creatividad, la capacidad de involucrarse y resolver problemas (Neffa, 2014). Es la actividad humana que se ejecuta para lograr satisfacer las necesidades sociales de la persona, e implica la fatiga, ya que la misma consume energía física, mental y psíquica. El trabajo que se realiza a cambio de una remuneración, con la/el trabajadora/or en calidad de asalariada/o, de empleadora/or o por cuenta propia, es definido como *empleo* (Panaia, 2019). A su vez estar empleada/o implica que a la remuneración salarial se le suman a su vez garantías como protecciones laborales legales, aportes jubilatorios, coberturas de salud y derecho al retiro.

Esto resulta relevante al momento de formular la propuesta de creación de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J. ya que la finalidad de la misma será facilitar y fomentar el acceso de las/os estudiantes y graduadas/os a un empleo formal, que no sólo esté vinculado a su área de estudio y sus incumbencias profesionales, sino que a su vez les permita convertirse en trabajadoras/es asalariadas/os, que tengan contemplada su protección bajo la regulación de la legislación laboral vigente.

Las *Oficinas de Empleo* tienen la función de facilitar la relación de las personas en condición de desempleo con las diferentes herramientas disponibles para el acceso a oportunidades laborales. Esto puede ser vinculándose con diferentes estructuras de públicas / estatales o bien con el sector privado en condiciones de ofertar puestos laborales. Se entiende entonces a las Oficinas de Empleo como aquellas dependencias técnicas que relacionan las demandas y ofertas laborales del territorio (Luis Abad y Jorge Arroyo, 2009), en este caso esta relación se dará con la institución educativa y las/os estudiantes avanzadas/os y graduadas/os de la

misma, a través del Portal de Empleo U.N.A.J. y programas o actividades específicas para orientar y facilitar la búsqueda de empleo, que les permita acceder al mercado laboral.

El proceso de acceso al mercado laboral se entiende en este T.I.F. cómo *inserción laboral*, y es mediante el cuál las personas se incorporan a la actividad económica (Balseiro, 2012). En base a esto es que se propone articular acciones que fomenten la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os en empleos remunerados y en actividades relacionadas con su formación profesional. El desarrollo profesional de cada una/o debe ser el fruto de su formación y adecuarse a los conocimientos y habilidades adquiridas durante su trayectoria académica. En este sentido es que este trabajo refiere al concepto de *inserción profesional*, ya que él mismo considera a la población con estudios de nivel superior, delimitando sus acciones laborales en el marco de sus responsabilidades profesionales.

Marta Panaia (2021) analiza el proceso de transición entre la universidad y la inserción laboral de las/los jóvenes, definiéndolo como una relación ineludible, ya que todas/os aspiran a incorporarse al mundo laboral desde su formación profesional, y conflictiva porque muchas veces esto se dificulta, por la falta de experiencia y/o de prácticas, exponiéndose a condiciones de precariedad. Este desajuste entre el mundo de la educación, que resulta a veces extenso, y el mundo del trabajo se da por las diferentes características de cada uno, por ejemplo en la valoración que se da de los errores, la posibilidad de experimentación en el momento del aprendizaje y la producción.

Si bien esta transición es ineludible se puede, desde las universidades, acompañar el proceso para que sean menos conflictivas, teniendo en cuenta a su vez que en Argentina la Ley N° 24521 - Ley de Educación Superior establece en su Art. 28 que una de las funciones básicas de las universidades es:

- e) Extender su acción y sus servicios a la comunidad, con el fin de contribuir a su desarrollo y transformación, estudiando en particular los problemas nacionales y regionales y prestando asistencia científica y técnica al Estado y a la comunidad. (Ley N° 24.521, 1995)

Se entiende entonces que en este caso asesorar a las/os estudiantes avanzadas/os y las/os graduadas/os para que se inserten laboralmente en el territorio, es extender acciones que brindan un servicio a la comunidad, ya que las/os profesionales formadas/os en la universidad desarrollarán sus conocimientos en pos de su crecimiento personal pero también del entorno al que pertenecen.

La incorporación de la Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J., se propone inmersa en la *estructura organizacional* de la universidad. La estructura en sí misma es definida por Robbins (2010) como el armado formal del organigrama, en este caso el T.I.F. se enfoca en el organigrama interno de la futura oficina, pero con análisis y vinculación con el organigrama general de la universidad, para poder proponer su incorporación al mismo. El autor afirma además que la estructura organizacional se involucra de forma directa con el diseño organizacional, a través de la misma se pueden definir líneas formales de autoridad, se puede diseñar la asignación de recursos de la organización, definir los puestos de trabajo, organizar de forma previa la división del trabajo, que se realizará en tareas y sectores específicos, se asigna a cada puesto individual las tareas y responsabilidades correspondientes, se coordinan las diferentes tareas organizacionales, se pueden agrupar puestos en diferentes unidades que conforman la estructura interna del área y la vinculación con otras unidades. En resumen, la estructura organizacional puede diseñar la forma en la que se dividen los puestos de trabajo, se agrupan las actividades y se coordinan las acciones.

Finalmente, al momento de diseñar la estructura interna de la Oficina propuesta, es necesario realizar un análisis en cuanto a las necesidades de personal del área, las mismas se definirán mediante la planeación estratégica de personal, si bien Chiavenato (2011) afirma que toda estrategia organizacional es seguida o debe ser acompañada por una planificación estratégica de “recursos humanos” en el presente T.I.F. se proyectará en base al concepto de *planificación estratégica de personal*, que inicialmente integre e involucre los intereses y objetivos de la organización con la planificación de personal requerido, pero que a su vez contemple al/la trabajador/a como sujeto de derecho, y no solo como la persona física que ejecuta el trabajo (Ackerman, 2016). Esta es una función específica de la administración y es el proceso por el cual se adecúan o alinean las necesidades de la organización y los objetivos de la misma, definiendo con anterioridad las necesidades de dotación de personal, los cargos y puestos del sector. En este sentido, la propuesta de estructura interna de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J., se hará vinculando la estrategia organizacional con la planificación estratégica de personal, proponiendo inicialmente que el reclutamiento de personal se realice de forma interna, para que el acceso a los cargos NoDocentes no se vea condicionado por el contexto económico universitario y se adecúe a los lineamientos establecidos en el Convenio Colectivo para el Sector NoDocente de las Instituciones Universitarias Nacionales.

Capítulo II Diagnóstico organizacional.

En este capítulo se realizará un diagnóstico organizacional, que será base de la propuesta de intervención del presente T.I.F. con la que se diseñará “Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche”

El diagnóstico, según Rodríguez (2005) se trata de una descripción que el observador realiza sobre el operar de la organización en análisis. Inicialmente el mismo se realiza para identificar el acompañamiento que se realiza desde la universidad a las/os estudiantes avanzadas/os y graduadas/os. Para ésto se analizarán en primer lugar las pasantías universitarias, entendiéndose como primer paso en el mundo laboral. En segundo lugar se realizará un análisis del Portal de Empleo, que vinculará información obtenida a través de la página web de la universidad y redes sociales oficiales e información otorgada por la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles, a través de la entrevista que se le realizó a su Director. En tercer lugar se realizará el análisis de las entrevistas realizadas a las autoridades de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Graduadas/os/es, entendiendo a las mismas como un importante objeto de estudio, dónde se tienen en cuenta “las explicaciones que los propios involucrados dan acerca de la organización y de su estar y su actuar en ella” (Rodríguez, p. 33; 2005). Finalmente se abordará una conclusión del diagnóstico organizacional realizado, utilizando el mismo cómo un instrumento para proponer la implementación de un cambio dentro de la organización.

2.1. Acompañamiento universitario a la inserción laboral. Primeros pasos en el mundo laboral. Pasantías Universitarias.

El primer acompañamiento a la inserción laboral que se realiza por parte de las universidades nacionales se da a través del Sistema de Pasantías.

Las *pasantías universitarias* están regidas por la Ley 26.427 - Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional. Son prácticas pre-profesionales rentadas, no obligatorias, a las que pueden acceder estudiantes de estudios superiores, y que pueden desarrollarse en organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, que relacionen su actividad con las incumbencias profesionales y propuesta curricular de las carreras cursadas por las/os estudiantes con el objetivo de que las/os mismas/os puedan desarrollar sus conocimientos, adquieran experiencias e inicien su vinculación con el mundo del trabajo o el mercado laboral.

Las instituciones educativas firman convenios marco con los organismos públicos o empresas privadas que cuentan con programa de pasantías, y en el mismo acuerdan la cantidad de pasantías ofrecidas, las carreras a las que se orientan y los perfiles profesionales requeridos. La universidad por su parte acerca las propuestas de pasantías a la comunidad educativa, los requisitos para acceder a las mismas y las condiciones en las que se realizarán.

Las/os estudiantes que accedan a las mismas firmaran acuerdos individuales con las instituciones, en los que se dejarán debidamente especificadas pautas como los derechos y obligaciones de cada una de las partes, la duración, el horario, el monto y método de pago, las tareas que se llevarán a cabo, el régimen de asistencias, los permisos por examen, las licencias por enfermedad y la cobertura de salud, entre otras. Debe tenerse en cuenta que la organización en la que se llevará a cabo la pasantía deberá diseñar sus propios planes de capacitación si resultare necesario (por ejemplo: manejo de maquinaria especializada) y el régimen de cobertura de salud acorde a las tareas y/o condiciones en las que las mismas se realizan.

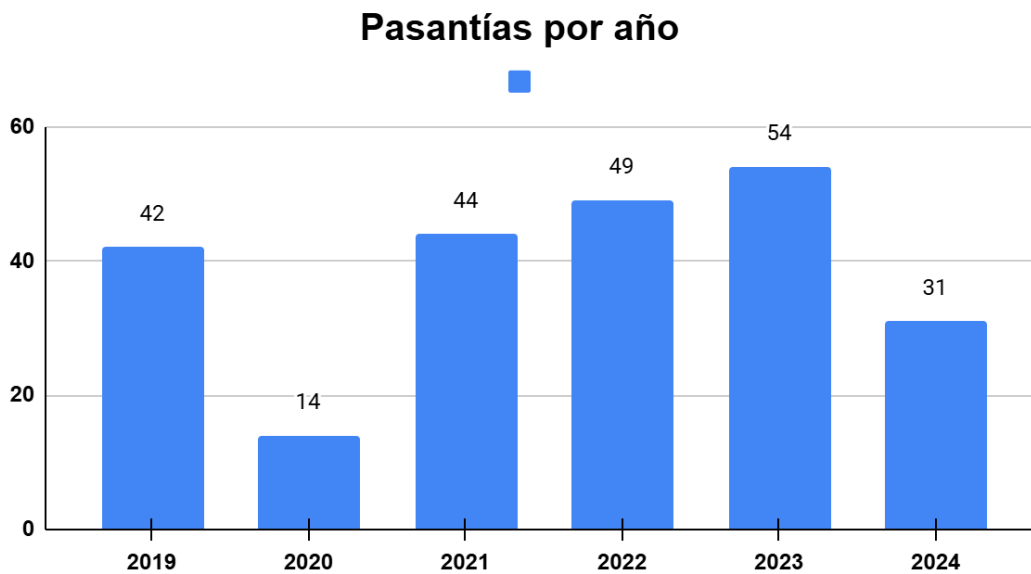
Es importante tener en cuenta que la duración de las pasantías educativas tiene como plazo mínimo dos meses y máximo de 12 (doce) meses, con opción de renovación por 6 (seis) meses. Superado este plazo se dará por finalizada la pasantía, la organización puede contratar a la persona bajo los términos de la Ley 20744 - Ley de Contrato de Trabajo y/o el Convenio Colectivo de Trabajo que le corresponda por rama de actividad o dar por concluido el acuerdo individual. Además debe tenerse en cuenta que si se incumple con alguno de los requisitos o las pautas del convenio de pasantías, como pueden ser cantidad de horas de trabajo, tareas a realizar, etc., según el Art. 19 de la Ley 26.427, la pasantía deja de considerarse como tal y pasa a considerarse contrato laboral bajo los términos de la Ley 20.744, con todos los derechos y obligaciones que la misma define.

2.1.1 Pasantías universitarias en la U.N.A.J.

En este punto se observan las pasantías universitarias en la U.N.A.J., las mismas son gestionadas por la Dirección General de Bienestar Universitario. Tienen el objetivo de articular entre la universidad y el sector productivo de la zona de influencia de la universidad, que se constituye por Florencio Varela, Berazategui, Quilmes, Almirante Brown, y demás partidos cercanos.

La cantidad de pasantías ofertadas fue incrementándose a lo largo de los años demostrando una creciente vinculación entre la universidad y las/os estudiantes avanzadas/os y graduados, en cuanto al acompañamiento en los inicios laborales de las/os mismas/os. Estos datos

corresponden al período 2019 - 1er cuatrimestre 2024. En los mismos se puede observar que la cantidad de pasantías crece en todos los años, a excepción del año 2020 que por la pandemia por Covid-19 muchas pasantías fueron suspendidas.



Elaboración propia. Fuente: datos aportados por la Dirección de Bienestar Estudiantil, U.N.A.J.

Según los datos aportados por la Dirección General de Bienestar Universitario, actualmente la universidad tiene Convenios Específicos de Pasantías con 42 (cuarenta y dos) empresas, y mantiene activas 68 (sesenta y ocho) pasantías.

A las mismas pueden aplicar estudiantes de todas las carreras de la universidad, pero la mayor participación se da en las siguientes carreras clasificadas por institutos:

Instituto de Ciencias de la Salud
Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría.
Tecnicatura Universitaria en Información Clínica y Gestión de Pacientes.
Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Licenciatura en Gestión Ambiental
Licenciatura en Administración

Instituto de Ingeniería y Agronomía
Ingeniería Industrial
Ingeniería en Informática
Elaboración propia. Fuente: datos aportados por la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles, U.N.A.J.

1.2.2. Presentación del Portal de Empleo U.N.A.J.

El Portal de Empleo U.N.A.J., se implementó en abril del año 2022, su presentación a la comunidad la realizó el rector Arnaldo Medina, junto a Juan Alberti responsable de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y Mauro Leguizamón responsable del Departamento de Graduadas/os/es de la universidad, quienes formaron parte del proyecto de puesta en marcha del Portal. El portal tiene como objetivo acompañar la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os de la universidad, vinculando sus búsquedas con ofertas laborales de las empresas y organizaciones de la región. El mismo se encuentra inmerso en la Plataforma Universia, propiedad del banco Santander Río, que es una herramienta exclusiva para universidades. Al mismo se ingresa a través del micrositio Portal de Empleos U.N.A.J.:



Fuente: Universidad Nacional Arturo Jauretche

Es un portal gratuito para postulantes y empleadoras/es, que funciona como comunidad laboral, se utiliza de manera autogestionada y funciona las 24hs. ofreciendo oportunidades de empleo y pasantías. En él las/os postulantes pueden cargar sus Curriculum Vitae (C.V.), generar un C.V. que posteriormente podrán descargar, generar su perfil profesional, realizar búsquedas y acceder a ofertas laborales.

Al mismo tiempo las empresas y las/os empleadores pueden registrarse para publicar sus ofertas laborales, recibir, calificar y seleccionar postulaciones.

Los siguientes datos sobre el funcionamiento del Portal de Empleo, fueron aportados por la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles:

	Cantidad
Estudiantes o graduados/as registradas/os/es en el Portal de Empleos	2788
Empresas/organismos registrados en el Portal	69
Estudiantes postulados a diferentes búsquedas (general)	757

Producción propia. Fuente: Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles.

2.3. Entrevistas a autoridades de la U.N.A.J.

Esta parte del diagnóstico organizacional se realizó desde un enfoque de investigación cualitativo, que utiliza métodos de recolección de datos que se enfocan en una medición no numérica, que consiste en obtener los puntos de vista y las perspectivas de las personas participantes (Hernández Sampieri, 2006). Para esto se realizaron, a través de una guía de preguntas previamente determinadas, entrevistas semi estructuradas a autoridades de la U.N.A.J. que ocupan cargos directivos en las áreas con las que se espera vincular la “Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche”.

Las entrevistas fueron hechas al Director de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y al Responsable del Departamento de Graduadas/os/es respectivamente y se clasificaron en 3

(tres) bloques de preguntas cada una. A continuación analizaremos las respuestas obtenidas en cada una de ellas y finalmente se desarrollarán las conclusiones y consideraciones necesarias.

2.3.1. Análisis de entrevista realizada en la Dirección de bienestar y asuntos estudiantiles.

Entrevista 1: Director de Bienestar y Asuntos Estudiantiles

Esta entrevista se desarrolló de manera presencial, utilizando grabación de audio y notas escritas. La misma se estructuró en 3 (tres) bloques de preguntas con el propósito de alcanzar diferentes objetivos.

Bloque A: Orientado a conocer y describir la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y en particular el proceso por el cual se acercan ofertas laborales a estudiantes y graduadas/os. El entrevistado se incorporó a la U.N.A.J. en el año 2011, con el inicio de la institución. Actualmente es el Director de Bienestar y Asuntos Estudiantiles, pero previamente formó parte del Centro de Política Educativa. Esta dirección estuvo en funcionamiento desde el año 2013 y el entrevistado está a cargo desde el año 2015.

Ante la pregunta sobre la ubicación de la dirección en el organigrama de la universidad hace mención de que la misma depende actualmente de la Secretaría General, pero que en la estructura orgánico-funcional existe la Dirección General de Bienestar Universitario en el medio, aclarando que la misma se encuentra aún vacante.

Detalla que el personal de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles se conforma por 5 (cinco) personas, de las cuales 3 (tres) ocupan puestos de atención al público en la oficina y las otras 2 (dos) desarrollan sus tareas en el Espacio Progresar, el mismo es un espacio de conectividad abierto a la comunidad, dónde se puede acceder al uso libre de computadoras e internet.

En cuanto a las tareas del área, especifica que tienen dos tipos de tareas. Por un lado, las tareas fijas, como puede ser la administración de las becas, de las pasantías y de los voluntariados nacionales. Por otro lado las tareas transitorias, ya que el trabajo de su área es ayudar y asistir en todas las políticas estudiantiles que se dan por fuera del aula, a veces éstas duran 1 (un) año o cuatrimestre y finalizan. Además participan de diversas jornadas, como pueden ser las Jornadas de Salud o de Puertas Abiertas.

Finalmente ante la pregunta sobre si la dirección desarrolla tareas de acompañamiento a la inserción laboral, aclara que si bien existe una administración de las ofertas de pasantías y de empleo, no existe un seguimiento exhaustivo de las mismas, que estén por fuera del

seguimiento mínimo y obligatorio de pasantías fijado por el Sistema de Pasantías que se establece por la Ley 26.427. Esto es por falta de personal que pueda ocuparse específicamente del acompañamiento a la inserción laboral.

Bloque B: Orientado a identificar las acciones que se llevan a cabo para fomentar la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os y las posibilidades de mejora.

El bloque inicia con una pregunta sobre la implementación del Portal de Empleo U.N.A.J., de la que el entrevistado fue parte, y se le consulta sobre la historia del portal y las motivaciones para la creación del mismo. A lo que él responde que al llegar a ocupar su rol en la Dirección de Bienestar y Asuntos estudiantiles las ofertas de empleo y pasantías solamente se publicaban en las redes sociales propias del área, y los CV's (Curriculums Vitae) se recepcionaban a través de un mail institucional dónde las personas que se postulaban a estas ofertas, lo que lo lleva a identificar la necesidad de ordenar o nuclear los CV's de una manera más dinámica y organizada, además de detectar la necesidad de generar un canal propio de publicación de las ofertas, todo esto para poder sectorizar y ordenar la información. En base a esta detección y a su conocimiento previo de la existencia de un portal en la Universidad Nacional de Quilmes (U.N.Q.), (ya que el mismo es graduado de esa casa de estudios), propone la implementación de esta herramienta, a través de la plataforma Universia, que es propia del Banco Santander Río y es un servicio específico para universidades.

Inicialmente la utilización de esta plataforma cumplió el objetivo de nuclear los CV's de estudiantes y graduadas/os, las pasantías y ofertas laborales. Y actualmente se convirtió en una herramienta en la que las/os usuarios no sólo se registran, sino que además acceden a ver ofertas de manera sectorizada según su ámbito de estudio, y de la que por ejemplo pueden descargar un C.V. que pueden utilizar para postularse en un empleo por fuera de la plataforma. La propuesta de creación del portal se acompañó de la creación de una marca propia de la universidad en Universia, a la que se accede a través de un micrositio en la página de la universidad denominado Empleos U.N.A.J., y la implementación de redes sociales propias en las que se publiquen ofertas laborales y de pasantías. Cabe aclarar que el entrevistado detalla que en el portal y bajo la marca de la universidad sólo pueden registrarse estudiantes y graduadas/os de la misma.

Específica que las consultas sobre empleos y pasantías generalmente son recibidas por su dirección a través de los canales virtuales oficiales de atención al público, pero pocas de manera presencial.

Las tareas de acompañamiento a la inserción laboral que desarrolla la dirección se ven condicionadas por la falta de personal, y la multiplicidad de tareas del área. Pero aclara que el objetivo siempre es ampliar y nuclear todas las acciones de acompañamiento y difusión.

Al finalizar este bloque de preguntas se le consultó sobre su opinión respecto a la creación de una Oficina de Empleo, a lo que responde que considera que el empleo es una temática con suficiente nivel de importancia como para tener un área específica, ya que las personas se acercan a la universidad en busca de una carrera que les permita formarse profesionalmente y acceder al mercado laboral. Sí bien aclara que no es una obligación de la institución garantizar la salida laboral de las/os estudiantes y graduadas/os, sí puede generar políticas que acompañen esa instancia.

Bloque C: Orientado a diseñar la “Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche”. Ubicación en el organigrama de la universidad. Estructura interna. Funciones. Perfiles profesionales. Necesidades de dotación de personal.

En este último bloque de preguntas se hizo foco específicamente en la propuesta de implementación de una Oficina de Empleo dentro de la universidad, para poder tomar en consideración las opiniones del entrevistado, por su lugar en la organización y sus experiencias.

Al momento de consultar sobre el lugar en el organigrama que debería ocupar la nueva oficina, comparte que cree que debería trabajar articuladamente con la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Graduadas/os/es. A su vez considera necesario que se incorpore personal calificado en materia laboral, y le parece oportuno que la búsqueda de personal se realice de forma interna en la organización, incorporando al menos una persona, que se ocupe inicialmente del área, pudiendo ser alguien graduada/o de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo, y considera que no es necesario un puesto fijo de atención presencial, ya que según su visión el acompañamiento en inserción laboral puede realizarse de forma virtual.

En cuanto a las funciones del área aclara que si bien es lógico que se traslade la administración del Portal de Empleo a la nueva oficina, este sector debería trabajar coordinadamente con las diferentes áreas de la universidad. Por ejemplo en cuanto a la vinculación con los institutos aclara que se podría realizar un análisis detallado de cada carrera en cuanto a qué momento académico se considera al/la estudiante con los suficientes

conocimientos para incorporarse a un puesto de trabajo relacionado con su formación profesional.

2.3.2. Análisis de entrevista realizada en el Departamento de graduadas/os/es.

Esta entrevista se desarrolló de manera presencial, utilizando grabación de audio y notas escritas. La misma se estructuró en 3 (tres) bloques de preguntas con el propósito de alcanzar diferentes objetivos.

Bloque A:

Orientado a conocer y describir la Dirección General de Bienestar Universitario y en particular el proceso por el cual se acercan ofertas laborales a estudiantes y graduadas/os.

El entrevistado forma parte de la estructura de gestión de la universidad desde el año 2019 cuándo asume la responsabilidad del Departamento de Graduadas/os/es U.N.A.J. y es graduado de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo. Ante la consulta sobre la ubicación del departamento en el organigrama, explica que si bien existe la Dirección General de Bienestar Universitario según la estructura orgánico-funcional, el cargo aún no está cubierto, por lo que en los hechos actualmente depende de la Secretaría General. El departamento está conformado sólo por él por el momento.

En cuanto a las tareas del área, resume que consisten en atender las demandas y necesidades de las/os graduadas/os, por ejemplo en la organización de los actos de colación de títulos (que antes eran organizados por el Centro de Política y Territorio), acercamiento de ofertas de posgrado, información sobre inserción laboral, orientación y acompañamiento en trámites diversos de homologación, inscripciones a nuevas carreras, etc. no hay un área temática específica, sino que es el vínculo general de la universidad con la/el graduada/o. Ante la consulta sobre las acciones que se desarrollan para acompañar en la inserción laboral, explica que el área tiene algunas tareas, por un lado se realiza seguimiento de las trayectorias laborales, para poder describir y diagnosticar el desarrollo de esas trayectorias, y por otro lado desarrollan tareas de difusión de búsquedas y ofertas laborales. El Departamento, al tener un público más acotado, cuenta con la ventaja de poder acercar ofertas laborales de manera segmentada a las/os graduadas/os.

Bloque B: Orientado a identificar las acciones que se llevan a cabo para fomentar la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os y las posibilidades de mejora.

El bloque inicia con una pregunta sobre las motivaciones para la propuesta e implementación del Portal de Empleo U.N.A.J., de la que el entrevistado fue parte. Explica que el mismo fue pensado como un canal para organizar la búsqueda y selección laboral, por lo que es un servicio que a las/os graduadas/os les sirve pero que también le sirve a las organizaciones locales. El trabajo es tender puentes entre las empresas, las/os graduadas/os, las búsquedas y quien necesita.

Recuerda que si bien existía un portal previamente, cuándo inició su trabajo en la universidad, se trasladó al nuevo portal. El mismo es un soporte otorgado por la plataforma Universia, tiene como interesante que no sólo carga las ofertas laborales que llegan a U.N.A.J. sino que también comparte ofertas de otros lugares. Considera a esto cómo una ventaja, ya que enriquece el portal, porque muchas organizaciones no conocen aún la universidad. Además es una manera de darle soporte a la información de los usuarios, porque en el mismo se puede generar un C.V., que además puede exportarse para ser utilizado en búsquedas de empleo por fuera del portal. Considera que es una herramienta digital que ordena el proceso de inserción laboral de estudiantes y graduadas/os.

En cuanto al funcionamiento del portal de empleo explica que las/os estudiantes y graduadas/os que se registran por un lado no son validados porque sus datos son registrados previamente en el sistema, en cambio las empresas se registran por otro lado y son validadas para poder corroborar que sean organizaciones que cumplan con el enfoque ético de la universidad, aclara de todos modos que hasta el momento no han habido problemas de este tipo con empresas.

Especifica que en el departamento no se reciben tantas consultas por ofertas laborales a través de los canales formales de comunicación, pero que sí es algo que se da en el diálogo directo con graduadas/os, por lo que se genera un canal de comunicación que no es típico pero que es efectivo y permite acercar ofertas de manera segmentada.

Se le consultó su opinión sobre la posibilidad de ampliar la difusión de ofertas de empleo de manera institucional. A esto responde que considera que siempre se puede hacer algo más para acompañar, por ejemplo en su área se presta más atención a las comunicaciones vía correo electrónico que a las redes sociales, y que es algo que se podría mejorar. Esto

igualmente se da de esta forma porque se tiene la teoría de que la/el graduada/o pasa menos tiempo en redes sociales, y además existe la posibilidad de que alguna/o no sea seguidora/or del perfil, entonces resulta más efectivo el vínculo por mail.

Ante la consulta sobre su opinión respecto a la posibilidad de que la universidad amplíe su acompañamiento a la inserción laboral, específica que cree que se podría dar un orden lógico a las políticas de empleo que se generan en diversos sectores de la institución. Hay actividades como talleres o charlas que se duplican, y que debería haber un lugar donde las acciones se pueden centralizar, darle una lógica común, un mismo enfoque.

Al finalizar este bloque de preguntas se le consultó si considera oportuna la creación de una oficina de orientación para la búsqueda de empleo, a lo que responde que sí y que considera que debe ir acompañada con la formación de competencias. Por ejemplo en la difusión de posgrados ya que no todos son sólo para graduadas/os.

Bloque C: Orientado a diseñar la “Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J.”. Ubicación en el organigrama de la universidad. Estructura interna. Funciones. Perfiles profesionales. Necesidades de dotación de personal.

En este último bloque de preguntas se hizo foco específicamente en la propuesta de implementación de una Oficina de Empleo dentro de la universidad, para poder tomar en consideración las opiniones del entrevistado, por su lugar en la organización, sus experiencias en la misma y sus conocimientos profesionales por ser graduado de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo.

Al momento de consultar sobre el lugar en el organigrama que debería ocupar la nueva oficina, comparte que creó que debería estar en el marco de la Dirección General de Bienestar Universitario, vinculada con diversos sectores, como el Departamento de Graduadas/os, la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles, el Departamento de Orientación Educativa, etc. Además considera que la nueva oficina debería incorporar una persona al menos, ve de manera favorable que la selección de personal se realice de forma interna en la organización, y que el departamento puede colaborar en este sentido.

Finalmente sobre las funciones que debería tener la oficina, hace foco en la empleabilidad, en cuanto a la formación en la búsqueda, mejorar las competencias, la búsqueda laboral, armado de C.V., segmentación de las búsquedas laborales, estableciendo redes con organizaciones productivas. Agrega la difusión de las ofertas de trabajo, la creación y administración de una nueva red social propia y la gestión del portal de empleo. Que la oficina sea un punto de articulación donde todo se le dé coherencia a todo lo que está disperso y redistribuir a los lugares correctos, es decir, las propuestas de unidades, talleres, charlas, que se podrían unificar en un programa, como un hilo conector, que le de formato, lo calendarice y lo repita a lo largo del tiempo. Respecto a qué tipo de atención al público considera que se debe aplicar, opina que la atención debe ser de manera virtual, y que en todo caso se pueden coordinar entrevistas.

2.3.3. Conclusiones: entrevistas y diagnóstico organizacional.

Conclusión de entrevistas.

En el marco del diagnóstico organizacional se realizaron estas entrevistas semiestructuradas, con el objetivo de conocer la Dirección General de Bienestar Universitario, las políticas de inserción laboral, y las posibilidades de mejora en el acompañamiento de estudiantes y graduadas/os en la búsqueda de empleo.

Del análisis realizado sobre las entrevistas surgen los siguientes resultados:

- Ambos entrevistados pudieron ubicar la Dirección General de Bienestar Universitario en el organigrama de la universidad. La misma pertenece a la Secretaría General y es dónde se ubican las áreas de las que los entrevistados son responsables. Como la estructura orgánico - funcional fue sancionada en el año 2021 a través de la Resolución (R) 456/21, aún se encuentra en proceso de implementación, en este sentido, a través de las entrevistas se pudo identificar que la dirección se encuentra por el momento vacante y que por lo tanto las áreas de Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Graduadas/os, dependen en la práctica de la Secretaría General.
- La universidad cuenta con políticas de empleo que tienen el propósito de acompañar e incentivar la inserción laboral a estudiantes y graduadas/os. Estas políticas son variadas y se originan en diversas áreas, para públicos objetivos, algunas pueden ser talleres, charlas, o actividades de formación en la búsqueda de empleo, por ejemplo

Talleres de Armado de C.V. y búsqueda que se organizan por la Dirección de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo, actividades de profesionalización como posgrados orientados a graduadas/os de la universidad y profesionales externos, que se proponen por ejemplo desde el Departamento de Graduadas/os/es.

- Las pasantías universitarias son la herramienta de acompañamiento institucional en los primeros pasos en el mundo del trabajo de estudiantes avanzadas/os. Las mismas son acercadas a las/os estudiantes con los detalles de las propuestas, los requisitos de acceso y las condiciones de realización a través de canales oficiales de comunicación pertenecientes a la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles. Además se realiza el seguimiento en los términos que establece la Ley 26.427 de Sistema de Pasantías Educativas, pero se identifica que de contar con el personal necesario la dirección podría realizar un seguimiento más exhaustivo, que permita realizar estadísticas más detalladas, pudiendo ser utilizadas para proponer mejoras en cuanto a la oferta de las mismas y nuevos vínculos con organizaciones del territorio.
- El Portal de Empleo es la herramienta de acompañamiento a la inserción laboral a través del cual se vinculan a estudiantes y graduadas/os con las ofertas y búsquedas laborales de las empresas y organizaciones públicas o privadas, que se registran en el mismo. Ambos entrevistados consideran favorablemente la utilización del Portal de Empleo, valorando que a través de él las/os postulantes pueden acceder a ofertas de empleo o pasantías y también les sirve como herramienta para la búsqueda laboral por fuera de la plataforma, ya que la misma permite crear un C.V. que puede ser descargado y utilizado para postularse a diferentes ofertas de trabajo.
- Existe una variada oferta de posgrados, diplomaturas, especializaciones y maestrías, que son una herramienta de profesionalización a través de la cual se perfeccionan profesionales graduadas/os de la universidad y externos. En la entrevista realizada al Departamento de Graduadas/os/es se identifica que si bien esta oferta de actividades formativas es amplia y variada, se podrían generar nuevas, que estén orientadas también a los intereses laborales de graduadas/os.

En cuanto a posibilidades de mejora de ambas entrevistas se desprende que todos estos acompañamientos institucionales pueden mejorarse y ampliarse, unificando y dando un orden lógico a las actividades que se realizan de forma descentralizada en diferentes áreas. Además se identifica que, para que esto sea posible, existe la necesidad de incorporar mayor cantidad de personal, ya que las tareas de la Dirección y el Departamento son múltiples. Otra propuesta

de mejora que surgió es la creación de redes sociales específicas para las cuestiones relacionadas al acceso al mercado de trabajo.

Finalmente ambos entrevistados plantean una opinión favorable respecto a la propuesta de incorporación de la Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Consideran que la misma puede realizar tareas de:

- Unificación de las políticas de empleo de la universidad brindando un orden lógico a las mismas.
- Ampliación de las ofertas de políticas de empleo.
- Establecer canales oficiales de comunicación, como redes sociales propias del área, casilla de correo electrónico y líneas de teléfono.
- Coordinar acciones con otras áreas de la institución, promoviendo la comunicación interna y la colaboración mutua en pos de alcanzar los objetivos organizacionales y la misión de la universidad

Surge finalmente de las entrevistas que la ubicación de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J. dentro del organigrama debe ser en el marco de la Dirección General de Bienestar Universitario, para que trabaje de manera articulada con la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Graduadas/os, y en vinculación con otras áreas, como institutos, direcciones y secretarías de la universidad. Además debe fomentar una red de articulación con organizaciones territoriales locales, ya sean del ámbito público o privado.

Respecto a las necesidades de dotación de personal, ambos consideran necesaria la incorporación de al menos 1 (una) persona inicialmente, y que la misma debe estar formada en cuanto a las Relaciones Laborales. Para esto ven de manera favorablemente que la selección de este personal se dé de forma interna en la organización, por ejemplo incorporando una persona graduada en la Licenciatura en Relaciones del Trabajo.

Conclusión del diagnóstico organizacional.

En el presente diagnóstico organizacional se analizaron las pasantías universitarias de U.N.A.J., el Portal de Empleo U.N.A.J., y dos entrevistas realizadas a las autoridades a cargo de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Graduadas/os/es.

Del mismo se desprende que la universidad cuenta con políticas y herramientas que acompañan y fomentan la inserción laboral de estudiantes y graduadas/os, las mismas fueron ampliando su alcance año a año.

Las pasantías universitarias se administran en la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y se acercan a la comunidad educativa a través de redes institucionales y canales de comunicación internos, con la información sobre los requisitos y condiciones de realización de cada una. El seguimiento de las mismas se realiza en base a la Ley 26.427, pero no existe un seguimiento exhaustivo por falta de personal, por lo que se podría mejorar en este aspecto a través de la incorporación de personal especializado, nueva división de tareas fijas y aleatorias, para optimizar el acompañamiento en los primeros pasos en el mundo laboral.

Específicamente sobre el Portal de Empleo se pudo identificar que actualmente hay registradas/os más de 2700 (dos mil setecientos) estudiantes y casi 70 (setenta) empresas. Por lo que se puede establecer que si se ampliara la vinculación de la universidad con organizaciones locales se podrían ampliar las ofertas, demandas y alcance del portal.

En las entrevistas se pudo observar que la participación de las diversas áreas de la universidad en políticas de empleo son variadas y se detecta la necesidad de articular y dar un orden lógico a todas las actividades, ampliar su alcance y poder registrar su seguimiento.

Finalmente este diagnóstico organizacional realizado identifica que con el crecimiento de la universidad y la mayor necesidad de acompañamiento a la inserción laboral de estudiantes y graduadas/os por la situación económica del país y nuestra región, se hace necesario contar con un área específica que pueda articular las políticas de empleo generadas por la institución.

CAPÍTULO III Diseño de la Oficina de Orientación para la Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

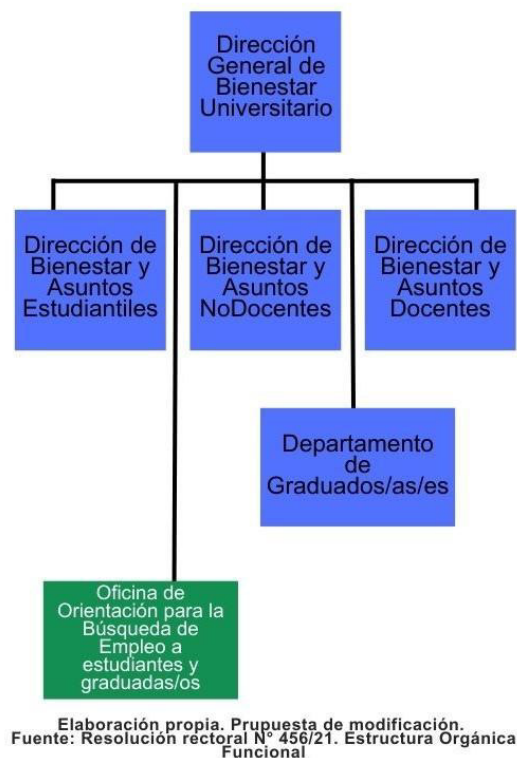
3.1 Propuesta de intervención. Proyecto de incorporación de la “Oficina de Empleo para estudiantes avanzadas/os y graduadas/os de la U.N.A.J.” al organigrama de la institución.

En el presente T.I.F. se llevó a cabo un diagnóstico organizacional a través de la recolección de datos sobre el funcionamiento de la universidad, estadísticas de pasantías, que son administradas y acercadas a la comunidad de manera institucional; estadísticas sobre el Portal de Empleo que identificó una creciente vinculación de empresas y estudiantes y graduadas/os con la plataforma; y entrevistas semiestructuradas, con una guía de preguntas abiertas para cada entrevistado, que buscó conocer sus puntos de vista y perspectivas sobre las políticas de empleo que lleva a cabo la institución.

Como resultado inicial del diagnóstico se identificó que la institución cuenta con políticas y herramientas que acompañan y fomentan la inserción laboral, que fueron ampliando su alcance año a año. El siguiente resultado del diagnóstico identifica la necesidad de unificación o articulación de manera centralizada de todas las políticas de empleo, para poder ampliar su alcance, dar un orden lógico y poder registrar su seguimiento.

En base a los resultados obtenidos durante el diagnóstico se presenta la propuesta de intervención que sugiere la creación de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J. La universidad cuenta con una estructura orgánica funcional, que es la que organiza los procesos internos estableciendo las diferentes áreas de gestión de la institución, sus funciones y estructura jerárquica, se sugiere en este contexto la incorporación de la Oficina en la misma, ubicándola estratégicamente dentro de la Dirección General de Bienestar Universitario, para que pueda trabajar de manera articulada con la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles y el Departamento de graduadas/os/es, que son también dependientes de la misma, y vincularse en general con todas las áreas de la universidad, como pueden ser secretarías, subsecretarías, institutos y/o coordinaciones de carrera. Esta propuesta encuentra su fundamento teórico en el concepto de estructura organizacional (Robbins, 2010) que comprende a la misma como el armado formal del organigrama y tiene la capacidad de definir líneas de autoridad, dividir puestos de trabajo, agrupar actividades y coordinar acciones.

En cuanto a la ubicación en el organigrama de la organización, se propone que la relación de autoridad sea de dependencia directa de la Dirección General de Bienestar Universitario, que tiene como responsabilidad primaria diseñar e implementar acciones que se destinen al bienestar de estudiantes, docentes, no docentes y graduadas/os de la universidad.



3.2 Objetivos, funciones y tareas de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J.

Los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2001) son los puntos hacia los cuales la organización dispone sus recursos y energías, son además finalidades colectivas que se vinculan con aspectos de significancia social (Chiavenato, 2001). Influyen en las actividades que se organizan y pueden también ser definidos por acciones realizadas institucionalmente. Establecen la base de relación entre la organización y el entorno.

La Oficina de Empleo propuesta en el presente T.I.F. tendrá los siguientes objetivos organizacionales:

- Contribuir al cumplimiento de la misión de la universidad, interviniendo y formando parte de actividades que contribuyen a la producción y distribución de conocimiento,

priorizando la articulación y cooperación con otras áreas de la universidad, y organizaciones públicas o privadas externas, que pertenezcan a sectores económicos, sociales y culturales del territorio.

- Extender acciones de servicio a la comunidad a través del vínculo con organizaciones externas, ya que las/os profesionales que se forman en la universidad aspiran a un crecimiento personal de movilidad social ascendente, y a su vez desarrollarán sus conocimientos en pos del crecimiento del entorno al que pertenecen.
- Establecer vínculos de mutua cooperación con Oficinas de Empleo de los Municipios de la región, empresas privadas y organismos estatales que se encuentren en condiciones de ofertar puestos de trabajo y/o cupos para pasantías universitarias.
- Facilitar y fomentar el acceso de las/os estudiantes y graduadas/os a un empleo formal, vinculado a sus incumbencias profesionales, pero que a su vez les brinde la oportunidad de acceder a puestos de trabajo asalariados y enmarcados en la regulación laboral vigente. Acercando oportunidades de empleo a personas en situación de desempleo o con aspiraciones a mejorar sus condiciones laborales, orientando su trayectoria laboral en base a su trayectoria académica.

En cuanto a las funciones que van a corresponder a la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J., resulta necesario visibilizar que son funciones propias (Chiavenato, 2001) aquellas que deben ser llevadas a cabo por un área específica, ya sea por su ubicación en la estructura organizacional, como también por los perfiles profesionales con los que cuenta el área, según los objetivos organizacionales establecidos previamente. Vale aclarar en este punto que si bien es la responsabilidad inicial de las políticas, funciones y acciones del área corresponden al área específica, son en general responsabilidad de la máxima autoridad de la organización, en este caso de Rectorado de la universidad.

Serán funciones de la Oficina de Empleo para estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J.:

- Organizar de manera centralizada y lógica las actividades vinculadas al empleo que se originan en diversas áreas de la institución, por ejemplo charlas, talleres, cursos y/o actividades de formación para el empleo.
- Planear o planificar actividades de formación para el empleo y búsqueda laboral.

- Impulsar y dirigir proyectos de vinculación y/o cooperación mutua con organizaciones públicas o privadas, que pueden ofertar puestos de trabajo y/o cupos de pasantías universitarias.
- Coordinar la difusión de las ofertas de empleo y pasantías universitarias, las condiciones de realización y los requisitos, a la comunidad universitaria.
- Controlar u observar el alcance de las diversas políticas de empleo, generando datos estadísticos que permitan observar la incidencia de la universidad en las trayectorias laborales y profesionales de sus estudiantes y graduadas/os.
- Administrar el Portal de Empleo, ampliar su difusión y mantener actualizadas las estadísticas propias del mismo.

La Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J. tendrá las siguientes tareas propias:

- Administrar el Portal de Empleo. Difundir las ofertas de trabajo y pasantías universitarias registradas en el mismo. Mantener actualizadas las estadísticas de registros de estudiantes, graduadas/os, empresas y organizaciones. Mantener actualizadas las estadísticas sobre acceso a puestos de empleo y cupos de pasantías a través del Portal.
- Atender al público para asesorar en la búsqueda de empleo a estudiantes y graduadas/os, a través de canales oficiales de comunicación que permitan un vínculo directo con las/os mismas/os.
- Generar políticas de empleo y actividades de formación para la búsqueda laboral, como charlas, talleres y/o cursos orientados a la empleabilidad.
- Acercar a la comunidad educativa las ofertas de posgrado y requisitos de participación en los mismos.
- Generar y gestionar redes sociales propias del área, centralizando la información relativa a la Oficina.
- Coordinar actividades orientadas a la empleabilidad, como seminarios o talleres, con áreas de la universidad y organizaciones externas.

3.3 Planificación de necesidades de personal. Búsqueda y selección de personal.

Descripción de puestos.

La planificación de necesidades de personal, se realiza en base al concepto de Planificación Estratégica de Personal, que cómo se vió en el contexto conceptual, hace referencia a la selección de personal, no sólo por sus aptitudes técnicas, sino teniendo en cuenta todo el entorno de la/el trabajadora/or, integrando e involucrando los objetivos organizacionales con sus objetivos personales.

En este sentido se sugiere que la selección de personal se realice dentro de la estructura NoDocente actual, a través del búsqueda interna (Chiavenato, 2001) que es un procedimiento en el cual se trabaja solamente con candidatas/os pertenecientes a la organización y que cumplan con las incumbencias profesionales necesarias para formar parte de un área orientada a la inserción laboral. Este tipo de búsquedas tiene ciertas ventajas por las que es elegido, resulta ser más barato para la organización, ya que se ahorrán los gastos de difusión y anuncios. Se puede realizar de forma más rápida la selección, ya que las entrevistas, las posibilidades de incorporación al área y la demora habitual del proceso de inducción, se acortan. Brinda un índice mayor de seguridad y validez, ya que la/el candidata/o ya es conocido en la organización, se conocen sus aptitudes, actitudes y compromisos con la organización, lo que implica una reducción de posibilidades de error en la selección. Este tipo de reclutamiento además, a nivel organizacional, son fuente de motivación para las personas que trabajan en la organización, ya que brinda expectativas posibles de crecimiento. Finalmente desarrolla una especie de competencia sana dentro del personal, poniendo en consideración que las oportunidades de mejoras en las condiciones laborales se ofrecen a quienes demuestren condiciones para este fin.

En cuanto a las necesidades de formación profesional necesarias para aspirar a los puestos de trabajo que se habilitarán con la implementación de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J. se espera que las/os postulantes:

- Cuenten con herramientas para diseñar y gestionar políticas de empleo, capacitación y formación profesional en cuanto al mundo del trabajo.
- Esté capacitada/o para asistir de forma técnica y a través de la coordinación, relaciones institucionales vinculadas al trabajo, generando la articulación de las diferentes áreas de la organización.

- Tenga conocimientos sobre legislación laboral y pueda brindar asesoramiento sobre la misma.
- Diseñar e implementar actividades de formación en la búsqueda de empleo, como programas de formación profesional, charlas y talleres orientados a la inserción laboral.
- Manejo de plataformas digitales de búsquedas de empleo.
- Manejo de redes sociales y producción de contenidos.

En este sentido se hace visible que la U.N.A.J. cuenta dentro de su oferta académica con la Licenciatura en Relaciones del Trabajo, que dota a sus estudiantes y graduadas/os de incumbencias profesionales relacionadas a las expectativas de conocimientos necesarios para poder formar parte de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J.. Es por esto que se sugiere que la incorporación de personal se realice a través del reclutamiento interno, considerando como ventaja de postulación ser estudiante avanzada/o o graduada/o de la Licenciatura. En caso de no contar dentro de la planta actual de personal con alguien interesada/o y capacitada/o en relaciones laborales, se sugiere que la selección de personal se realice a través del contacto con el Departamento de Graduadas/os U.N.A.J. y la coordinación de la carrera.

Para alcanzar los objetivos organizacionales propuestos para la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J., que se fijaron al inicio de este capítulo, se planificarán las líneas de autoridad a través de una estructura jerárquica interna, se establece las tareas, deberes y responsabilidades de cada puesto. En este sentido vale aclarar que la descripción de puestos es una de las atribuciones de la administración de personal. Alles, M. (2013) aclara que si bien todas las funciones se articulan entre sí, la descripción de puestos es la base sobre la que se organizarán los procedimientos del área.

En base a esas consideraciones teóricas se proponen para la creación del área dos puestos de trabajo:

Puesto 1: Responsable de la Oficina de Empleo para estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J.

Este cargo tiene como responsabilidad primaria coordinar las acciones necesarias para el alcance de los objetivos organizacionales y gestionar el personal interno del área. Impulsar la

creación de políticas y actividades que fomenten la inserción laboral. Controlar las tareas administrativas realizadas en el área. Generar la articulación con otras áreas de la universidad, para unificar las diversas actividades de políticas de empleo que tienen origen en secretarías, direcciones o institutos.

Tareas:

- Coordinar la atención al público del área. Establecer canales oficiales de comunicación, como redes sociales propias del área, casilla de correo electrónico y líneas de teléfono.
- Poner a disposición del personal administrativo la información relativa a políticas de empleo impulsadas por la institución.
- Definir las líneas de acción y acciones administrativas que el área debe llevar a cabo para dar un orden lógico a las políticas de empleo institucionales, el desarrollo de actividades como programas, talleres o charlas orientadas a la inserción laboral.
- Coordinar acciones con otras áreas de la institución, promoviendo la comunicación interna y la colaboración mutua en pos de alcanzar los objetivos organizacionales y la misión de la universidad.
- Disponer las herramientas necesarias para la actualización periódica de estadísticas relativas al Portal de Empleo, ya sea de registros, ofertas de empleo u ofertas de pasantías.
- Impulsar la ampliación de políticas orientadas a contribuir en la inserción laboral de estudiantes y graduadas/os de la universidad.

Puesto 2: Puesto administrativo.

Este cargo tiene como responsabilidad primaria gestionar las tareas administrativas propias del área.

Tareas:

- Atención al público a través de canales virtuales de comunicación. Redes sociales. Correos electrónicos. Consultas telefónicas.
- Recepcionar y gestionar respuestas a consultas sobre la oferta de políticas de empleo impulsadas por la institución.
- Administrar las acciones administrativas necesarias para el desarrollo de actividades orientadas a la inserción laboral, como pueden ser talleres, programas o charlas.

- Proveer información sobre el funcionamiento del Portal de Empleo, los métodos de registro en el mismo, tanto para estudiantes, graduadas/os, empresas y organizaciones estatales.
- Mantener actualizadas las estadísticas relativas al Portal de Empleo, ya sea de registros, ofertas de empleo u ofertas de pasantías.

CONCLUSIONES FINALES

A modo de cierre, a lo largo del presente Trabajo Integrador Final se buscó dar visibilidad de las políticas de inserción laboral con las que cuenta la Universidad Nacional Arturo Jauretche, y contribuir de manera teórica a la ampliación y mejora de las mismas.

Se espera haber alcanzado el objetivo general de diseñar la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la U.N.A.J. para estudiantes y graduadas/os de la universidad, poniendo de manifiesto las competencias profesionales adquiridas en la Licenciatura de Relaciones del Trabajo.

Para el alcance de este objetivo general se establecieron una serie de objetivos específicos que, mediante un diseño metodológico de enfoque cualitativo, buscaron conocer y describir la forma en la que la universidad se involucra en fomentar la inserción laboral de estudiantes y graduadas/os; identificar las acciones que se originan en la institución como políticas de empleo y posibilidades de mejoras. Finalmente, diseñar la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, describiendo las sugerencias en cuanto a la ubicación que tendrá en la estructura de gestión de la universidad, las funciones y tareas que se observan oportunas, y propuestas sobre la selección de personal para la conformación del área.

Este trabajo se estructuró en capítulos orientados al alcance de los objetivos específicos.

En el primer capítulo se buscó conocer la universidad y la Dirección General de Bienestar Universitario, para esto se realizó el análisis de documentación preexistente relativa a los principios sobre los que se creó la U.N.A.J., y a políticas de empleo que se administran de manera institucional.

En el segundo capítulo se realizó un diagnóstico organizacional con el objetivo de identificar las acciones que se realizan para promover y acompañar la inserción laboral de estudiantes y graduadas/os. Para esto se ejecutó el análisis del sistema de pasantías que administra la universidad y el Portal de Empleo, obteniendo como resultado que son herramientas efectivas para el acompañamiento en el acceso al mercado de trabajo, pero que para poder ampliarlas y mejorarlas es necesario contar con mayor cantidad de personal no docente. Además se realizó

un análisis de la información obtenida a través de entrevistas semiestructuradas que se realizaron a los responsables de la Dirección de Bienestar Estudiantil y el Departamento de Graduadas/os/es, las mismas se desarrollaron en un entorno de profunda colaboración por parte de los entrevistados, brindando información muy valiosa que fue utilizada para la formulación de la propuesta de intervención.

En el tercer capítulo se avanzó en la propuesta de intervención derivada del diagnóstico organizacional, diseñando la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, detallando objetivos organizacionales, las funciones que tendrá a cargo, las tareas que realizará y la planificación de necesidades de personal basada en la descripción de puestos de trabajo y formación profesional.

Me parece oportuno resaltar que la motivación para la elaboración de este Trabajo Integrador Final fue la profunda convicción de que quienes nos formamos en la universidad pública, gratuita y de calidad debemos poner nuestros conocimientos a disposición de la población para proyectar una sociedad más justa e igualitaria. En este sentido, se intenta hacer un aporte teórico a la construcción de una universidad con un modelo de integración al territorio, que produzca conocimientos que promuevan el desarrollo social y económico del entorno al que pertenece. A través del análisis que se realizó sobre la participación de estudiantes y graduadas/os en las actividades y herramientas de acompañamiento a la inserción laboral se pudo observar que la misma se fue incrementando sostenidamente, poniendo de manifiesto la creciente necesidad de las/os estudiantes de acceder a un empleo formal al mismo tiempo que transitan su vida académica. Se propone abordar una política de empleo que acompañe a estudiantes y graduadas/os de la universidad en el proceso de inserción a un mercado laboral cada día más competitivo, promoviendo acciones que mejoren sus oportunidades de acceder a puestos de trabajo registrado, vinculados a sus competencias profesionales y bajo la protección de la normativa legal en materia laboral.

Esperando haber alcanzado los objetivos propuestos, para finalizar este trabajo se recupera una frase de Arturo Jauretche que plasma los principios sobre los que se realizó este T.I.F.:

El país necesita una Universidad profundamente politizada; que el estudiante sea parte activa de la sociedad y que incorpore a la técnica universalista la preocupación por las necesidades de la comunidad, el afán de resolverlas, y que, por consecuencia, no vea en la técnica el fin, sino el medio para la realización nacional. (Jauretche, A. 1975).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, L. & Arroyo, J. (2009) Argentina: oficinas municipales de empleo. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/article/argentina-oficinas-municipales-de-empleo>
- Ackerman, M. E. (2016) Si son humanos no son recursos: pensando en las personas que trabajan. Santa Fe: Rubinzal - Culzoni.
- Alles, M. A. (2013). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica
- BALSEIRO ALMARIO, Carmen L. et al. (2012) Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. *Enferm. univ* [online]. 2012, vol.9, n.1 [citado 2024-08-18], pp.16-26. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100003&lng=es&nrm=iso. ISSN 2395-8421.
- Chiavenato, Idalberto (2001) Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 5ed. México: McGRAW-HILL
- Chiavenato, Idalberto (2011) Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 9ed. México: McGRAW-HILL
- CREACIÓN DEL SISTEMA DE PASANTÍAS EDUCATIVAS EN EL MARCO DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL. Ley 26.427. BUENOS AIRES, 26 de Noviembre de 2008. Boletín Oficial, 22 de Diciembre de 2008. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>
- Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (2006) Decreto 366/2006. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales. Buenos Aires. <https://www.fatun.org.ar/convenio>
- Garbarini, Mónica [Coord.] (2023) Guía para la comunicación universitaria : Hacia un lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros. Florencio Varela : Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://biblioarchivo.unaj.edu.ar/mostrar/pdf/scvsdf/erwe/4599275f2f1a153d078fb8d567ef7955a707e622>
- Hernández Sampieri, R. (2006) Metodología de la investigación. 4a. ed. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Jauretche, A. (2011) Los profetas del odio y la yapa : la colonización pedagógica. 3a.ed. Buenos Aires : Corregidor.

- Julio César Neffa ... [et.al.]. (2014) *Actividad, empleo y desempleo : conceptos y definiciones*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET
https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Leguizamon, M. E. (2019). *Transiciones de la educación al trabajo de los/as jóvenes graduados/as de la Universidad Nacional Arturo Jauretche: un estudio exploratorio sobre las trayectorias educativas-laborales de los/as primeros/as egresados/as de carreras de grado de la UNAJ*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Ley 26.576. *Creación de la Universidad Nacional Arturo Jauretche con sede en la Ciudad de Florencio Varela de la Provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires, 02 de diciembre de 2009. Promulgada, 29 de diciembre de 2009.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/162511/norma.htm>
- LEY DE EDUCACIÓN NACIONAL. Ley 26.206. Buenos Aires, 14 de diciembre de 2006. Boletín oficial, 28 de diciembre de 2006.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/123542/texact.htm>
- LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Ley 24.521. BUENOS AIRES, 20 de Julio de 1995. Boletín Oficial, 10 de Agosto de 1995.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>
- Otero, A., Corica, A. y Merbilhaá, J. (2018). *Las universidades del conurbano bonaerense: influencias y contexto*. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 12 (14), e052.
<https://doi.org/10.24215/23468866e052>
- Otero, A., Corica, A. y Merbilhaá, J. (2018). *Las universidades del conurbano bonaerense: influencias y contexto*. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 12 (14), e052.
<https://doi.org/10.24215/23468866e052>
- Panaia, M. (2019). *Profesionalización o salarización de las profesiones en un contexto flexible*. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires
- Panaia, M. (2021) *Los jóvenes entre la universidad y el trabajo*. Argentina: Universidad de Buenos Aires, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
<https://www.redalyc.org/journal/3845/384569922019/>
- Robbins, S; Coulter; M. (2010) *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional*. 6a ed. México. Alfaomega Unidad de Recursos Humanos para la Salud de la OPS/OMS

Sautu, Ruth (2010) Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Universidad Nacional Arturo Jauretche (2013) Una comunidad en movimiento: memoria fundacional 2010-2013. UNAJ.

<https://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2016/08/Informe-de-Gestion-UNAJ-2013.pdf>

Universidad Nacional Arturo Jauretche (2021) Resolución (R) 456/21. Estructura Orgánico-Funcional. Florencio Varela. 28 de diciembre de 2021.

<https://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2024/11/Resolucion-R-Expediente-N%C2%B0-2324-21-Modificacion-Estuctura.pdf>

Universidad Nacional Arturo Jauretche (s. f.) Estatuto.

<https://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2015/12/Estatuto.pdf>

Universidad Nacional Arturo Jauretche (s.f.) Proyecto Institucional. UNAJ.

https://www.dropbox.com/scl/fi/aherssfvk2knq8abbifyr/Proyecto_Institucional_UNAJ.pdf?rlkey=7g2c0dxfiyroqf68g1okqecig&e=1&dl=0

Universidad Nacional Arturo Jauretche. Dirección General de Aseguramiento de la Calidad (2023)

Grado y pregrado: estudiantes regulares. UNAJ.

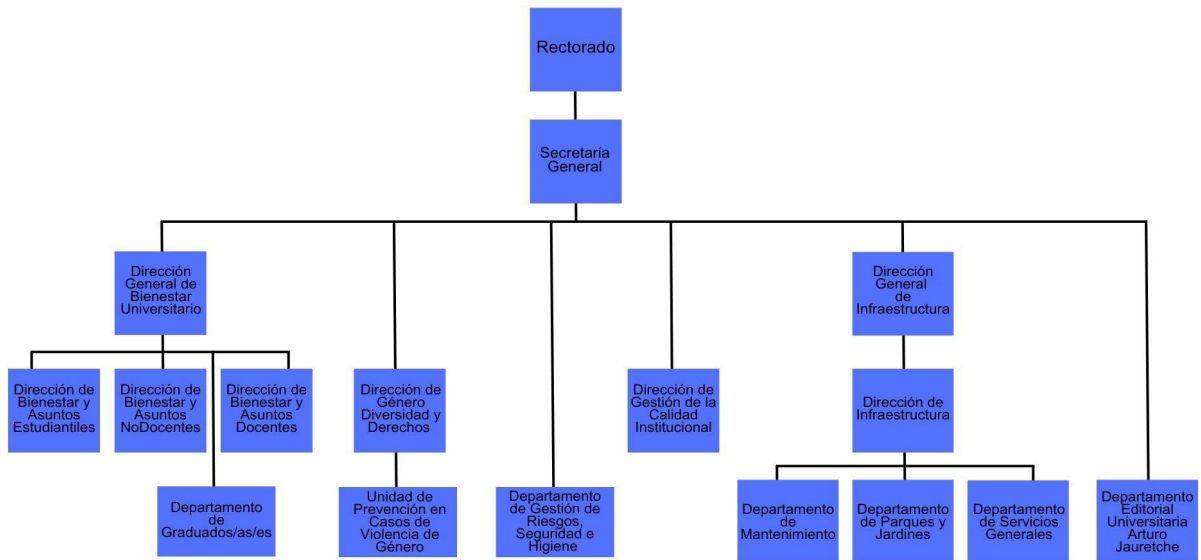
<https://drive.google.com/file/d/1lw6dgFjm0UkygbcMvnq6f01-GWpXcVur/view>

Vasilachis de Gialdino, I. (2006) Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Editorial Gedisa S.A.

ANEXOS.

Anexo 1.

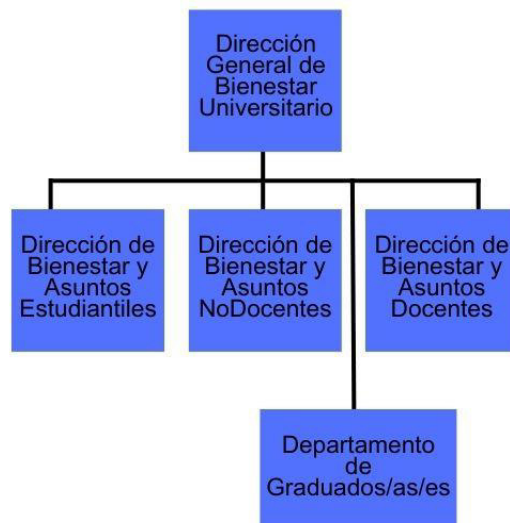
Organigrama de la Secretaría General de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.



Elaboración propia. Fuente: Resolución rectoral N° 456/21. Estructura Orgánica Funcional

Anexo 2.

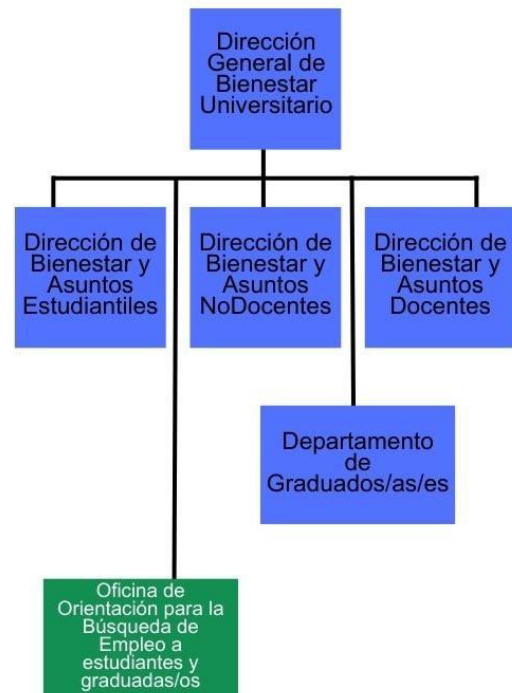
Organigrama de la Dirección General de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.



Elaboración propia. Fuente: Resolución rectoral N° 456/21. Estructura Orgánica Funcional

Anexo 3.

Organigrama sugerido en la propuesta de intervención para la incorporación de la Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche



Elaboración propia. Prupuesta de modificación.
Fuente: Resolución rectoral N° 456/21. Estructura Orgánica Funcional

Anexo 4.

Entrevista 1.

Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles.

Bloque A:

Orientado a conocer y describir la Dirección General de Bienestar Universitario y en particular el proceso por el cual se acercan ofertas laborales a estudiantes y graduadas/os.

¿Podría comentar brevemente qué conoce de la historia de la Universidad Nacional Arturo Jauretche?

¿Cuál es el cargo que desempeña en la institución? ¿desde cuándo? ¿Se desempeñó en algún otro cargo en la universidad?

¿El sector del que forma parte ya estaba conformado al momento de usted asumir su cargo?

¿Sabe si la institución cuenta con organigrama?

¿Qué lugar ocupa la Dirección General de Bienestar Universitario en el mismo?

¿Cuáles son las funciones de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles?

¿Cuántas personas trabajan en la Dirección? ¿Qué tareas realizan?

¿Existe división jerárquica al interior de la Dirección?

¿Se modificaron las funciones y tareas del área desde su ingreso? ¿Puede describir brevemente cuáles fueron las modificaciones?

¿En la Dirección se desarrollan tareas de acompañamiento a la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os de la universidad?

Bloque B:

Orientado a identificar las acciones que se llevan a cabo para fomentar la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os y las posibilidades de mejora.

¿Puede contarme brevemente la historia del portal de empleo?

¿Cuáles fueron las motivaciones de la implementación del Portal de Empleo U.N.A.J.?

¿Existían previamente herramientas para el apoyo a la inserción laboral? ¿Cuáles?

¿Puede describir el funcionamiento del Portal de Empleo U.N.A.J.?

¿Cómo se hace difusión de las ofertas que se publican en el mismo?

¿Reciben consultas sobre las ofertas de empleo y/o pasantías por fuera del portal?

¿Considera que se podría ampliar la difusión de las ofertas para llegar a más estudiantes y graduadas/os?

¿Considera que se podría ampliar el servicio de acompañamiento a la inserción laboral?

¿Su Dirección cuenta con la cantidad de personal necesaria para realizar las tareas específicas del área y la ampliación del acompañamiento a la inserción laboral? ¿Considera que necesitaría mayor cantidad de personal?

¿Considera que sería beneficiosa la creación de una Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche?

Bloque C:

Orientado a diseñar la “Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche”. Ubicación en el organigrama de la

universidad. Estructura interna. Funciones. Perfiles profesionales. Necesidades de dotación de personal.

¿Qué ubicación en el organigrama le parece que podría ocupar la misma?

¿Considera favorablemente que la misma sea dependiente de la Dirección General de Bienestar Universitario?

¿Considera necesario incorporar personal a la Dirección General para poder implementar la Oficina?

¿Qué funciones y/o tareas cree que debería tener a cargo?

¿Qué acciones y/o herramientas de acompañamiento y orientación a la búsqueda de empleo considera que se podrían incorporar?

¿Considera necesario incorporar un puesto de atención presencial para este sector?

¿Qué formación profesional y/o conocimientos previos considera necesario tener en cuenta al momento de seleccionar personal?

¿Considera favorable que la búsqueda de personal se realice de forma interna en la universidad?

¿Quisiera agregar algún tema que no hayamos conversado? ¿Le gustaría hacer alguna sugerencia?

Anexo 5.

Entrevista 2.

Responsable del Departamento de Graduadas y graduadas/os/es.

Bloque A:

Orientado a conocer y describir la Dirección General de Bienestar Universitario y en particular el proceso por el cual se acercan ofertas laborales a estudiantes y graduadas/os.

¿Podría comentar brevemente qué conoce de la historia de la Universidad Nacional Arturo Jauretche?

¿Cuál es el cargo que desempeña en la institución? ¿desde cuándo? ¿Se desempeñó en algún otro cargo en la universidad?

¿El sector del que forma parte ya estaba conformado al momento de usted asumir su cargo?

¿Sabe si la institución cuenta con organigrama?

¿Qué lugar ocupa el Departamento de Graduados en el mismo?

¿Cuáles son las funciones del Departamento?

¿Las funciones y tareas del Departamento se vinculan con la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles?

¿Cuántas personas trabajan en el área Departamento de Graduados?

¿Su área absorbió funciones y tareas del área de Bienestar desde su asunción? Si la respuesta es “Si”, ¿puede describir cuáles?

¿Conoce las acciones que la Dirección desarrolla para el acompañamiento a la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os de la universidad?

Bloque B:

Orientado a identificar las acciones que se llevan a cabo para fomentar la inserción laboral de estudiantes avanzadas/os y graduadas/os y las posibilidades de mejora.

¿Puede contarme brevemente la historia del portal de empleo? ¿Por qué se vió motivado a participar de la propuesta?

¿Cuáles fueron las motivaciones de la implementación del Portal de Empleo U.N.A.J.?

¿Conoce si existían previamente herramientas para el apoyo a la inserción laboral? ¿Cuáles?

¿Puede describir el funcionamiento del Portal de Empleo U.N.A.J.?

¿Conoce cómo se hace difusión de las ofertas que se publican en el mismo?

¿En su Departamento suele recibir consultas sobre las ofertas de empleo y/o pasantías publicadas en el Portal de Empleo U.N.A.J.?

¿Considera que se podría ampliar la difusión de las ofertas para llegar a más estudiantes y graduadas/os? ¿De qué manera?

¿Considera que se podría ampliar el servicio de acompañamiento a la inserción laboral?

¿Considera que sería beneficiosa la creación de una Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os?

¿Considera que la formación de la Oficina sería favorable para mantener el vínculo de las/os graduadas/os con la universidad?

Bloque C:

Orientado a diseñar la “Oficina de Orientación en Búsqueda de Empleo a estudiantes y graduadas/os de la Universidad Nacional Arturo Jauretche”. Ubicación en el organigrama de la universidad. Estructura interna. Funciones. Perfiles profesionales. Necesidades de dotación de personal.

¿Qué ubicación en el organigrama le parece que podría ocupar la misma?

¿Considera favorablemente que la misma sea dependiente de la Dirección General de Bienestar Universitario?

¿Considera necesario incorporar personal a la Dirección General para poder implementar la Oficina? ¿Esta tarea podría encontrar apoyo en el Departamento de Graduadas/os?

¿Qué funciones y/o tareas, que ya conoce, cree que podrían realizarse en la Oficina?

¿Qué acciones y/o herramientas de acompañamiento y orientación a la búsqueda de empleo considera que se podrían incorporar?

¿Considera necesario incorporar un puesto de atención presencial para este sector?

¿Qué formación profesional y/o conocimientos previos considera necesario tener en cuenta al momento de seleccionar personal?

¿Considera favorable que la búsqueda de personal se realice de forma interna en la universidad?

¿Puede el Departamento de Graduados vincular sus tareas con las de la Oficina? ¿De qué manera?

¿Quisiera agregar algún tema que no hayamos conversado? ¿Le gustaría hacer alguna sugerencia?