



Universidad Técnica Nacional
Vicerrectoría de Vida Estudiantil
Área de Bienestar Estudiantil

Modelo del Sistema de
Intermediación de Empleo
SIE UTN

VVE-ABE-MA-01
Versión 1.0 - marzo 2017

Tabla de contenidos

[1. Justificación](#)

[2. Introducción](#)

[4. Aprobación](#)

[5. Alcance](#)

[6. Desarrollo](#)

[Objetivos Generales:](#)

[Objetivos Específicos:](#)

[Sustento legal al Sistema de Intermediación de Empleo:](#)

[Diseño del Modelo de Funcionamiento del Sistema de Intermediación de Empleo](#)

[Descripción del Sistema de Intermediación de Empleo](#)

[1.-Descripción del Módulo de Capacitaciones](#)

[2.- Descripción de la plataforma web del Sistema de Intermediación de Empleo](#)

[7. Historial de Actualización](#)

[Anexos](#)

1. Justificación

Con el fin de cumplir con la Prioridad Universitaria que cita “Construir formalmente la bolsa de empleo de la Universidad Técnica Nacional” sustentado en el oficio del 17 de febrero del 2017 VVE-089-2017, cuya acción estratégica en su primera etapa es la de diseñar un modelo de funcionamiento del Sistema de Intermediación de Empleo y en su segunda etapa “Desarrollar una estrategia de vinculación con los sectores laborales, productivos, sistemas de intermediación, bolsas de empleo y otros actores”. Se establece el modelo **“VVE-ABE-01 Sistema de Intermediación de Empleo de la UTN”** el cual funciona como marco de acción en lo referente a reglamentación, definición procedimental y aporte de insumos tanto humanos, tecnológicos y financieros.

2. Introducción

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el primer trimestre del 2015 se estimaron 232 mil personas desempleadas. De estos 122.000 eran hombres y 110.000 mujeres. Lo que corresponde para ese periodo una tasa de desempleo a nivel nacional de 10,1%, siendo para los hombres de 8,8% y para las mujeres 12,3%;

En el primer trimestre 2015 el porcentaje de personas ocupadas afectadas por subempleo se estimó en 12,9%. Para los hombres este porcentaje fue 10,5% y para las mujeres 16,9%. Para ambos, hombres y mujeres, el subempleo mostró mayores niveles con respecto al último trimestre del año anterior.

Para el último trimestre del 2016 las cifras indican que 218.000 personas no tuvieron acceso a algún tipo de actividad laboral remunerada. Se describe que 98.000 eran hombres y 119.000 mujeres. Para este mismo momento, el desempleo llegó al 9,5%; para los hombres la tasa fue de 6,9% y para las mujeres 13,8%.

El porcentaje de personas afectadas por el subempleo en este periodo es de un 9,5%, lo que representa un 3,4% menos que en el 2015, unas 75 mil personas menos. La mayor disminución se dio en mujeres, con una reducción del 5% en comparación con el mismo periodo.

La "Encuesta Continua de Empleo, del INEC, reportó que la tasa de desempleo en el Primer Trimestre bajó de un 10,1% registrado en 2015 a un 9,5% en el 2016. Subempleo se redujo 3,4%, mientras el empleo informal lo hizo en 3,9%"

(<http://gobierno.cr/sereducesubempleoyempleoinformalencostarica/>)

En cuanto a las características de la población desempleada, gran parte son personas jóvenes entre 15 y 24 años de edad, quienes usualmente tienen dificultades de acceso al mercado laboral, pues desconocen los procesos de reclutamiento, disponen de poca experiencia o aún no han concluido sus estudios.

La señora Roxana Morales Ramos, Coordinadora del Observatorio de la Coyuntura Económica y Social, de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional manifiesta que actualmente existen algunas carreras sobresaturadas y personas, principalmente jóvenes, que aunque cuentan con una carrera profesional, no tienen experiencia laboral, no tienen conocimientos complementarios como dominio de otros idiomas, manejo de internet o algún software en particular; o bien, no reciben una buena evaluación -por parte de los reclutadores de personal- en cuanto al desarrollo de las llamadas habilidades blandas (comunicación, relaciones personales, liderazgo, creatividad, capacidad de trabajar en equipo, responsabilidad, honestidad, compromiso, proactividad, entre otras).

Así, la realidad nacional apunta a un aumento de la población capacitada para realizar diferentes trabajos pero, al mismo tiempo, la cantidad de los puestos laborales disponibles se estancan o disminuyen y el acceso al mercado laboral se dificulta, todo ello sin existir mecanismos públicos que efectivamente capaciten y asesoren a las poblaciones que buscan colocarse laboralmente.

En los países industrializados, los servicios de intermediación de empleo -tanto públicos como privados- ayudan a los trabajadores facilitándoles entrenamiento y a encontrar empleo adecuado. No obstante, expone Mazza (2011) en América Latina y el Caribe, encontrar empleo es particularmente difícil, pues además de todas las políticas liberales que protegen a las empresas y limitan las condiciones laborales de los trabajadores, las oportunidades de colocación laboral son escasamente publicitadas

de manera abierta, por lo que existe un limitado acceso de la población a la información del comportamiento del mercado laboral.

De este vacío, surge la necesidad de establecer mecanismos de intermediación que faciliten las posibilidades de colocación a las poblaciones. De ahí que, resulta esencial el establecimiento de programas en las universidades que acompañen a las poblaciones estudiantiles y egresadas en sus esfuerzos por colocarse en las empresas e instituciones que ofertan puestos de trabajo.

La necesidad de establecer un programa de intermediación laboral en los centros de formación, en este caso la universidad, también responde a que éstos necesitan conocer las tendencias de las ocupaciones y los nuevos requerimientos de las empresas. Justificado, en que:

...las universidades han pasado de ser exclusivamente fuentes de conocimiento, a convertirse en instituciones que piensan cada vez más en sus estudiantes y egresados, implementando una serie de servicios que los involucra cada vez más con ella y los hace sentir un elemento importante de la misma. (Aldana y Benavides, 2008: 27)

Como parte de un proceso de formación integral, el tomar acciones para facilitar el paso de la universidad al mercado laboral de la población estudiantil, es inherente contar con un programa que facilite este proceso. Lo cual, se puede conseguir, estableciendo un plan de acciones que logre el cumplimiento de este objetivo y otras metas que se planteen durante el proceso. Siendo así, se propone que acompañar y asesorar laboralmente a la población estudiantil regular y egresada de la Universidad Técnica Nacional mediante un Sistema de Intermediación de Empleo, sea un objetivo de la formación dada en esta Universidad.

3. Actualización

Cualquier actualización del presente documento deberá ser realizado por el área de Bienestar Estudiantil de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

4. Aprobación

El Modelo de funcionamiento del Sistema de Intermediación de Empleo de la Universidad Técnica Nacional debe ser aprobado por el Consejo Universitario.

La actualización de las diferentes versiones deberá ser aprobada por el Consejo Universitario.

5. Alcance

El alcance es la población estudiantil activa, egresada y graduada de la UTN y el sector empresarial e instituciones empleadoras con las que se establezca enlace.

6. Desarrollo

La Universidad como institución formadora de profesionales tiene entre sus principios el generar las condiciones propicias para el desarrollo personal, profesional y social de la población estudiantil.

Desde la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, el Sistema de Intermediación de Empleo que se propone es un programa que trasciende la acción de vincular al estudiante que está en procura de un trabajo con las ofertas laborales de las empresas, para concebirse como un programa institucional que se especializa en ofrecer acompañamiento, información y asesoría al estudiante durante su proceso de búsqueda de empleo, con el propósito de optimizar sus posibilidades de colocación laboral.

Krauskopf al respecto expone: “Al sistema escolar le corresponde facilitar los instrumentos de inserción en la sociedad más amplia...El rol de la educación se cumple cuando se constituye en uno de los espacios fundamentales para la formación personal, social, ética y ciudadana de individuos y grupos” (Krauskopf, D. 2001:151)

Los esfuerzos institucionales se encauzarían en proporcionarle a la población estudiantil y egresada herramientas para encontrar trabajo a través de una mejor capacitación paralela y complementaria en un tiempo menor al que le tomaría conseguirlos por su propia cuenta; de igual forma, le facilita a la empresa la búsqueda de personal, proveyéndola de perfiles competitivos y, con ello, acortándole los tiempos de contratación.

“Los procesos de selección son falibles y miden el ajuste de los postulantes a sus prescripciones. Por ende, es preciso apoyar a mujeres y hombres en los procesos de postulación, tanto en la preparación de sus antecedentes documentales (currículos, certificaciones), como en el enfrentamiento de entrevistas u otras fases del proceso.” (GESTRA, 2010: 18)

La falta de experiencias y de oportunidades para los jóvenes, aporta Gabriela Saucedo (2009), podrá dificultar su plena integración en el plano laboral y traer como consecuencia el alejamiento de las oportunidades de empleo.

Aunado a todo ello, no se pierde de vista que las condiciones sociales y económicas de la sociedad actual dificultan la consecución de un trabajo calificado, brindando un panorama de escasas oportunidades en el mercado y una alta competencia por un mismo puesto.

Características comunes de los mercados laborales de América Latina y el Caribe son el trabajo informal mal remunerado, las altas tasas de rotación laboral y el alto nivel de desempleo, especialmente entre los jóvenes (Mazza, 2011: s.p.).

Además, aspectos fundamentales como un débil sistema educativo se ven exacerbados por un sistema de capacitación ampliamente dependiente del estado, ajeno a la demanda del sector privado. América Latina y el Caribe es la región en la

que los empleadores más se quejan sobre la imposibilidad de encontrar trabajadores con las capacidades requeridas (Mazza, J., 2011).

Krauskopf (2001) aporta “En la discusión actual sobre la educación existe un consenso básico de que debe contribuir a la construcción de la equidad...Se ha señalado que si bien el crecimiento económico no garantiza equidad, la equidad sí puede garantizar el crecimiento económico” (Krauskopf D., 2001: 155) Sobre esta línea, un Sistema de Intermediación de Empleo propuesto por una universidad estatal contribuye al desarrollo social y económico del país.

Por consiguiente, se apuesta por un Sistema de Intermediación de Empleo, que colabore activamente a que los períodos de desempleo o de trabajos de baja productividad se minimicen, lo que en última instancia repercute de manera positiva a la economía de la región. Dándose respuesta al “doble desafío de aumentar la productividad laboral y reducir la pobreza.” (Mazza, J., 2011, s.p)

Continúa la autora, respecto a los Sistemas de Intermediación de Empleo “debe entenderse como parte de un sistema mayor de desarrollo de capital humano que busca brindar una mejor educación, una mejor capacitación, una mejor transición y una mejor protección en relación con la fuerza de trabajo vital de la región” (Mazza, J., 2011: s.p.) “La productividad en el lugar de trabajo debe optimizarse y los trabajadores necesitan señales más claras del mercado acerca del tipo de educación y capacitación que precisan para conseguir mejores empleos” (Mazza, J., 2011: s.p.)

Al respecto Alujas (s.f.) sintetiza, un Sistema de Intermediación de Empleo debe “Establecer un contacto más estrecho y especializado con los empresarios, compartir información con los enlaces, mejorar las cualificaciones y la motivación de los candidatos que se proponen.” (Alujas, J., s.f, p.1)

Objetivos Generales:

Promover la empleabilidad y el trabajo digno de los estudiantes y graduados de la UTN, para contribuir a la inclusión socioeconómica de la población estudiantil y satisfacer la demanda del talento humano capacitado de los sectores productivos y organizaciones, mediante la vinculación efectiva con los actores sociales.

Objetivos Específicos:

Robustecer la vinculación entre la comunidad estudiantil, los sectores productivos y las organizaciones para potenciar las oportunidades de empleabilidad entre las partes.

Fortalecer en los estudiantes y graduados las capacidades y habilidades para una favorable inserción en el mundo laboral y productivo en beneficio propio y de la sociedad.

Sustento legal al Sistema de Intermediación de Empleo:

Para el desarrollo del Sistema de Intermediación de Empleo se debe establecer el sustento legal institucional que garantice un uso apropiado de la información por parte de la universidad, los estudiantes y las empresas, por tanto, en el marco de la Ley 8968 "Protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales", se requieren:

Políticas Institucionales

Desarrollar Políticas Institucionales que:

- Refuercen la imagen institucional como institución que forma de manera integral a la población estudiantil.
- Impulsen el desarrollo de una cultura institucional orientada a la guía y acompañamiento de la población estudiantil en el proceso de inserción al mercado laboral, como aporte medular en el desarrollo de la sociedad.

-
- Evidencien el papel social que despliega la Institución en su aporte a favorecer y mejorar la calidad de vida de sus estudiantes, de sus comunidades y del país.
 - De acceso a la información y divulgación por parte de la UTN y las empresas.
 - De confidencialidad para la UTN, de no divulgar datos sensibles sin el consentimiento previo.
 - Políticas donde se aseguren que la información no será utilizada para fines que no han sido establecidos.
 - Políticas que garanticen el derecho a rectificar la información proporcionada.

Para el cumplimiento de lo anterior se deberá desarrollar:

- **VVE-ABE-Normativa-01 Para utilización del SIE.**

Que contemple:

- De manera explícita que el estudiante brinda consentimiento expreso de que la información que suministrará a la UTN estará a disposición de empresas.
- El derecho de rectificar, mismo que consiste en modificar la información que suministró.
- El deber de confidencialidad a la que está sujeta la Universidad, absteniéndose de divulgar información de los usuarios a terceros.
- El contrato de confidencialidad del empleador de respetar y resguardar la información suministrada, además de abstenerse de divulgarla a terceros.
- La garantía de seguridad de los datos de carácter personal y evitar su alteración, destrucción accidental o ilícita, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.
- La inscripción en la Agencia de Protección de Datos de los Habitantes.

Cada acción desarrollada en el Sistema de Intermediación de Empleo por parte de cada uno de sus actores se verá transversalizada por un eje de aseguramiento de la información a modo de resguardar los derechos y deberes de los mismos.

Diseño del Modelo de Funcionamiento del Sistema de Intermediación de Empleo

El Sistema de Intermediación de Empleo es un programa institucional gratuito que propone un servicio de preparación, guía y asesoría a la población estudiantil en materia de colocación laboral, asegurando el principio de igualdad en el acceso a estudiantes y empresarios.

Su dinámica la desarrollan tres actores: la Universidad Técnica Nacional, los y las estudiantes y graduados de la UTN y el sector empresarial e instituciones.

El Sistema de intermediación de Empleo está compuesto por acciones directas para el estudiantado y para el sector empresarial:

1. Una selección de cursos, talleres e información con contenidos temáticos que van desde una guía para la confección del currículum vitae, los elementos a contemplar para una acertada valoración de opciones laborales y estrategias para enfrentarse a la entrevista laboral, hasta conocer el contexto legal que le cobija y el reconocimiento y desarrollo de habilidades sociales que siempre están en la descripción del perfil que diseñan los empleadores.

Todos ellos enfocados en fortalecer en la población estudiantil, egresada y graduada sus posibilidades de enfrentar y desenvolverse favorablemente en todo el proceso que conlleva una entrevista de trabajo y posteriormente en su desempeño laboral.

2. Una plataforma web que permite la vinculación del estudiante regular, egresado y graduado con la empresa y viceversa, a través de la colocación de ofertas de empleo por parte de las empresas y del envío de los currículos de los y las estudiantes.

Herramienta que permitirá publicar además noticias, enlaces con instituciones de conveniencia como por ejemplo el Ministerio de Trabajo.

Más otras características propias de la plataforma que se detallan en el documento Requerimientos para el desarrollo de la plataforma web.

3. Información estadística que la plataforma web proporcionaría, a través de su uso, valiosa para la Vicerrectoría de Vida Estudiantil pero igualmente para otras unidades de la Universidad. A saber:

- Número de inscripciones en la plataforma web realizadas por estudiantes, egresados y graduados, por carrera, semestre y año.
- Número de inscripciones en la plataforma web realizadas por el sector empresarial, por semestre y año.
- Número de ofertas laborales por especialidad técnica publicadas por el sector empresarial, por cuatrimestre y año.

Con el suministro de esta información se podrá:

- A modo de realimentación, evaluar la importancia y eficacia del Sistema de Intermediación de Empleo como un método efectivo de colocación laboral.
- Conocer el número de empresas inscritas como usuarias en la plataforma.
- Determinar la frecuencia con que las empresas recurren a publicar sus puestos vacantes en la plataforma web.
- Conocer los puestos de trabajo, con mayor y menor demanda, solicitados por las empresas.
- Conocer el número de usuarios estudiantes, egresados y graduados por carrera, que hacen uso de la plataforma web.
- Determinar las carreras de la Universidad a la que pertenece la población usuaria estudiantil con mayor y menor demanda de la plataforma.

4. Como un componente que se suma a los aportes que ofrece el Sistema de Intermediación de Empleo está el proporcionar insumos al análisis de seguimiento para los usuarios egresados o graduados sobre su colocación laboral. Por ejemplo:

-
- El número de contrataciones logradas o no a través de la plataforma web.
 - El tiempo promedio para la colocación laboral, a partir del momento en que la población usuaria estudiantil se inscribió en la plataforma.
 - Las carreras con mayor y menor número de contrataciones a través de la plataforma del Sistema de Intermediación de Empleo.
 - La población estudiantil, egresada y graduada usuaria de la plataforma web del Sistema de Intermediación de Empleo contratada por medios externos a la plataforma por carrera.
 - La población estudiantil, egresada y graduada con mayor y menor número de contrataciones a través del Sistema de Intermediación de Empleo en carreras en las que se prepararon académicamente en la UTN.
 - La población estudiantil, egresada y graduada contratada en puestos ajenos a las carreras en las que se prepararon.

De esta forma, el Sistema de Intermediación de Empleo y la Universidad misma se verán nutridas a partir de:

- Una valoración externa de nuestros estudiantes regulares, egresados y graduados.
- Mayor conocimiento de las necesidades de los empleadores.
- Vincular las necesidades de las empresas empleadoras con la oferta docente de las universidades.
- Contar con más elementos para conocer el sector productivo en el que trabajan las personas egresadas y graduadas de la UTN.

Descripción del Sistema de Intermediación de Empleo

El Sistema de Intermediación de Empleo incluye tres líneas de trabajo: un módulo de capacitaciones, una plataforma web y el análisis estadístico de la dinámica que generaría la propia plataforma.

1.- Módulo de Capacitaciones

Con el objetivo de proporcionarle a la población estudiantil, egresada y graduada de la UTN el conocimiento y las herramientas para enfrentarse de manera óptima al proceso de búsqueda de empleo se dispondrá de un módulo de capacitaciones. A partir de allí y de manera articulada, el accionar se bifurcaría en dos radios de acción:

- Capacitación para los capacitadores.
- Capacitación para la población estudiantil, egresada y graduada.

El entrenamiento para los funcionarios que fungirán como capacitadores se basará en el documento “**VVE-ABE-01-Manual de Capacitación a Capacitadores**”.

La guía y asesoría que se le brindará a la población estudiantil, egresada y graduada que está en busca de empleo estará sistematizada en el “**VVE-ABE-02-Manual de Capacitación para Estudiantes**”.

La capacitación para los funcionarios contendría elementos puntuales de manejo de grupos, métodos de intervención, técnicas grupales, así como consideraciones acerca de la contratación laboral y todo lo que ello implica.

La capacitación para la población estudiantil, egresada y graduada consistiría en un módulo compuesto por capacitaciones, charlas y talleres, cada uno con sus objetivos, actividades, materiales y tiempo. De esta forma, todas las sedes contarán con un documento homogenizado que responde a la realidad de nuestra universidad.

Este documento constará de dos secciones:

1. Preparación para la búsqueda de empleo, cuyos contenidos versarán sobre:

- El estudio de las ofertas de empleo.
- Confección de documentos: curriculum vitae, informes y otros.
- La entrevista de trabajo.

2. Habilidades Sociales:

Se abordarán aquellas que las empresas empleadoras consideran que se deben reforzar en los perfiles de los candidatos a puestos vacantes, a saber: liderazgo, hablar en público, trabajo en equipo, técnicas de comunicación, creatividad, asertividad, resolución de problemas, entre otros.

Las actividades se divulgarán en cada sede a modo de invitación por los medios de comunicación con los que cuenta la Institución y directamente a todos los estudiantes próximos a graduarse mediante un inserto.

2.- Plataforma web del Sistema de Intermediación de Empleo

La plataforma web del Sistema de Intermediación de Empleo será un servicio gratuito para todos sus usuarios. Tiene entre sus características la posibilidad de discriminar quién puede ser usuario y quien no, a modo de resguardar la exclusividad de su uso a la población estudiantil, egresada y graduada de la Universidad.

Con respecto a las empresas se promoverá la difusión de las ofertas laborales a aquellas que garantizan seriedad y seguridad a la población estudiantil usuaria.

Los estudiantes regulares, egresados y graduados al ingresar el número de cédula la plataforma web constata si es estudiante activo, egresado o graduado de la UTN. Si lo fuera le permite ingresar, si no, impide que el interesado avance en la plataforma.

Seguidamente deben acatar las disposiciones de uso que serán reguladas mediante la **“VVE-ABE-Guía-01 Guía del Usuario de la Plataforma del SIE”**, misma que contendrá

un apartado con la **VVE-ABE-Normativa-01 Para utilización del SIE**. Si no se acepta, se impide que los interesados avancen en la plataforma.

De igual forma, las empresas deben realizar las acciones de inscripción que serán reguladas mediante la guía de usuario: **“VVE-ABE-Guia-01 Guía del Usuario de la Plataforma del SIE”**. La inscripción de las empresas consiste en completar un formulario en el que se solicita el nombre, la cédula jurídica, ubicación, teléfonos, correos, contacto responsable, razón de ser y adjuntar la documentación necesaria para que la persona Gestora de Información de la plataforma verifique los datos y determine si acepta o rechaza la solicitud.

La o las persona/s que fungirá/n como Gestor/es de Información contarán con el **“VVE-ABE-03 Manual de Funciones del Gestor de Información del SIE”**. En donde se describe su papel, sus obligaciones y sus alcances para con la plataforma web.

La persona que fungirá como Administradora del Sistema de Intermediación de Empleo contará con el **“VVE-ABE-04 Manual de Funciones del Administrador del SIE”**, documento en el que se detalla sus funciones y alcances con respecto a la plataforma web.

La Universidad Técnica Nacional debe tener claridad legal al asumir el uso y administración de la plataforma web del Sistema de Intermediación de Empleo, según la normativa **“VVE-ABE-Normativa-01 Para utilización del SIE”**, de igual forma los estudiantes regulares, egresados y graduados y el sector empresarial deberán hacer lectura y aceptar la normativa de uso.

La **VVE-ABE-Normativa-01 Para utilización del SIE** también aparecerá en la plataforma de forma visible para el sector empresarial, para que una vez leída por los personeros de la empresa le acepten mediante un check y, de esta forma, acceder a los servicios que la plataforma web ofrece. Si no se acepta, se impide que los interesados avancen en la plataforma.

La población estudiantil, egresada y graduada usuaria podrá ingresar su curriculum vitae, hacerle modificaciones y actualizarlo cada vez que lo requiera. También, podrá revisar las ofertas laborales de interés publicadas por las empresas e instituciones y acceder a toda la información alusiva al tema de contrataciones publicada por el Gestor de la Información de la plataforma web.

El sector empresarial e instituciones usuarias, por su parte, podrán publicar sus ofertas laborales, hacer modificaciones, actualizar su información y revisar los currículos vitae de su interés.

Ambas poblaciones de usuarios pueden retirarse a voluntad como usuario, o bien, la plataforma después de seis meses de no hacer uso de ésta, le excluye de manera automática, previo aviso de su exclusión generado por la plataforma al correo reportado. Si el interesado desea continuar como usuario ingresa a la plataforma y le da check al ícono correspondiente.

Si el usuario es desactivado, puede reingresar en el momento que lo requiera activando el ícono para ello sin necesidad de ingresar toda su información.

En caso comprobado de que alguno de los usuarios está haciendo un uso indebido de la plataforma y por ende faltando a la normativa aceptada, será bloqueado de la plataforma o incluso impidiendo que a futuro sea nuevamente usuario.

El Sistema de Intermediación de Empleo, haciendo uso de la plataforma web, podrá postear actividades, noticias e invitaciones a eventos propios de la Universidad, y de entes externos a ella, relacionadas con la búsqueda y consecución de empleo y con ello informar a la población estudiantil, graduada y egresada sobre las habilidades, técnicas y estrategias requeridas para enfrentarse a un proceso de contratación laboral de manera favorable y exitosa.

3. Análisis Estadístico

De la plataforma web se podrá obtener información específica, producto de la dinámica que se desarrolla con el uso que los estudiantes, egresados, graduados y las empresas hacen de ésta.

Datos que resultan de interés no sólo para la Vicerrectoría de Vida Estudiantil sino que también son insumos para que diversas instancias externas a ésta logren apreciar, de manera panorámica, la interacción que se genera entre los estudiantes que buscan empleo y la empresa que requiere suplir sus puestos vacantes.

Dicha información trasciende los fines iniciales del Sistema de Intermediación de Empleo, pues el valor de éstos radicará específicamente en su uso y análisis posterior e incluso por otros Programas e instancias de la Universidad.

Implementación del Modelo de Funcionamiento del Sistema de Intermediación de Empleo.

Para la implementación de un Sistema de Intermediación de Empleo es preciso contar con:

1. El recurso humano que le proporcione a la plataforma web una atención permanente, fluida y oportuna.
2. Un catálogo de requerimientos para parametrizar el funcionamiento de los controles.
3. Normativa de uso y administración de la plataforma web y un Reglamento de Sanciones.
4. Un Manual de funciones del Administrador.
5. Guía de usuario para el estudiante regular, egresado y graduado.
6. Guía de usuario para el sector empresarial.
7. Un modelo de divulgación dirigido a la población estudiantil, egresada y graduada de la Universidad y a las comunidades de influencia para la sedes.
8. Un modelo de capacitación a la/s persona/s que fungirá/n como Administradora/s y para las que serán Gestores de la Información.
9. Un Manual de capacitación a quienes fungirán como capacitadores de la población estudiantil.

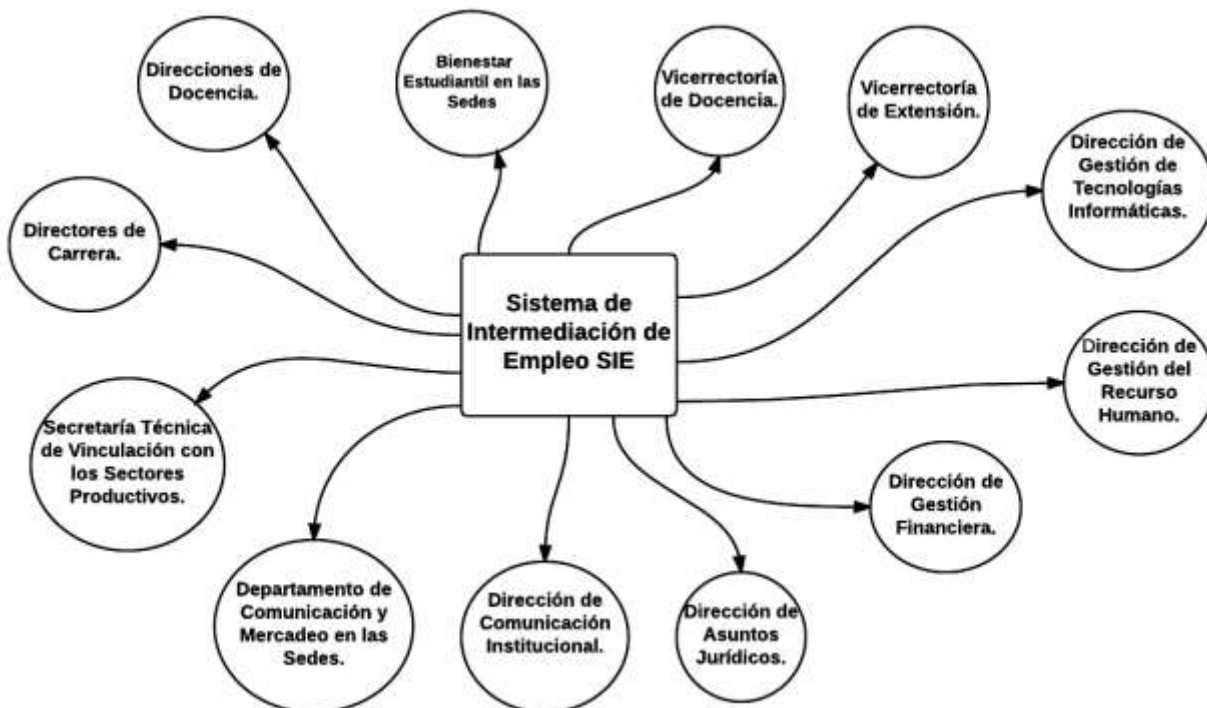
10. Guía de Trabajo que compile los temas, la metodología y el material para desarrollar con la población estudiantil, egresada y graduada usuaria.
11. Puesta en producción del modelo de la plataforma web a través de una prueba piloto.
12. Validación del modelo.
13. Retroalimentación o mejoras del modelo.
14. Aceptación final del modelo.

Diseño de estrategia de vinculación con los sectores laborales, productivos, sistemas de intermediación y bolsas de empleo.

1. Definición de estrategia de divulgación, su presentación y sus alcances.
2. Reuniones de vinculación.
3. Puesta en marcha del modelo como prueba piloto.
4. Validación del modelo.
5. Retroalimentación o mejoras del modelo.
6. Aceptación final del modelo.

Gráfico de conexión con otras entidades

Para la puesta en marcha se requiere la vinculación con las siguientes dependencias de la Universidad:



Procesos del Programa Sistema de Intermediación de Empleo

| Área | Sub área | Procesos | Sub Procesos | Procedimientos | Formularios | ¿Automatizable? | |
|-----------------------|----------|-------------------------------------|--|---|---|---|------------------------------------|
| Bienestar Estudiantil | | Sistema de Intermediación de Empleo | Capacitación y Asesoría a la Población Estudiantil | Definir un procedimiento de gestión de la capacitación a funcionarios | Guías y Manuales de ejecución. Presentaciones para la capacitación | NO | |
| | | | | Procedimiento para la asesoría y capacitación a la población estudiantil, egresada y graduada | Guías y Manuales de uso | NO | |
| | | | | Herramienta para la confección automatizada del Curriculum Vitae | Herramienta web | SI | |
| | | | | Plataforma Web | Procedimiento de la plataforma Web | Manual del Gestor de Información | SI |
| | | | | | Procedimiento de gestión para usuarios | Manual de uso de los usuarios | |
| | | | | | | | |
| | | | | | Calculadora Íconos de empresas Cuestionario para Curriculum vitae | | SI |
| | | | | | | | |
| | | | | | Datos Estadísticos | Procedimiento para la gestión de indicadores y datos estadísticos y cruces de datos | Informes cuatrimestrales y anuales |

Proyección Presupuestaria:

- Recurso Humano. Profesionales en psicología u orientación.
- Equipo tecnológico de oficina y licenciamiento
Se debe contratar el licenciamiento a la Prodhab
(<http://www.prodhab.go.cr>)
- Plataforma Tecnológica (TI)
- Infraestructura (Oficinas)
- Mobiliario y equipo (escritorio, computadora, silla)
- Material impreso.
- Contratación de personal con la función de Gestor de información que le proporcione a la plataforma web una atención permanente, fluida y oportuna
- Creación de plataforma web.
- Un modelo de divulgación dirigido a la población estudiantil, egresada y graduada de la Universidad y a las comunidades de influencia de las sedes.
- Normativa para uso y administración de la plataforma web.
- Un modelo de capacitación para la/s persona/s que fungirá/n como Administradora/s.
- Un modelo de capacitación a quienes fungirán como Capacitadores de la población estudiantil.
- Guía o Manual de Capacitación que compile los temas, la metodología y el material para trabajar con la población estudiantil, egresada y graduada usuaria.

- Puesta en producción del modelo de la plataforma web a través de una prueba piloto.
- Validación del modelo.
- Retroalimentación o mejoras del modelo.
- Aceptación final del modelo.

Labor de Vinculación del Sistema de Intermediación de Empleo:

- Definición de estrategia de divulgación, su presentación y sus alcances.
- Reuniones de vinculación.
- Puesta en marcha del modelo como prueba piloto.
- Validación del modelo.
- Retroalimentación o mejoras del modelo.
- Aceptación final del modelo.

Responsables del Sistema de Intermediación de Empleo:

- Vicerrectoría de Vida Estudiantil
- Área de Bienestar Estudiantil
- Área de Vida Estudiantil en las sedes
- Bienestar Estudiantil en las sedes
- Administradora de la plataforma web

- Gestor/es de Información
- Capacitadoras

Bibliografía

Aldana Garzón, Pedro Alexander y Benavides Gutiérrez Oscar Armando (2008) "Propuesta Para La Creación de la Bolsa de Empleo de Administradores de Empresas Lasallista". Facultad de Administración De Empresas. Universidad de la Salle.

Alujas Ruiz, Joan Antoni (s.f.) "El servicio público de empleo y la intermediación laboral". Universidad de Barcelona.

GESTRA Consultores Limitada (2010) "Manual de Buenas Prácticas para la Intermediación Laboral adaptado con enfoque de género". Recuperado de: SENCE Ministerio de Trabajo y Previsión social. Chile.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2013) "Encuesta Continua de Empleo: Indicadores del Mercado Laboral Costarricense" v.Trimestral. Vol. 1. Año 1. (2012), San José.

Kauskops, D. (2001). "Los nuevos desafíos de la educación en el desarrollo juvenil". En: Adolescencia y Juventud en América Latina. Solum Donas compilador.

<http://www.inec.go.cr/empleo>

Mazza, Jacqueline (2003) "Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe". Revista de la CEPAL 80. 165-180

Anexos

1. Información sobre bolsas de empleo de los antiguos colegios universitarios fusionados y de las actuales sedes que componen la Universidad Técnica Nacional.
2. Información sobre bolsas de empleo de universidades estatales y privadas, y de empresas privadas.