

INFORME

INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RAFAELA

ALCANCES Y PERSPECTIVAS
EN EL ESCENARIO RECIENTE

2025

✧ UNRaf

www.unraf.edu.ar



Inserción laboral de graduados en la Universidad Nacional de Rafaela. Alcances y perspectivas en el escenario reciente

Introducción:

Los diversos cambios económicos, tecnológicos y sociales experimentados en las últimas décadas plantean profundas transformaciones en el mercado laboral, en los procesos de transición entre educación y trabajo y en las estrategias de formación que despliegan las instituciones de educación superior, sea tanto en relación a la iniciación e inserción de los egresados como respecto al ajuste de los planes curriculares.

Las instituciones de educación superior, en tanto organizaciones con eje en la calificación de recursos humanos, buscan entonces desarrollar sus ofertas para dar cuenta del escenario de cambios y las exigencias actuales del mercado laboral y los requerimientos futuros de cada profesión. En este marco, resulta central analizar la información recabada sobre las trayectorias de los estudiantes, desde su ingreso al nivel educativo hasta su egreso luego de los primeros años, de modo de obtener datos objetivos sobre el proceso de inserción laboral y definir las orientaciones estratégicas por parte de estas organizaciones.

A partir de lo expresado, generar evidencia empírica y dar cuenta de los factores que influyen en la inserción laboral de los graduados recientes en las universidades conforma un objetivo central. Este trabajo se orienta a indagar aspectos institucionales y principales características que hacen al egreso de graduados de las carreras de la Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf) desde 2020 al período 2024-2025, considerando una muestra amplia y una serie de variables descriptivas para el análisis: edad, género, localidad de residencia, carrera de graduación y trayecto complementario, año de cursada de la primera y última materia, posesión de trabajo durante la carrera y en la actualidad, si las actividades dentro del trabajo están relacionadas con la carrera de estudio, modalidad de trabajo y sector de la economía implicado -con mayor cantidad de horas semanales-, tipo de jornada laboral, lugar y forma de trabajo, si presenta aportes jubilatorios y tiene cobertura de salud, y lugar dónde el graduado se imagina trabajando en el futuro.

En este sentido, el artículo se organiza del siguiente modo. En primer lugar, se analiza el desarrollo institucional de la UNRaf en términos de sus principios rectores, la evolución de la oferta formativa y su posicionamiento institucional. En segundo término, se hace un encuadre teórico-conceptual sobre la relación entre inserción laboral y egresados universitarios. Posteriormente, se da cuenta de la muestra desarrollada por la universidad durante el período 2024-2025 a los egresados de todas las carreras. Por último, se hacen unas reflexiones finales sobre estas problemáticas.

i. La UNRAF y su marco institucional

La UNRaf fue creada el 3 de diciembre de 2014 mediante la Ley N° 27.062 sancionada por unanimidad en el Senado de la Nación y promulgada el 23 de diciembre de ese mismo año. Según su Estatuto, se conforma a partir de su raigambre en la provincia de Santa Fe teniendo como direccionalidad de su accionar las particularidades, necesidades y demandas de la región y el contexto del Sistema Universitario Nacional (artículo 5).

Precisamente, la ciudad de Rafaela y su entorno regional, comprende una población que supera los 520.000 habitantes y más de 160 localidades de mediana y pequeña escala. El área de influencia proyectada de la UNRaf abarca el norte y oeste de Santa Fe y las zonas limítrofes de las provincias de Córdoba y Santiago del Estero. Esta población tiene un perfil socioeconómico definido por las actividades productivas generadas a través del emprendedorismo y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, industriales y agropecuarias, articuladas mediante una extensa red de instituciones públicas y privadas.

Este entramado productivo e institucional origina la fuerte demanda de profesionales con formación universitaria en el ámbito local que impulsa la creación de la UNRaf para sumarse a la oferta educativa de nivel superior existente en la ciudad de Rafaela compuesta por el Instituto Superior del Profesorado N° 2 Joaquín V González; Instituto Tecnológico Rafaela (ITEC); Escuela Superior de Enfermería; Universidad Católica de Santa Fe; Universidad Católica de Santiago del Estero (UCSE); Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES); Universidad del Salvador; y Universidad Tecnológica Nacional (UTN) - Facultad Regional Rafaela, nucleadas en el Consejo Universitario de Rafaela (CUR).

La creación de la UNRaf recibió el apoyo de diferentes actores territoriales de Rafaela y la región: el Centro Comercial e Industrial de Rafaela y la Región (CCIRR); el Intendente de la ciudad de Rafaela, Luis Castellano; la UTN; el CUR y el Consejo Consultivo Social (CCS), integrado por organismos gubernamentales funcionarios públicos tales como Municipalidad de Rafaela, el Concejo Municipal de Rafaela, Diputados y Senadores Provinciales, Diputados Nacionales, Jefatura de la Unidad V de Policía, el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), y también de ámbitos de articulación público privada como la Federación de Entidades Vecinales, La Asociación Civil para el Desarrollo y la Innovación Agencia Rafaela (ACCDICAR), más entidades intermedias y entidades educativas.

La UNRaf define su misión a partir de constituirse en un espacio institucional que contribuye a fortalecer el sistema educativo, científico y tecnológico en todos sus niveles y a formar personas altamente calificadas y comprometidas, capaces de diseñar y conducir las estrategias del sector productivo y laboral, anticipar los desafíos de la gestión territorial y ambiental y consolidar una cultura de la cooperación, la igualdad y la responsabilidad pública. La universidad tiene por visión trabajar como una institución de referencia regional, nacional e internacional, tanto en términos de innovaciones tecnológicas, pedagógicas, sociales y ambientales, como de vinculaciones institucionales y comunitarias, apoyada en el carácter federal de la configuración universitaria y los aportes de la Universidad Pública al desarrollo y la igualdad social (artículos 6 y 7).

A través de su Estatuto, parte de valores fundantes que se definen en cuatro perspectivas: a) Desde la perspectiva de desarrollo: cultura y actitud emprendedora, creatividad e innovación y tecnología para el desarrollo sustentable; b) Desde la perspectiva de gestión institucional: gestión pública, ética y responsable; c) Desde la perspectiva científico académica: excelencia académica y científica; y d) Desde la perspectiva de articulación: solidaridad e integración social (artículo 8).

La UNRaf lleva adelante así sus funciones sustantivas a través de unidades académicas que constituyen el ámbito que nuclea a profesores/as e investigadores/as en áreas disciplinarias afines, bajo el formato de Facultades, que son las responsables del dictado de las asignaturas de su especialidad y de la organización de sus actividades de investigación y transferencia tecnológica y de articulación con la comunidad (artículos 56 y 57) (ver anexo 1).

FACULTAD DE ESTUDIOS PROFESIONALES

La Facultad de Estudios Profesionales se concibe como un espacio que conjuga la investigación, la formación y la vinculación con la comunidad en un trabajo interdisciplinario que centra su campo de especialización en el desarrollo territorial, en sentido amplio. Su finalidad principal es generar conocimiento y formar profesionales competentes que aporten al fortalecimiento de las instituciones, de las tramas sociales y de las capacidades estatales.

Áreas de conocimiento

- Administración Pública Local.
- Estudios territoriales.
- Ciencias del trabajo, del empleo y de las relaciones laborales.
- Economía.

- Economía circular.
- Estudios de género.
- Estudios latinoamericanos.
- Inglés.
- Ciencias del deporte y el entrenamiento.

Se propone:

- Generar conocimiento acerca de la producción, transformación y circulación de saberes, de las relaciones entre ciencia y sociedad, de los procesos formativos en diferentes campos y de los sistemas educativos.
- Formar y capacitar profesionales de grado y de posgrado, de buen nivel académico, en campos de estudio y actuación afines al análisis y el desarrollo sociocultural y político.
- Generar espacios de reflexión y cooperación entre diversos sectores sociales, que propicie un sistema de relaciones capaz de procesar y generar conocimiento, que contribuya a la construcción social del territorio.
- Contribuir al desarrollo provincial aportando nuevos conocimientos, investigación, información, servicios y capacidades profesionales vinculados con diferentes áreas sociales, económicas, políticas y de servicios públicos locales.
- Facilitar medios y oportunidades de capacitación y formación continua, que favorezcan el fortalecimiento de las capacidades personales de los funcionarios y agentes del estado y de la sociedad civil en su conjunto.
- Colaborar con la producción de información social, económica y política relevante y con el diseño y la puesta en marcha de propuestas de intervención que potencien el desarrollo socio territorial de la provincia y la región.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

La Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades es una de las Unidades Académicas de UNRaf. Constituye un ámbito que nuclea a docentes e investigadores/as en áreas disciplinarias afines y es la responsable de la enseñanza de ciertas asignaturas o materias de su especialidad y de la organización de sus actividades de investigación, transferencia tecnológica y de articulación con la comunidad, referidas a problemáticas socio-culturales, educativas y ambientales, especialmente aquellas asociadas a las necesidades y demandas de los territorios y la región.

Áreas de conocimiento:

- Ciencias de la Comunicación
- Estudios Culturales
- Arte y Diseño
- Ciencias de la Educación

Se propone:

- Consolidar la planta docente – investigadores/as de la facultad, a través de una política y un plan de concursos sostenido en el tiempo.
- Elaborar e implementar el régimen de Carrera Docente, que acompañe y promueva el desempeño profesional de los/as profesores/as-investigadores/as de la Facultad.
- Promover una política de formación, desarrollo de la investigación, la articulación con la comunidad y transferencia, involucrando a los/as profesores/as-investigadores/as vinculados a la Facultad, los estudiantes y los actores e instituciones de la comunidad local y regional.

FACULTAD DE TECNOLOGÍAS E INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO

La Facultad de Tecnologías e Innovación para el Desarrollo está orientada al estudio, investigación, prospectiva e implementación de tecnologías que propendan al desarrollo económico y social de la región a través de la innovación científica y tecnológica.

Para ello se busca profundizar en el conocimiento de la trayectoria productiva del territorio, identificando su evolución emprendedora, el desarrollo de sus ventajas competitivas, su identidad social y cultural y la vinculación con su ecosistema.

Áreas de conocimiento:

- Ciencias Ambientales.
- Energías Renovables.
- Ciencias de la Alimentación.
- Ciencias Informáticas.
- Ciencias de la Industria: Diseño Industrial y Mecatrónica.

En relación a sus carreras, en julio de 2016 comenzó el cursado de las asignaturas correspondientes al segundo cuatrimestre de los planes de estudio de sus tres licenciaturas iniciales: Licenciatura en Diseño Industrial, Licenciatura en Medios Digitales y Audiovisuales y Licenciatura en Relaciones del Trabajo. En enero de 2017, la UNRaf anunció la ampliación de su oferta académica en su segundo año de funcionamiento. Las nuevas propuestas formativas consistieron en dos ciclos de complementación curricular con una duración de 2 años y medio en Industrias Alimentarias y en Educación y una Licenciatura de 5 años en Producción de Videojuegos y Entretenimiento Digital, única en la región.

En la actualidad, la UNRaf alcanzó en su oferta académica el número de nueve carreras de grado: las Licenciaturas en Diseño Industrial; en Relaciones del Trabajo; en Medios Audiovisuales y Digitales; en Producción de Videojuegos y Entretenimiento Digital; en Gestión de la Tecnología; en Administración y Gestión de la Información; Ingeniería en Computación; y los Ciclos de Complementación Curricular de Licenciatura en Educación y en Industrias Alimentarias, con duraciones promedio de 4 años. Finalmente, en diciembre de 2018, la UNRaf, el Instituto Tecnológico Rafaela (ITEC) y la Escuela de Educación Técnica N° 460 "Guillermo Lehmann" anunciaron la apertura de una nueva carrera de pregrado: Tecnicatura Universitaria en Mecatrónica, con una duración de tres años. Luego aparecerían la Tecnicaturas en Biotecnología, en Industria y Tecnología de la Maquinaria Agrícola y Entrenamiento deportivo.

La UNRaf impulsó además el dictado inicial de cuatro Diplomaturas con una importante asistencia de profesionales que demandan capacitación permanente: Diplomatura en Energías Renovables y Eficiencia Energética, Diplomatura en Teatro para Docentes, Diplomatura en Innovación ágil y la Diplomatura en Promoción Deportiva. Posteriormente, se desarrollaron las Diplomaturas en Inteligencia Artificial y Transformación Organizacional, en Administración de la Seguridad Social, en Economía Circular Empresarial, en Programación de Controladores Lógicos Programables (PLC), en Gestión de ESPORTS, en Seguros, en Desarrollo Artístico de Videojuegos, en Educación Técnico Profesional, en Innovación y digitalización de Gobiernos Subnacionales, en Podcast, en Industria 4.0, en Industria y Tecnología de la Maquinaria Agrícola, en Acompañamiento y Abordaje Territorial de Situaciones de Violencias por razones de Género, en Sistemas Informáticos y gestión de PYMES, en Gestión de Negocios con Mercados Asiáticos: China, India y Vietnam, y en Ciencias del Entrenamiento.

Más allá de las Diplomaturas, la UNRaf ha venido ofreciendo a la comunidad de Rafaela y la región, propuestas variadas de capacitación vinculadas a las demandas del territorio. Asimismo, la universidad avanzó en su proceso de vinculación y cooperación en diversos sectores del campo académico, científico, tecnológico e institucional. En este sentido, realizó más de 70 convenios con distintos organismos del sector público en distintos niveles de Estado, entidades científicas y tecnológicas, oficinas de vinculación internacional, organizaciones y empresas del sector privado, institutos de educación superior y Universidades Nacionales y Extranjeras. Por otro lado, la internacionalización fue uno de los principales ejes de acción institucional. Actualmente, la UNRaf cuenta con 13 convenios y memorándums de cooperación internacional con universidades de Alemania, España, Estados Unidos, China, Brasil, India, Paraguay, Francia, China e Italia que permitirán iniciar acciones colaborativas al más alto nivel académico y tecnológico.

ÁREA DE CIENCIAS DEL TRABAJO, DEL EMPLEO Y DE LAS RELACIONES LABORALES Y DIVISIÓN DE GRADUADOS Y DESARROLLO PROFESIONAL

Es de destacar también en el plano institucional, el lugar que ocupan en la actualidad el Área de Ciencias del Trabajo, del Empleo y las Relaciones Laborales y la División de Graduados y Desarrollo Profesional. Según el artículo 63 del Estatuto de la UNRaf se entiende por Área “a aquellas unidades que agrupan a los/as profesores/as y profesores/as auxiliares de una Facultad de acuerdo con su pertenencia a un mismo campo disciplinar o de conocimiento.” Tiene por objeto promover y coordinar proyectos científico-académicos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales. Es un espacio que incorpora como aspecto central de su responsabilidad institucional, aquellas actividades de docencia, investigación y extensión que hacen al afianzamiento del campo disciplinar y sus vinculaciones con otras disciplinas.

En el primer caso, comprende una gama de materias y contenidos transversales que se encuentran presentes en la administración de las personas en los ámbitos laborales, como relaciones del trabajo, gestión de empleos, gestión de capacitación y desarrollo, gestión del talento humano, liquidación de remuneraciones, derecho laboral, higiene y seguridad en el trabajo, compensaciones y beneficios, entre otras. Entendiendo al trabajo como el pilar fundamental que organiza nuestra sociedad y tratándose de un medio de integración social y de un catalizador de identidad y realización personal, el área de ciencias del trabajo, del empleo y de las relaciones laborales de la UNRaf se centra en la formación integral del cuerpo docente en temas relacionados con sus competencias, proporcionando una

comprensión profunda de las dinámicas del entramado laboral, las políticas de empleo y las relaciones entre empleadores y trabajadores. El área se propone así como objetivo general promover y coordinar proyectos para el afianzamiento del campo del trabajo, el empleo y las relaciones laborales y sus vinculaciones con otras disciplinas afines. Los objetivos específicos apuntan a: i) Fortalecer los conocimientos y vinculación del área en general y de cada docente en particular; ii) Desarrollar las capacidades de docentes y estudiantes en las temáticas abordadas por el área focalizando en brindar valor tanto en términos académicos como de transferencia; iii) Fomentar la investigación académica en temáticas relacionadas al área generando conocimiento específico; iv) Promover la articulación académica del área con diferentes instituciones y empresas del territorio local, regional, nacional e internacional para fortalecer los vínculos y aplicar conocimientos; v) Potenciar el pensamiento innovador y uso de nuevas tecnologías en el dictado de clases y abordaje de temas generales y específicos; vi) Capacitar agentes de cambio que lideren la transformación del mundo laboral, contribuyendo al desarrollo social y económico del territorio; vii) Contribuir en la construcción de relaciones laborales humanas, justas, inclusivas y sostenibles.

En segundo lugar, desde 2021 la UNRaf sumó a su vida institucional un nuevo rol, una nueva perspectiva de trabajo con eje en la visión que pueden aportar las y los profesionales que alcanzaron su título. Es por esto que se puso en marcha como área de trabajo, la División de Graduados y Desarrollo Profesional, que tiene como objetivo convocar a los egresados para que sigan formando parte de la UNRaf luego de haber alcanzado la meta de obtener su título universitario, de modo de pensar este hecho no como un final, sino como un nuevo inicio en tanto continuidad de una trayectoria amplia y multifacética. Así mediante Resolución UNRaf CS N° 021/2022, el Consejo Superior de la Universidad aprobó la modificación de la estructura orgánica de la Secretaría General, que contempla la incorporación de la División de Graduados y Desarrollo Profesional. En el marco de la Secretaría General y el Departamento de Coordinación Institucional tiene entre sus funciones: i) asistir a la Secretaría en general, y a la Dirección - de Planificación y Control de Gestión - en particular, en el establecimiento y sostenimiento del vínculo con los/as graduados/as de las distintas propuestas formativas de la Universidad; ii) instrumentar los mecanismos que posibiliten la interacción constante entre la Universidad y el claustro de graduados/as; iii) coordinar acciones que contribuyan al desarrollo profesional y a la inserción laboral de los/as graduados/as de la Universidad; iii) diseñar y presentar a la Dirección y/o Secretaría un plan de acción anual que contemple las actividades a desarrollar.

En estos términos, la UNRaf ha desarrollado sostenidamente este crecimiento generando el andamiaje necesario para el desarrollo de trayectorias particulares. Es así que, vinculado a las aspiraciones personales, está el compromiso institucional, propiciando espacios de innovación y creatividad colectivos para dar respuesta a las demandas existentes y visibilizar nuevos campos de acción en escenarios futuros.

Frente a la coyuntura, la UNRaf consolida su compromiso con el acompañamiento de sus graduados/as como una política a largo plazo. Los esfuerzos de relevamiento anual proyectan una estrategia que integra el plan UNRaf 2030. Así, el Plan de Desarrollo Institucional elaborado con un horizonte a cinco años se apoya en la constante retroalimentación que los/as egresados/as aportan tanto al mejoramiento de las propuestas académicas como a la consolidación de la articulación con los sectores productivos y demandantes de nuevos/as profesionales.

II. Inserción laboral y egresados universitarios

La inserción laboral es un término que normalmente se esgrime para hacer referencia a la incorporación de los individuos a la actividad económica. Sin embargo, la inserción en esta materia no supone sólo acceder a un puesto de trabajo, sino que es producto de un período de tránsito o proceso previo de transición (Ventura Blanco, 2005). Diversos autores, subrayan que este proceso se ha ido extendiendo a lo largo del tiempo generando que los individuos alternen períodos de desocupación, empleos precarios, pasantías y/o becas, entre otros, antes de una lograr una relativa estabilización en el empleo (Jacinto, 2000).

Así, se resalta que en esta etapa de transición los jóvenes tienden a enfrentar un conjunto de dificultades que plantea el uso de conjunto de habilidades y competencias específicas necesarias para poder capitalizar de manera eficiente el aprendizaje alcanzado a lo largo de cuatro o cinco años de formación (Chung, 2019).

De esta forma, el proceso de inserción de los universitarios que abarca el tránsito de la universidad al trabajo plantea un conjunto de factores como la planificación, búsqueda de empleo, elección de ocupaciones y acceso al trabajo (Martínez Martín, 2000). Del mismo modo, Bourdieu (1986) destaca tres tipos de capitales que aportan a una dinámica de superación en términos laborales: capital económico, social y académico (incorporado, objetivado e institucionalizado). En estos términos, Martínez y González (2019) resaltan que el proceso de inserción laboral de los egresados de instituciones de educación superior constituye un campo de estudio de gran importancia, aunque pobremente estudiado.

II. Resultados sobre inserción laboral de graduados UNRaf

a. Consideraciones metodológicas

Con el fin de tener información de los egresados, se elaboró un cuestionario (ver anexo 2), en el que se recabó información de los egresados, realizando el muestreo en un plazo determinado de tiempo de respuesta. Los resultados obtenidos del cuestionario de inserción laboral 2025, enviado por mail masivo desde la plataforma “EnvialoSimple”, fue distribuido a todos los egresados que iniciaron el trámite de solicitud del título desde 2020 a 2024. Se difundió a 567 graduados y se obtuvieron 241 respuestas, esto es un 42,5%.

Esta herramienta, en términos metodológicos indagó sobre la vida del graduado/a como estudiante y como trabajador/a, permitiendo la recolección de información sobre indicadores de las condiciones del ámbito laboral, desempeño, y sobre ítems relacionados a lo académico en instancias previas y posteriores a graduarse. Del mismo modo, la intención de seguir estudiando, y sobre las transiciones de estudio y trabajo. A su vez, permitió la valoración de los conocimientos adquiridos en la experiencia universitaria y la consideración de reflexiones sobre el futuro laboral de cada uno de ellos.

El estudio del seguimiento de egresados puso énfasis en el momento que el estudiante concluye sus estudios y por lo tanto es de suponer que su incorporación completa al mercado de trabajo se convierta en uno de los propósitos principales. Es por ello que para el análisis se ha considerado la titulación intermedia, y la observación de si continúan o no con sus estudios para conseguir el título final de la carrera (tecnicatura y licenciatura). Del mismo modo, se han contemplado las condiciones etarias y de género, y las instancias laborales con el título intermedio, dando cuenta de los dos momentos en la trayectoria laboral del individuo.

En estos términos, se ha buscado conocer la realidad de los graduados y buscar potenciar a futuro estudios que generen nueva información y herramientas que permitan el fortalecimiento de las políticas universitarias para solventar los problemas de inserción laboral del universitario.

Como señalan Pérez Cruz y Pinto Pérez (2020), es posible apreciar en la literatura diversas investigaciones desde distintos abordajes. En algunos casos miradas centradas en las clases sociales, sobre la base del origen social y la inserción laboral de los egresados (Fachelli y Navarro, 2015). En otros casos, se analizan determinantes a nivel cultural y respecto al capital humano respecto al ingreso de las mujeres respecto al mercado laboral. Mientras que, en otros trabajos, se abordan los factores sociopersonales y de éxito de la inserción laboral en los jóvenes (Martínez y Carmona, 2010).

A partir de ello, los estudiantes universitarios que egresan de las distintas casas de estudios y buscan incursionar en el mercado laboral por primera vez, por lo general no consideran aspectos tales como las barreras de entrada implicadas en relación al empleo y en la inclusión en la población económicamente activa. En esta línea, autores como Antunes y Pochmann (2012) manifiestan que cuando el desajuste se presenta entre el número de egresados de las organizaciones educativas y la capacidad de absorción del sistema económico se extienden los problemas laborales. Este desfasaje más de tipo estructural, al no ser una problemática que sólo atañe a los egresados recién recibidos, plantea diversas discusiones en relación a la formación académica y al sistema económico, respecto a los niveles de empleabilidad, las condiciones de desarrollo más sistémicas involucradas, las extensión del empleo atípico (no estándar, que remite a formas de empleo temporal, de tiempo parcial, en régimen de subcontratación o encubierto) y los problemas para la inserción laboral de los egresados (Plana, 2019; Pérez Cruz y Pinto Pérez, 2020; Neffa, 2022).

La falta de coincidencia entre oferta y la demanda de habilidades, que se manifiesta desde el empleo de trabajadores en actividades que requieren baja complejidad hasta la escasez de cualificaciones específicas en distintos sectores, resalta la brecha que existe con marcada nitidez en el contexto latinoamericano. La misma se hace patente como incompatibilidad de habilidades frente a los requerimientos de empleo, que se agudiza por el rápido cambio en las tecnologías y el arribo de nuevas formas de organización del trabajo (Vargas & Carzoglio, 2017).

Estas barreras se vuelven más amplias ante la tendencia empresarial de endurecer los criterios de selección para la ocupación de sus vacantes laborales (Ribes, 2017). De esta forma, la oferta de habilidades que los egresados han desplegado en su formación puede según el caso encontrarse desligada de las demandas del mercado laboral y ello impactar sobre las posibilidades de empleo de los graduados (De la Hoz, Quejada y Yáñez, 2012; Vargas & Carzoglio, 2017).

b. Sobre los graduados

1. Edad:

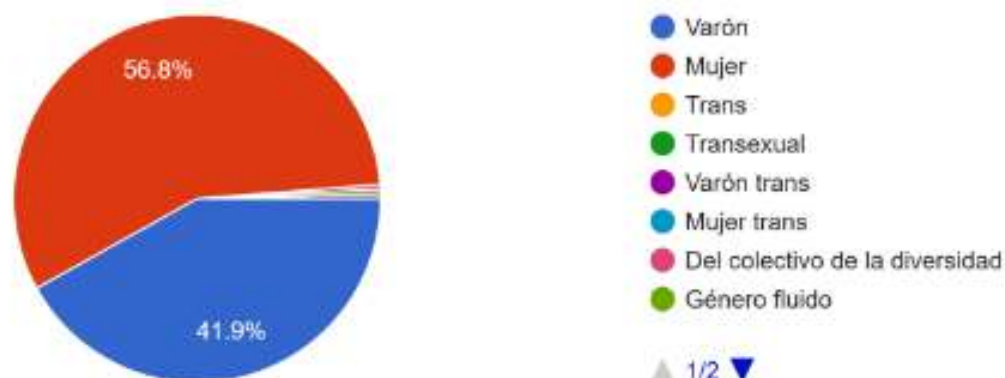
241 respuestas



El 58,5% de los encuestados alcanza una edad entre 20 y 29 años, el 27,4% entre 30 y 39, el 10,4% entre 40 y 49, mientras que sólo un 3,7% tiene 50 años o más. De esta forma, casi el 86% de los graduados/as de la UNRaf tienen menos de 40 años, con lo que la tendencia es prácticamente igual a la del año 2024 (88%). De esta forma, ambos años muestran una población mayoritariamente joven, en el rango de 20 a 39 años.

2. Identidad de género:

241 respuestas



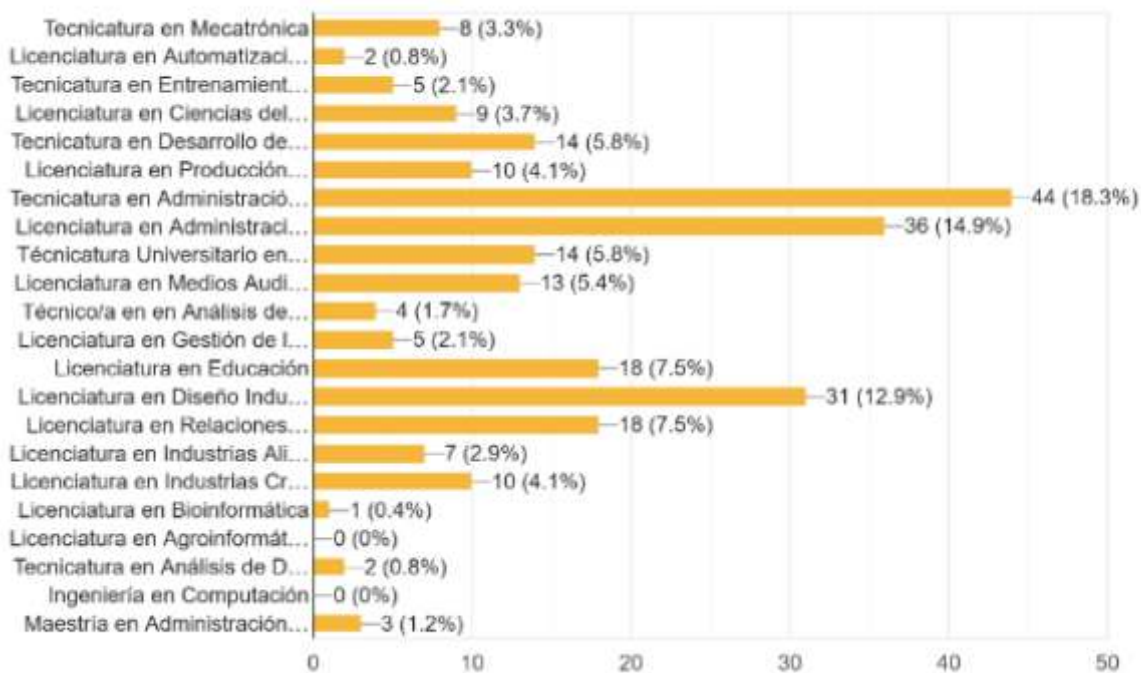
Del total, el 56,8 % son mujeres (137 de las respuestas), siendo el 41,9% varones y el 1,3% de otras identidades de género. Al igual que en el relevamiento de 2024, las mujeres representan más de la mitad de los encuestados.

En relación a la locación, el 74,16% de los egresados reside en Rafaela (178 personas). Se pudo relevar que no sólo hay egresados regionales (Ceres, Vera, Sunchales, Lehmann, Ataliva, Ramona, Esperanza, Bella Italia, Humberto Primo, Nuevo torino, Colonia Nueva, Humboldt, San vicente, Vila, Morteros, Hersilia, Las parejas, General Pico, Romang, Carlos Pellegrini, Santo Tomé, Villa Guillermina, Santa Fe, Capitán Bermúdez y Rosario), sino también que algunos residen en localidades de otras provincias como ser: Buenos Aires (Quilmes) y CABA, Córdoba (San Francisco, Colonia Caroya y Córdoba capital) así como también Mendoza (Guaymallén). A su vez 4 de los graduados que respondieron el cuestionario revelaron que residen fuera del país, más precisamente en los países de Alemania, Francia y Canadá.

Aunque Rafaela sigue siendo la principal localidad de residencia, hay una ligera disminución respecto al año 2024 en el porcentaje de respuestas provenientes de la ciudad en 2025, manteniendo una presencia regional, nacional e internacional.

4. Carrera en la que te graduaste:

241 respuestas



La carrera que tiene mayor número de egresados en base a las respuestas es AGI (Administración y Gestión de la Información), donde precede la Tecnicatura (18,3%) y la Licenciatura con el 14,9%. A continuación, aparece la Licenciatura en Diseño Industrial (DI) con el 12,9% y luego con el 7,5% de las respuestas se ubican la Licenciatura de Relaciones del Trabajo y de la Licenciatura en Educación. Seguidamente, se encuentran la Tecnicatura en Desarrollo de Videojuegos y Narrativa Interactiva con el 5,8% y la Tecnicatura en Medios Audiovisuales y digitales. y la Licenciatura de la misma carrera con el 5,4%. Luego aparecen con el 4,1% la Tecnicatura en Industrias Creativas y con 3,7 % la Licenciatura de Cs. del Entrenamiento. Por último, se posicionan con el 3,3 % la Tecnicatura en Mecatrónica, con 2,9% la Licenciatura en Industrias Alimenticias y con 2,1% la Tecnicatura en Entrenamiento Deportiva y luego las demás carreras con baja tasa de egresados y respuestas.

5. Si sos Técnico/a de la UNRaf estas cursando la Licenciatura correspondiente ?

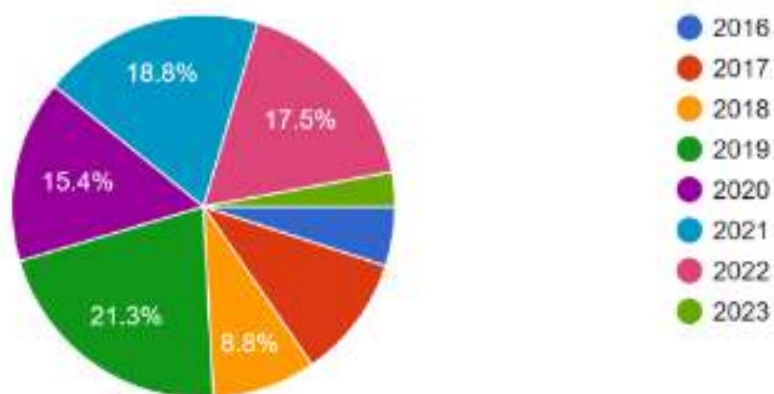
241 respuestas



Los datos de 2025 respecto a 2024 ofrecen una visión más detallada, mostrando que una proporción significativa de técnicos continúan sus estudios hacia la licenciatura. El porcentaje de quienes no continúan es similar en ambos años.

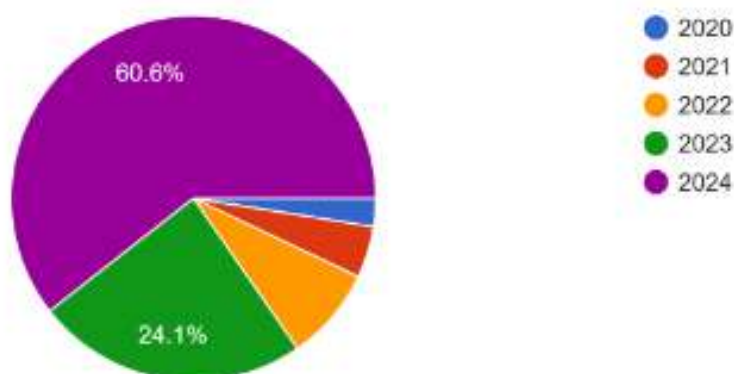
6. ¿En qué año cursaste la primera materia de la carrera?

240 respuestas



7. ¿En qué año aprobaste la última materia de tu carrera? (si tu carrera posee un trabajo final de graduación, tener en cuenta al mismo como última materia)

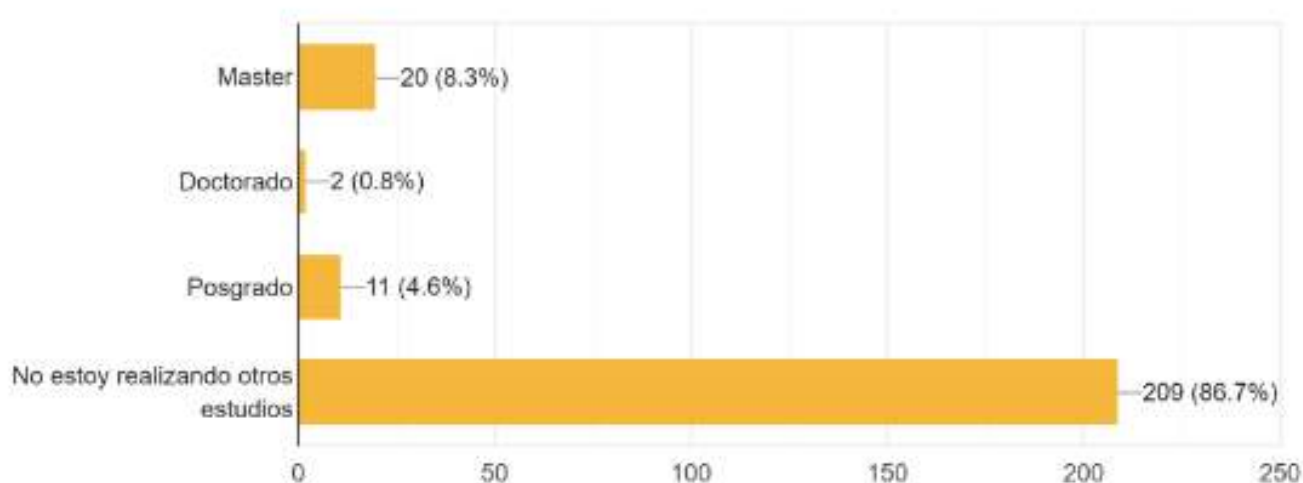
241 respuestas



Se puede observar que el mayor porcentaje de respuestas es de quienes iniciaron su carrera en el año 2023, y en 2016. El 60,6 % aprobó su última materia en 2024, 24,1% en 2023 y decreciendo el porcentaje hacia el 2020 donde aparecen los primeros graduados. El casi 40% de los encuestados ya terminaron de cursar la Licenciatura de su carrera logrando el título final y el 32,4% de los técnicos se encuentran cursando la Licenciatura. Por otra parte, el casi 20% ya la finalizó porque su carrera no tenía título intermedio. El 7,5% de los encuestados afirma no continuar estudiando para título de grado (se queda con la tecnicatura).

9. Has realizado o estas realizando alguna especialización, master o posgrado?

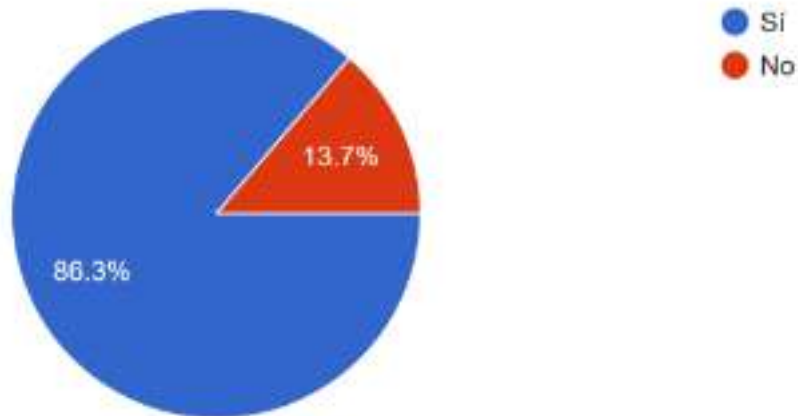
241 respuestas



Sólo el 13,7% de los encuestados afirma que seguirá capacitándose/especializándose (un 8,3% en Masters, 4,6% doctorados, 4,6% posgrados). El 86,7% no se encuentra haciendo otros estudios.

10. ¿Trabajabas mientras estudiabas?

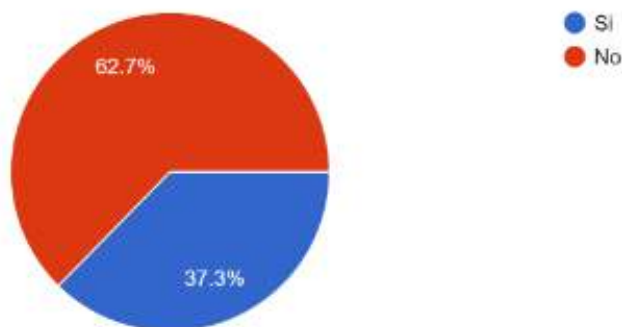
241 respuestas



Si se compara con el 2024, el porcentaje de alumnos que trabajaba mientras estudiaba aumentó ligeramente (pasando de 85% a 86.3%). De este modo, es posible destacar que una gran mayoría de los graduados trabajaba activamente durante sus estudios en ambos años.

11. Durante el cursado de la carrera realizaste alguna pasantía o beca de trabajo mediante la UNRaf?

241 respuestas

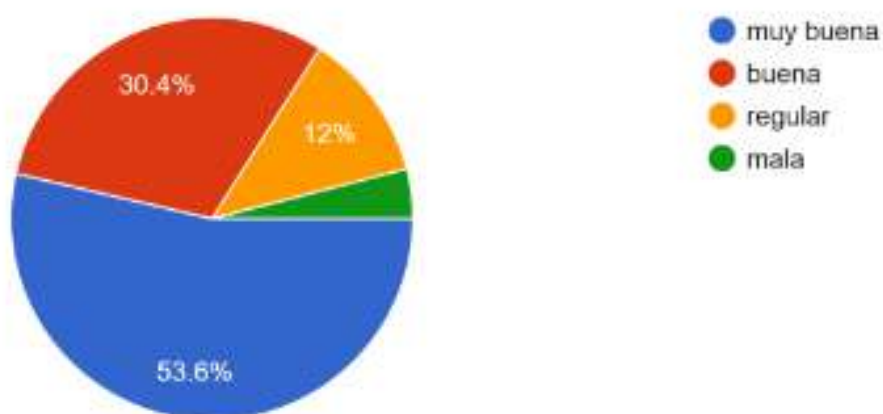


Más de un tercio de los alumnos, realizó durante su cursado alguna pasantía o beca de trabajo mediante la UNRaf. Ello permite apreciar el trabajo y acompañamiento de la universidad en esa materia.

Si se compara con el 2024, el porcentaje de alumnos que trabajaba mientras estudiaba aumentó ligeramente (pasando de 85% a 86.3%). De este modo, es posible destacar que una gran mayoría de los graduados trabajaba activamente durante sus estudios en ambos años.

12. Cómo fue tu experiencia obtenida a través de la pasantía/beca de trabajo?

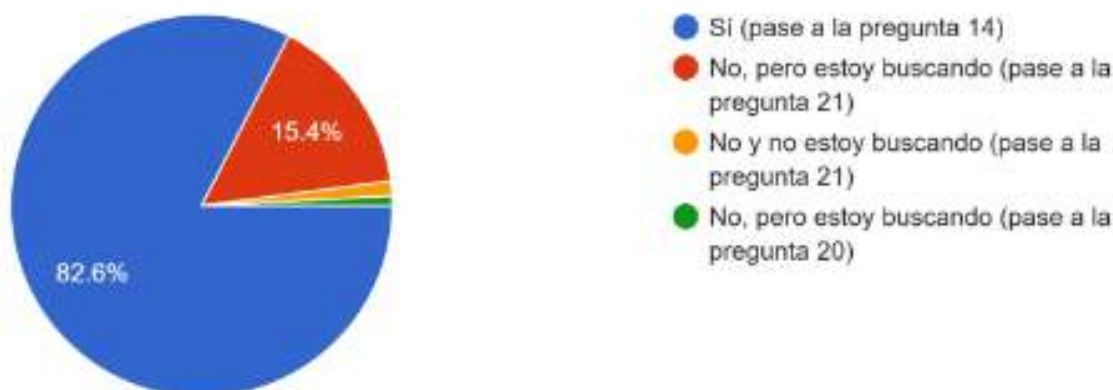
125 respuestas



Del mismo modo, casi un 85% de las respuestas resaltan que la experiencia obtenida a través de la pasantía o beca de trabajo fue muy buena o buena.

13. ¿Trabajas actualmente?

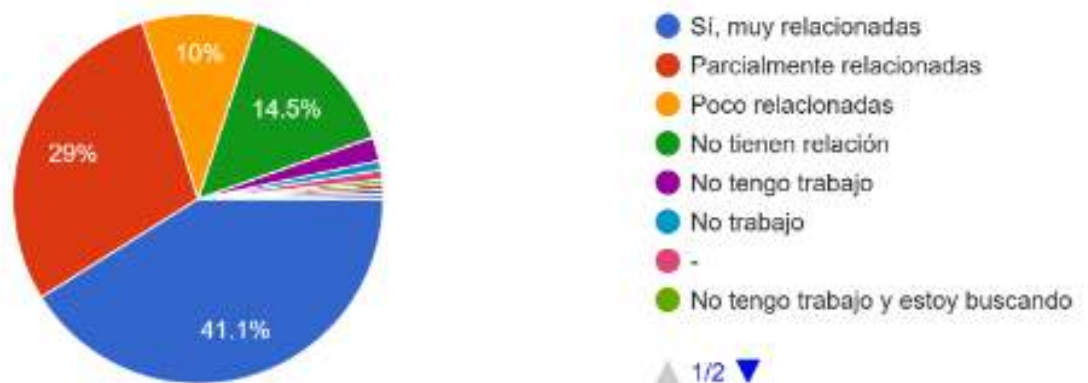
241 respuestas



En la actualidad, el 82,6 % de los encuestados confirmaron que trabajan. El 15,4 % está desocupado y buscando trabajo (representando 37 graduados/as de la totalidad de respuestas registradas). De los encuestados el 1,2 %, no tiene trabajo, pero tampoco está buscando.

14. ¿Tus actividades dentro del trabajo están relacionadas con la carrera que estudiaste en UNRaf?

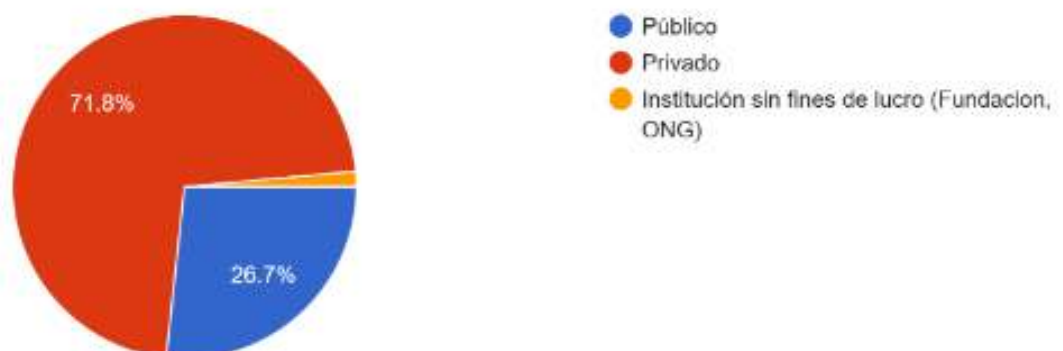
241 respuestas



Los graduados manifestaron en un 41,1% que las actividades que desarrollan en sus empleos están muy relacionadas a su titulación. El 29% parcialmente relacionadas, 10% poco relacionadas y el 14,5% dice que no tienen relación. Se observa una disminución en el porcentaje de graduados cuyas tareas laborales están "muy relacionadas" con su titulación en 2025 respecto al año anterior, con un aumento en la categoría "parcialmente relacionadas". La suma de "poco o nada relacionadas" es similar (22% en 2024 vs 24.5% en 2025), pero con una distinción más clara en 2025 entre "poco" y "nada".

16. ¿Cuál es el sector de la economía en el cual trabajás? Considerando el trabajo al que dedicás mayor cantidad de horas semanales

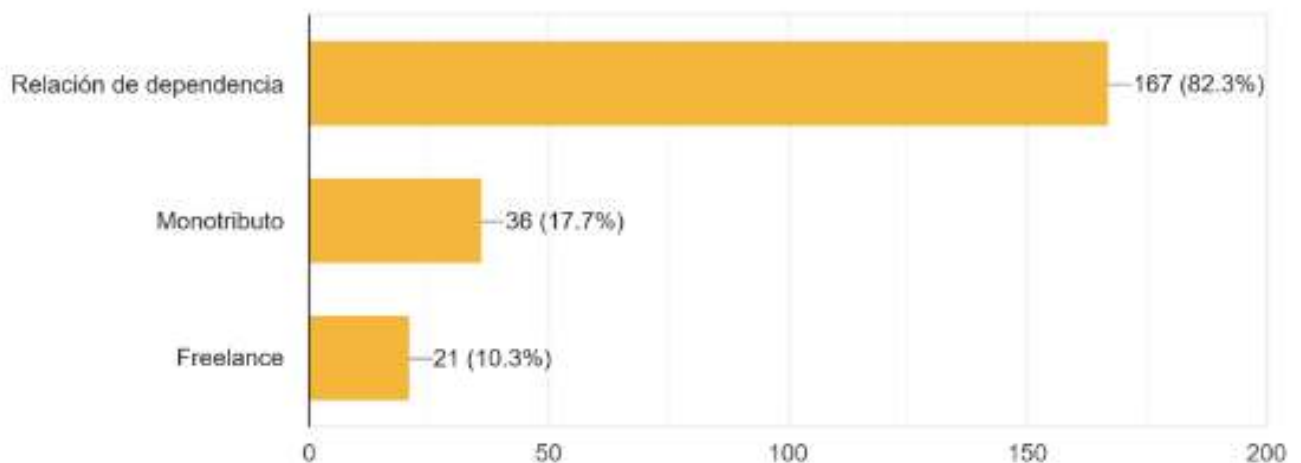
206 respuestas



La mayor parte de los entrevistados, el 71,8%, trabaja en el sector privado. Más de un cuarto de las respuestas, un 26,7%, se encuentra en el sector público. Por último, la participación de los que están en instituciones sin fines de lucro es muy menor.

17. ¿Cuál es la modalidad de trabajo actual?

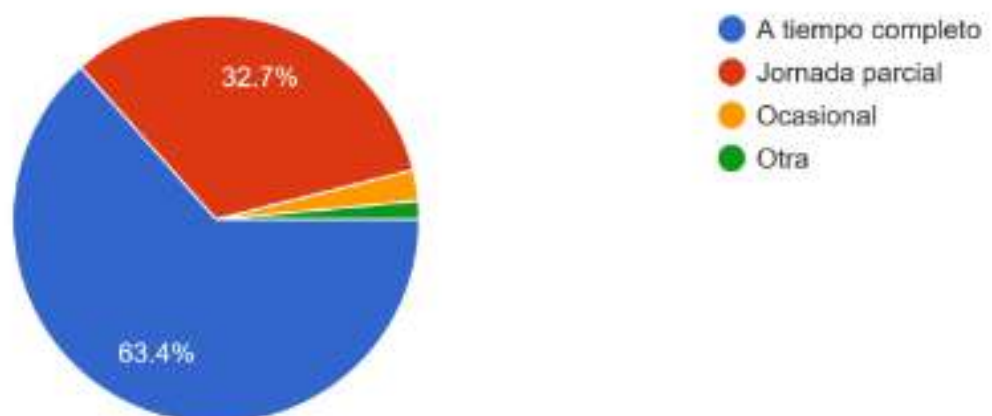
203 respuestas



El 82,3% de los entrevistados se encuentra en relación de dependencia, el 17,7% con monotributo y un 10,3% en situación de freelance. Respecto del año 2024, la tendencia hacia la relación de dependencia formal parece haberse consolidado ligeramente en 2025, con una disminución en la proporción de monotributistas. El contrato informal se mantiene en niveles similares

18. ¿Qué tipo de jornada laboral tenés?

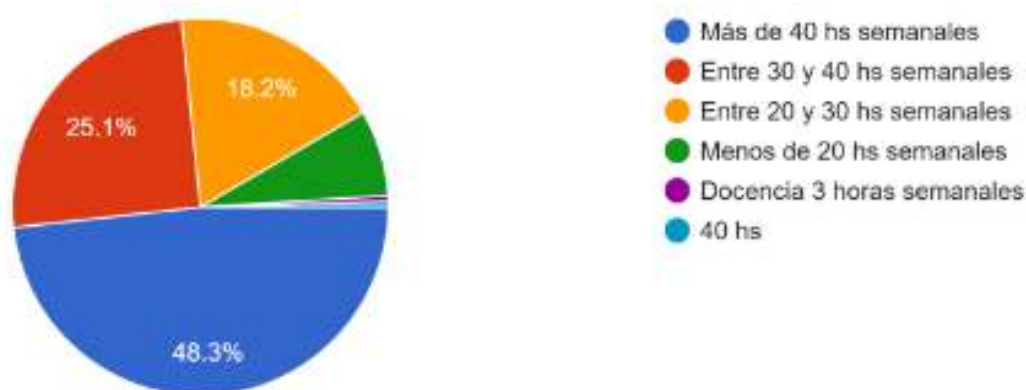
205 respuestas



Respecto al tipo de jornada laboral que realizan, en su mayoría es a tiempo completo (63,4%), un tercio tiene jornada parcial (32,7%) y solo un pequeño grupo a nivel ocasional (2,4%). Los porcentajes para el tipo de jornada laboral comparando con el 2024 son muy similares, con una disminución en el trabajo ocasional en 2025 que el año previo representaba el doble.

a) Por favor indicá la cantidad de horas de trabajo semanales promedio del último mes:

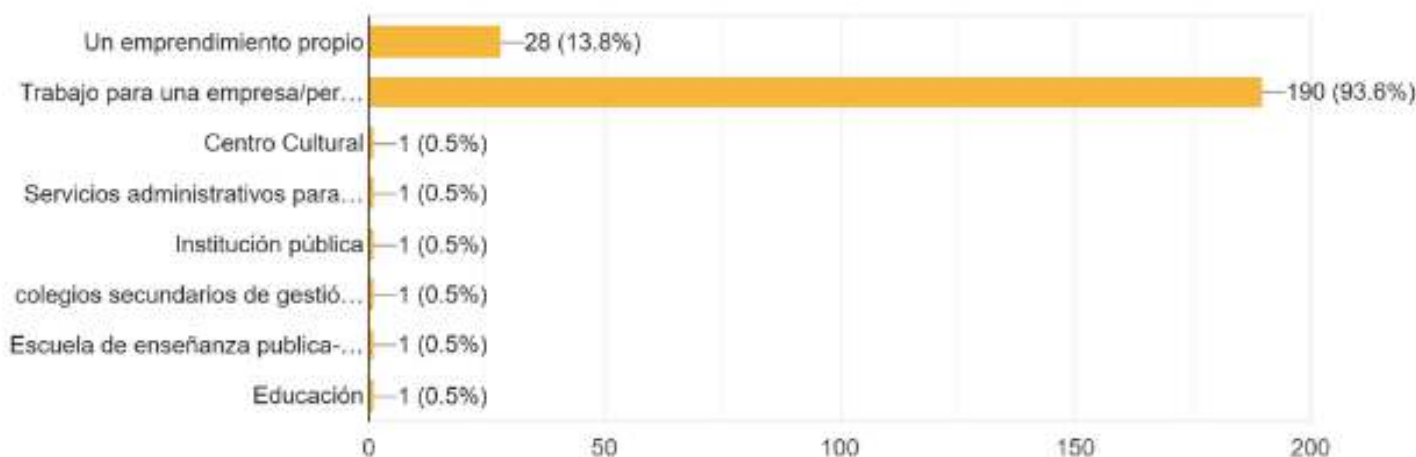
203 respuestas



Por otra parte, casi la mitad de los encuestados dice haber trabajado más de 40 hs. semanales. Un 25,1% plantea trabajar entre 30 y 40 hs., el 18,2% entre 20 y 30 hs y el 8% menos de 20 hs semanales. La distribución de horas semanales trabajadas respecto del año anterior se mantiene similar, con una leve tendencia a más horas en el rango superior y un ligero aumento en el rango de menos de 20 horas en 2025.

19. El lugar donde trabajás es: (podés marcar más de una opción si tenés más de 1 trabajo)

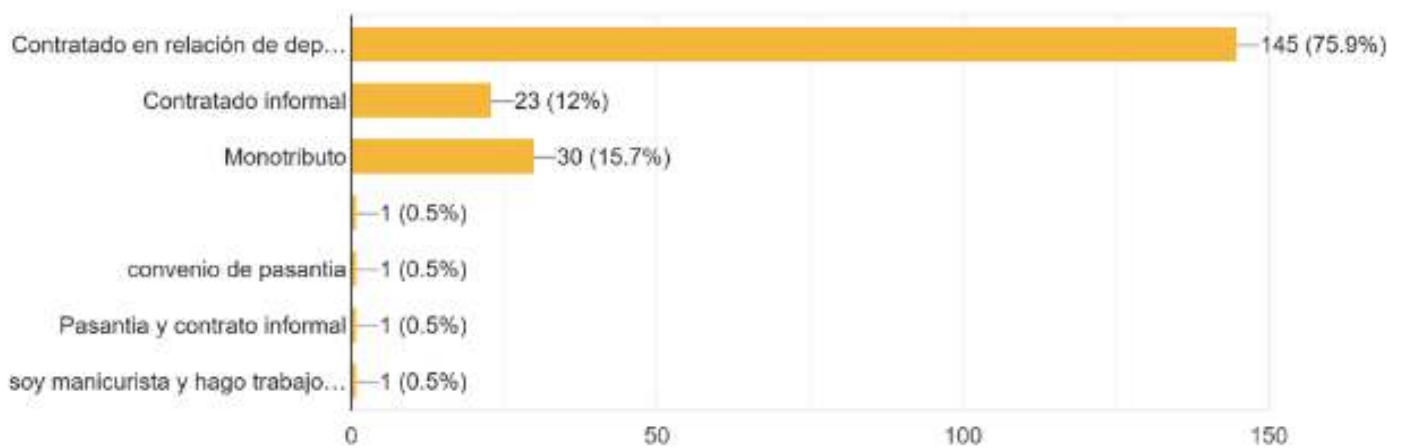
203 respuestas



En su gran mayoría (93,6%) trabajan para empresa/persona/institución. El 14 % en emprendimiento propio, y el resto ha manifestado trabajar en educación, centros culturales, o realizan servicios administrativos para terceros. La vasta mayoría de graduados trabajan para empresas o instituciones, con un porcentaje ligeramente mayor en 2025 respecto del 2024. El porcentaje de aquellos con emprendimientos propios se mantuvo constante en ambos años. Es importante destacar que estas categorías no son excluyentes, ya que algunos encuestados pueden tener más de un trabajo.

a). Si tu respuesta anterior fue la segunda opción, ¿Tu forma de trabajo es ?

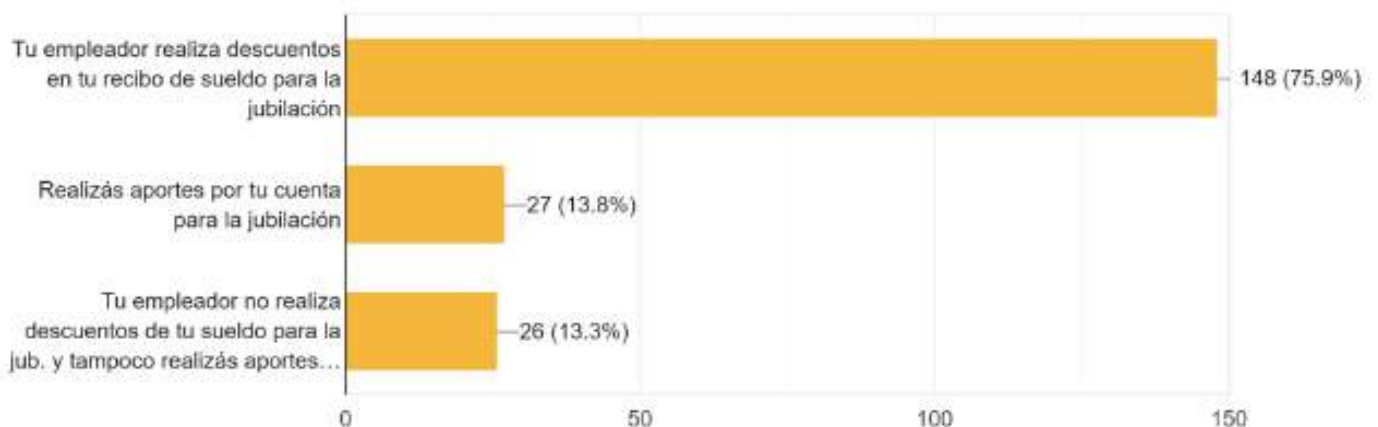
191 respuestas



En sus respuestas se evidencia que casi el 76% está contratado en relación de dependencia, el casi 16% con monotributo y el 12% tiene contrato informal, junto a un 1% que dice tener convenio y contrato de pasantía.

b). Con respecto a los aportes jubilatorios...

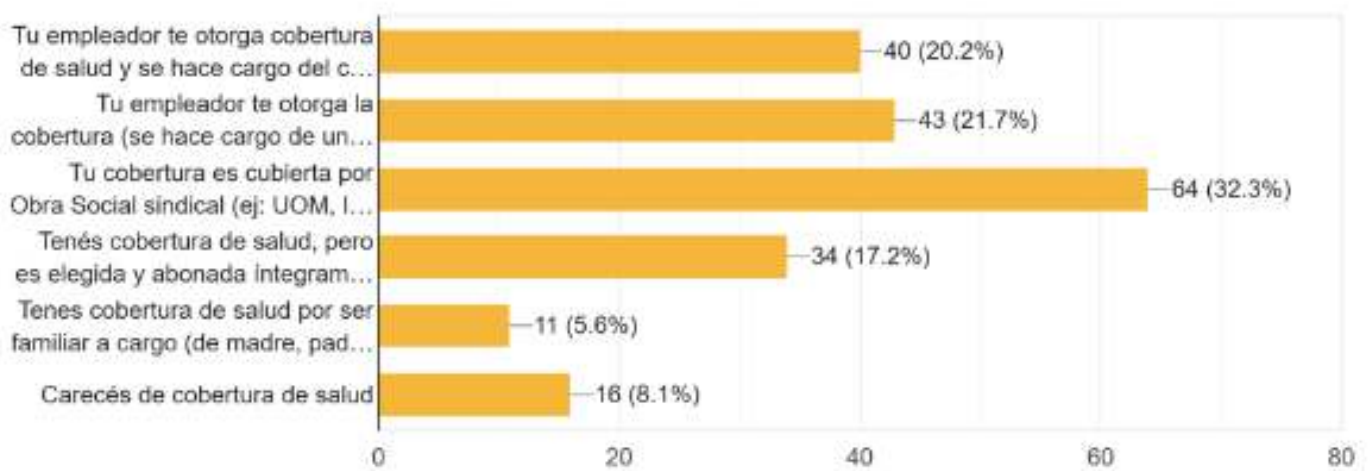
195 respuestas



Con respecto a los aportes jubilatorios casi un 76% dice que su empleador realiza descuentos en el recibo de sueldo para la jubilación, y en la misma medida se registran los que realizan aportes por su cuenta, de casi un 14%, para la jubilación y los que no tienen de ningún tipo, más de un 13%.

c). Con respecto a la cobertura de salud...

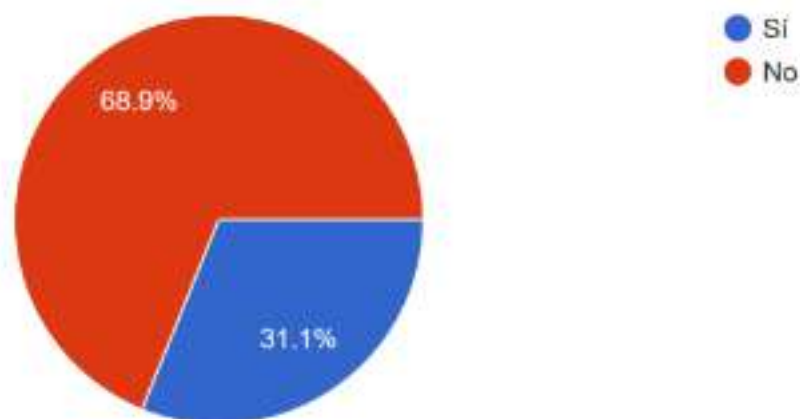
198 respuestas



En cuanto a la cobertura de salud, una tercera parte de los entrevistados -el 32,3%- es cubierta por la Obra Social sindical, un 21,7 % tiene un empleador que le otorga la cobertura (se hace cargo solo de una parte del costo), y en un 20,2% el empleador le otorga cobertura de salud y se hace cargo del costo total. Por otra parte, un 17,2% tiene cobertura elegida y abonada por ellos mismos, un 5,6% tiene cobertura de salud por ser familiar a cargo (de madre, padre, cónyuge o tutor). Sin embargo, un 8% carece de cobertura de salud.

21. Tuviste más de un trabajo tras obtener la titulación?

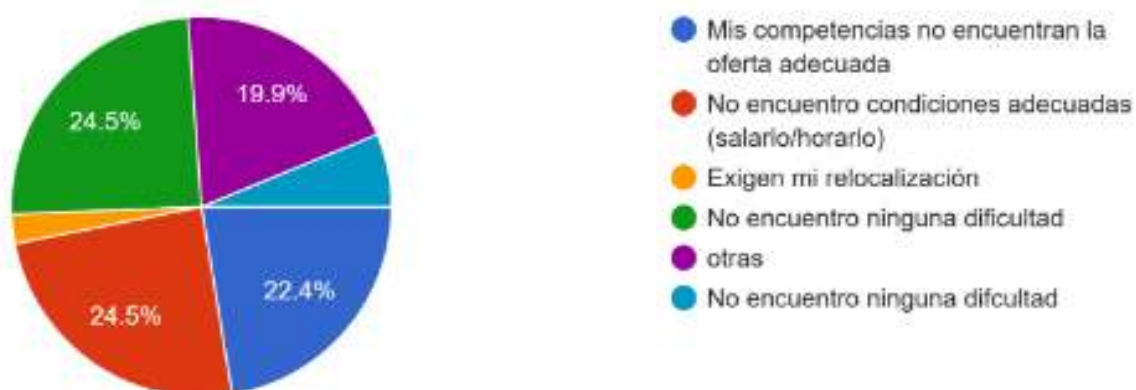
241 respuestas



Un dato relevante que aparece es que casi el 70% de los graduados que respondieron el cuestionario de inserción laboral afirman haber tenido más de un trabajo tras haber recibido la titulación adquirida.

22. ¿Qué dificultades estás encontrando, encontrarás o has encontrado a la hora de conseguir empleo?

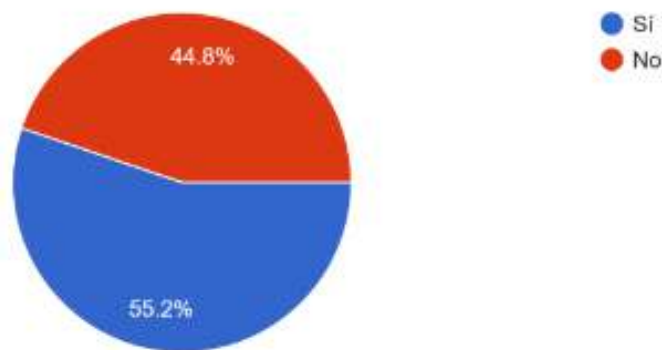
241 respuestas



Se han consultado también cuales son las dificultades que encuentran a la hora de conseguir empleo, y es aquí donde se responde que en un 30,7% no encuentra ninguna dificultad para ello, sin embargo, en un 24,5% responden que sus competencias no alcanzan las condiciones adecuadas (salario/horario), o no encuentran la oferta adecuada (22,4%). Un 19,9% considera que son “otras” las razones, mientras que un mínimo del 2,5% plantea que le piden relocalización.

23. Actualmente, estás buscando otro empleo de forma activa?

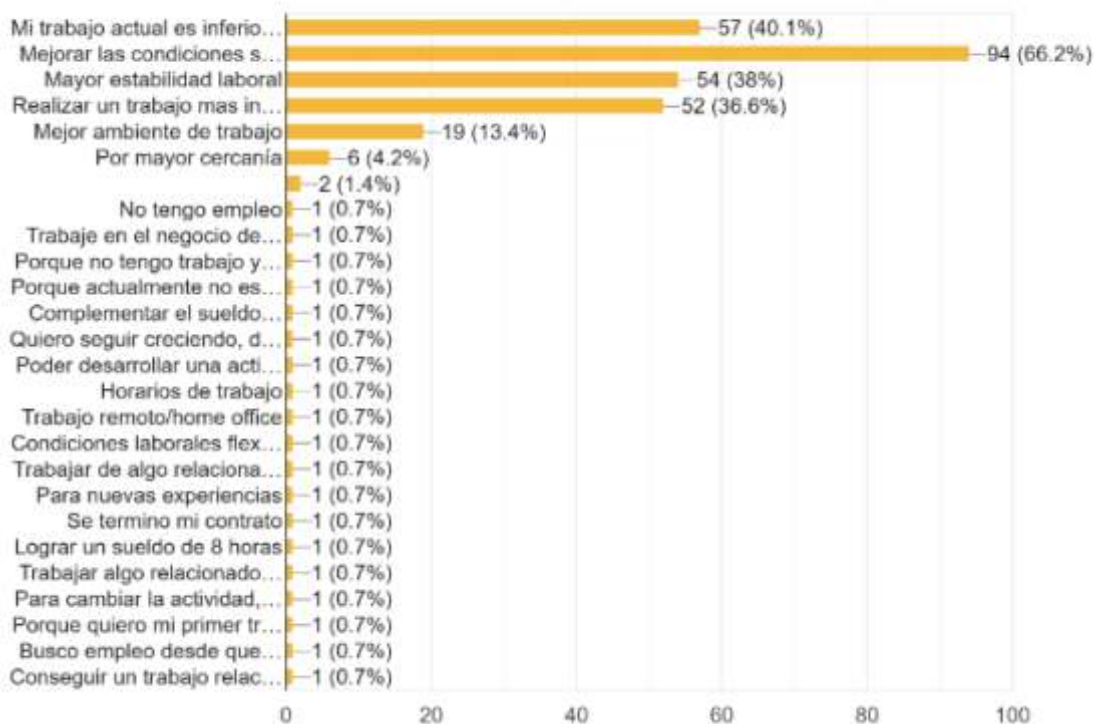
241 respuestas



Más de la mitad de los entrevistados, el 55,2% afirman que están buscando otro empleo de forma activa.

24. ¿Por qué buscás nuevo empleo?

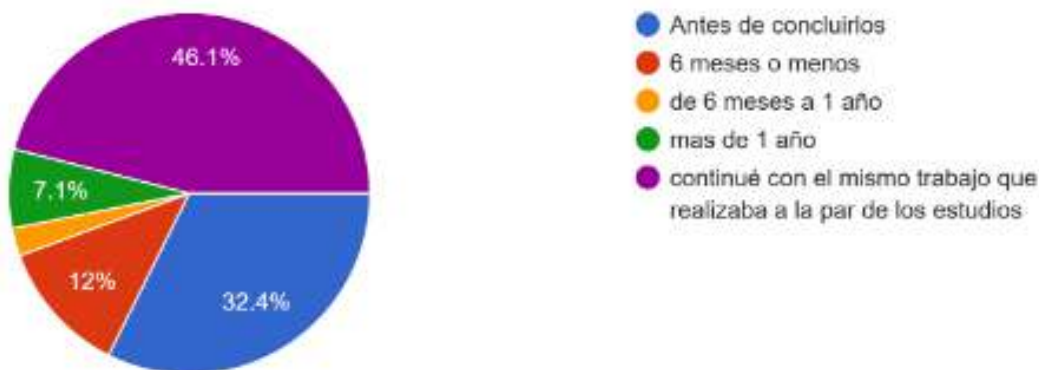
142 respuestas



El 66% es porque quiere mejorar las condiciones salariales, o porque su trabajo actual -un 40%-, es inferior al perfil profesional. Por otro lado, un 38% porque quiere estabilidad laboral, el 37% porque quiere realizar un trabajo más interesante, un 13% porque desea un mejor ambiente de trabajo y un 4% mayor cercanía. El resto responde que: no tienen empleo, o quieren complementar su sueldo actual, o trabajar de algo relacionado a lo estudiado, mejores horarios de trabajo y, en algunos casos, que quiere aún su primer empleo con el título intermedio de su carrera, pero aun no encontró o porque se terminó su contratación. También se planteó que, para cambiar la actividad, o para aprender otros rubros, o tener nuevas experiencias, o seguir creciendo, fueron algunas de las respuestas recibidas.

25. ¿Cuánto tiempo transcurrió para obtener tu primer empleo a partir de que concluiste los estudios universitarios?

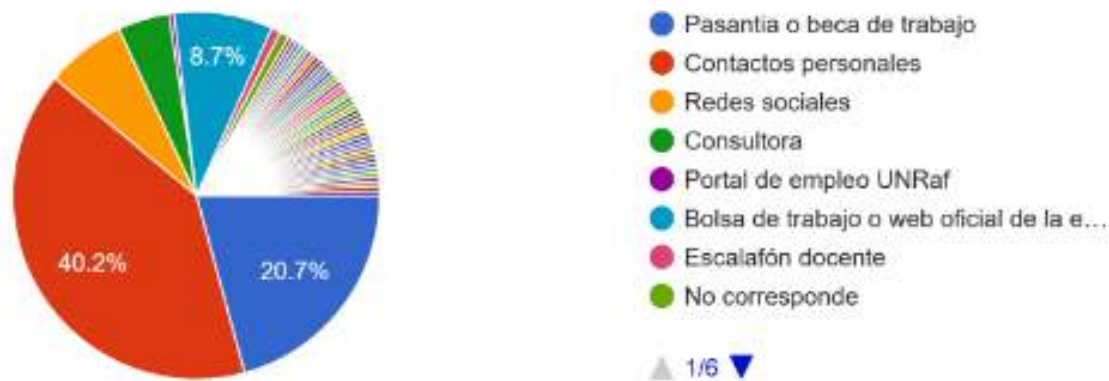
241 respuestas



Casi la mitad de los encuestados, el 46,1% continúa con el mismo trabajo que realizaba a la par de los estudios. El 32,4% responde que lo consiguieron antes de concluir los estudios. El 14,5% dice haber conseguido en menos del último año de la carrera, y el 7,1% dice haber conseguido trabajo después de más de un año de haber culminado los estudios.

26. Cual fue el medio por el cual obtuviste tu primer empleo?

241 respuestas



Al consultarles cuál fue el medio por el cual obtuvieron su primer empleo, los contactos personales han sido el medio principal para su inserción (en un 40,2%), luego en un 20,7% fueron pasantías o becas de trabajo, el 8,7% por la bolsa de trabajo o web oficial de la empresa, y en un 7,1% vía redes sociales. Otras respuestas recibidas son de manera independiente, ofreciendo servicios de consultoría, por convocatorias específicas, consultoras, concursos, por escalafón (en el caso docente), por continuación de la empresa familiar, como Beneficiario de Plan Social y también por medio de otras bolsas de trabajo: en este caso la bolsa de trabajo de la Municipalidad de Rafaela y la bolsa de trabajo UNRaf y subportal de educación.

Proyección Futura y Herramientas de la Carrera

Dónde se Imaginan Trabajando en el Futuro:

En 2025, las aspiraciones son variadas e incluyen trabajar de forma independiente/emprendimiento, trabajar en empresas grandes (nacionales/internacionales, multinacionales), en el sector público (educación, municipalidad, ministerios), y en el mismo lugar de trabajo. En este marco, los deseos son variados y dependen de la carrera y la experiencia individual.

Las tendencias se refuerzan respecto del año anterior y se añaden algunas nuevas especificidades:

- Continuidad y Crecimiento Profesional: Al igual que en 2024, una gran parte desea crecer profesionalmente en su empleo actual, escalando puestos, adquiriendo experiencia en otras áreas de la organización o mejorando sus condiciones.

- Emprendimiento y Freelance: La aspiración de trabajar de forma independiente o tener un emprendimiento propio es muy fuerte. Se mencionan roles como "profesional independiente con mi propio negocio, desarrollándome como community manager y creadora de contenido", "Tener mi propio estudio", o "expandir mi emprendimiento".

- Enfoque en Tecnología, Software y Videojuegos: Existe una clara inclinación hacia el trabajo en empresas de tecnología, desarrollo de software y la industria de los videojuegos, incluyendo grandes nombres internacionales como "Globant, Etermax", "en el ámbito de la licenciatura en bioinformática", o la creación de "soluciones basadas en inteligencia artificial y sistemas embebidos".

- Sector Público y Educación: La docencia y el sector público siguen siendo atractivos, con graduados imaginándose como "directora de una institución escolar", "docente de la ruralidad", o en el "Ministerio de Cultura".

- Movilidad Internacional y Remota: Crece la mención explícita de trabajar "en el extranjero" o en modalidad "remota".

- Crecimiento Salarial y Condiciones Laborales: Un factor importante para buscar nuevo empleo es la aspiración a "Mejorar las condiciones salariales" (66% en 2025) y lograr "Mayor estabilidad laboral" (38% en 2025), así como "Realizar un trabajo más interesante" (37% en 2025).

- Incertidumbre y Adaptación: Al igual que en 2024, algunos no tienen una visión clara o se muestran abiertos a "nuevas experiencias".

Al igual que en el año previo, la nueva encuesta refleja un fuerte deseo de autonomía y emprendimiento entre los graduados de UNRaf. La tendencia hacia roles en grandes empresas, especialmente en el sector tecnológico y de videojuegos, es consistente. En 2025, hay una mayor explicitación del interés por el trabajo remoto y la inserción laboral internacional, reflejando quizás una adaptación a las dinámicas del mercado global. El crecimiento y la mejora de las condiciones laborales son motivaciones clave para la búsqueda activa de empleo.

Herramientas Brindadas por la Carrera

Los graduados valoran una combinación de habilidades técnicas, blandas y el soporte institucional de UNRaf. Las herramientas mencionadas en 2025 son similares a las de 2024, con un énfasis creciente en la integración tecnológica:

- **Habilidades Técnicas y Digitales:** Los graduados resaltan el dominio de Power BI, herramientas de inteligencia artificial, software para modelar procesos y metodologías ágiles. Se menciona el análisis de datos, métricas y programación, así como herramientas para diseño, edición y automatización. La habilidad de manejar software específico para oficina técnica y la adaptabilidad a las nuevas tecnologías son cruciales.
- **Habilidades Blandas (Soft Skills):** La comunicación (oratoria, redacción, manejo de redes sociales), el trabajo en equipo, la resolución de problemas, y el pensamiento crítico son recurrentes, la capacidad de adaptación y la seguridad en lo que hacen aparecen también destacadas.
- **Habilidades de Gestión y Organización:** Se mencionan la gestión de proyectos, la gestión de información, y los conocimientos en finanzas, contabilidad y marketing.
- **Soporte de UNRaf:** El rol de la universidad en la vinculación con pasantías y becas de trabajo es altamente valorado, con muchos graduados indicando que estas experiencias fueron clave para su inserción laboral y les brindaron "muy buena" experiencia. Los contactos con docentes y profesionales de la industria también son importantes. El título universitario es considerado una herramienta importante para ser tomado en cuenta.
- **Áreas de Mejora:** Algunas respuestas señalan "profundizar más en la práctica profesional real" y una falta de "conocimientos técnicos que piden en la mayoría de los trabajos".

En estos términos, los graduados de UNRaf perciben que la universidad les proporcionó un sólido conjunto de habilidades, tanto técnicas (con una creciente mención de herramientas digitales, IA y programación en 2025) como blandas (comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico). La capacidad de gestión y análisis de datos también es consistentemente valorada. Las pasantías y los contactos facilitados por la universidad son un pilar fundamental en la percepción de mejora de las oportunidades laborales. No obstante, en ambos periodos, algunos graduados expresan la necesidad de una mayor conexión con la práctica profesional y ofertas laborales más específicas o adecuadas a sus perfiles.

III. Consideraciones finales

El trabajo ha buscado examinar el desarrollo institucional de la UNRaf y las principales características que hacen al egreso de graduados de las carreras de la universidad durante el período 2020-2025. La variedad de avances tecnológicos y económicos que han atravesado las sociedades en los últimos años han influido en las formas de comprender el mercado laboral, las modalidades de integrar los procesos de formación y preparación para el trabajo, las habilidades y destrezas profesionales que el sector empresarial demanda, así como la estructuración y adecuación de programas educativos para los diferentes perfiles académicos.

EL análisis de los resultados del cuestionario de inserción laboral de la UNRaf 2025 dejan en evidencia el aporte de los conocimientos recibidos en la casa de estudios, como así también el deseo y la proyección a futuro en sus vidas profesionales. La universidad constituye un actor fundamental del todo el proceso, estableciendo estrategias de aprendizaje y refuerzo de todas las capacidades y habilidades transversales a los planes curriculares necesarios en pos de tener herramientas adecuadas para la inserción laboral del estudiante. En este marco, cuestiones como las características de género y las especificidades según modalidad de trabajo e inserción profesional futura cobran relevancia.

En análisis de los resultados del cuestionario de 2025, y su comparación con el año previo, resalta una serie de resultados y permite observar una consistencia en varios indicadores clave, como la alta tasa de empleo de los graduados, la preponderancia de población joven entre los encuestados, y la distribución similar en la cobertura de salud. Una diferencia importante que se percibe en 2025 es la disminución en el porcentaje de graduados que consideran que su trabajo está "muy relacionado" con su titulación, aunque el porcentaje total de trabajos "relacionados" (sumando "muy" y "parcialmente") sigue siendo mayoritario. La modalidad de trabajo formal (relación de dependencia) parece haber ganado un poco de terreno en 2025 respecto al monotributo.

Los datos de 2025 brindan información más detallada sobre las dificultades en la búsqueda de empleo y las razones para buscar un nuevo trabajo, destacando la importancia del salario y la búsqueda de roles que se ajusten mejor al perfil profesional. Los contactos personales y las pasantías/becas a través de la UNRaf se consolidan como medios efectivos para la obtención del primer empleo.

Las herramientas brindadas por la carrera, según los graduados, abarcan un amplio espectro, desde conocimientos técnicos específicos hasta habilidades blandas y el valor de la experiencia práctica y los contactos institucionales. Para el Área de Graduados y Desarrollo Profesional y la Universidad, estos resultados son valiosos para seguir fortaleciendo las políticas universitarias orientadas a la inserción laboral. Desde el Área de Bienestar Universitario se trabaja de forma permanente en profundizar las acciones del programa +U Trabajo (ver anexo 4). Las acciones vinculadas al mismo contemplan la gestión del programa de pasantías y de becas futuros/as profesionales, el contacto continuo con organizaciones y empresas del territorio a través de proyectos como la feria de empleos y encuentros de reflexión y análisis de los perfiles profesionales de estudiantes de UNRaf; y el intercambio con direcciones y coordinaciones de carrera para potenciación de las propuestas formativas en actividades concretas del territorio (Expo Rural Rafaela, programas de voluntariado, proyectos de articulación con la comunidad, entre otros).

También es necesario destacar el plan integral de acciones implementado por las direcciones de carrera de la UNRaf para mejorar la empleabilidad de sus estudiantes y egresados. Las iniciativas específicas gestionadas por cada propuesta formativa, como la vinculación con empresas para prácticas y ofertas laborales, la capacitación en habilidades relevantes para el mercado y el desarrollo de redes de egresados son estrategias proactivas que han logrado que un significativo porcentaje de estudiantes se encuentren cursando y trabajando, destacando un enfoque integral para el éxito profesional.

A su vez, la participación de UNRaf en el relevamiento "Universo Z" genera un insumo para continuar trabajando las competencias laborales demandadas por las empresas y las expectativas que los jóvenes tienen de un mercado laboral, que no siempre se alinea con sus aspiraciones (ver anexo 3).

Es fundamental continuar promoviendo las acciones de inserción laboral en su conjunto. La implementación de la actualización anual del cuestionario será clave para mantener esta información vigente y realizar un seguimiento continuo.

Bibliografía

Antunes, R. y Pochmann, M. (2008). La desconstrucción del trabajo y la explosión del desempleo estructural y de la pobreza en Brasil. En Cimadamore, A. D. y Cattani, A. D. (coords.), *Producción de pobreza y desigualdad en América Latina* (pp. 191-204). Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/cattani/cattani.pdf>.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York, United States: Greenwood Press.

Chung, S. (2019). El efecto de la polarización del mercado de trabajo sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios en la República de Corea. *Repercusiones en el desempleo juvenil. Revista Internacional del Trabajo*, 138(3), 545-571. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/ilrs.12133>.

De La Hoz, F., Quejada, R. y Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 427-439. Recuperado de <http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/cinde/index.html>

Fachelli, S. and Navarro, J. (2015). Relationship between social origin and labor insertion of university graduates. *Electronic Journal of Educational Research, Assessment and Evaluation*, 21(2), 1-25. Retrieved from <https://doi.org/10.7203/relieve.21.2.7812>.

Jacinto, C. (2000) Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo. *Revista de estudios de juventud*. Buenos Aires, Dirección Nacional de Juventud, 1:103-121.

Martínez Martín, R. (2000), Aproximaciones teóricas hacia el proceso de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26: 65-92.

Martínez, F. y Carmona, G. (2010). Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación. *ESE: Estudios sobre Educación*, 18, 115-138.

Martínez, P. y González, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 25(1), 1-35. Recuperado de <https://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>.

Neffa, J. C. (2022). Un nuevo trabajo atípico o forma específica de empleo. *Orientación y Sociedad*, 22.

Piana, R. (2019). Procesos de selección de personal en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 18(31), 81-110. Recuperado de <https://doi.org/10.14409/daapge.v18i31.8449>.

Pérez Cruz, O. A., & Pinto Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).

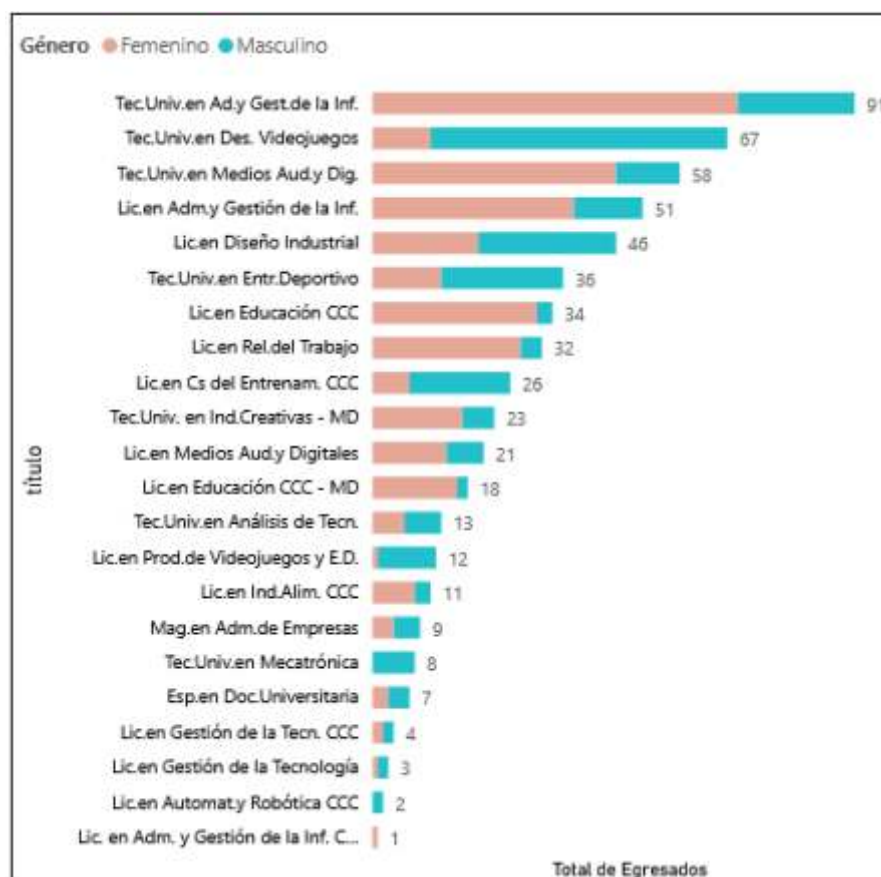
Ribes, M. (2017). Cuestiones críticas en los criterios de selección de trabajadores afectados por los despidos colectivos en el sector público. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 1(36), 191-215. Recuperado de <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17932>.

Vargas, F., & Carzoglio, L. (2017). La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y análisis en la región. Montevideo: OIT/Cinterfor.

Ventura Blanco, J. (2005) El Prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo. Tesis inédita. Universidad de Barcelona.

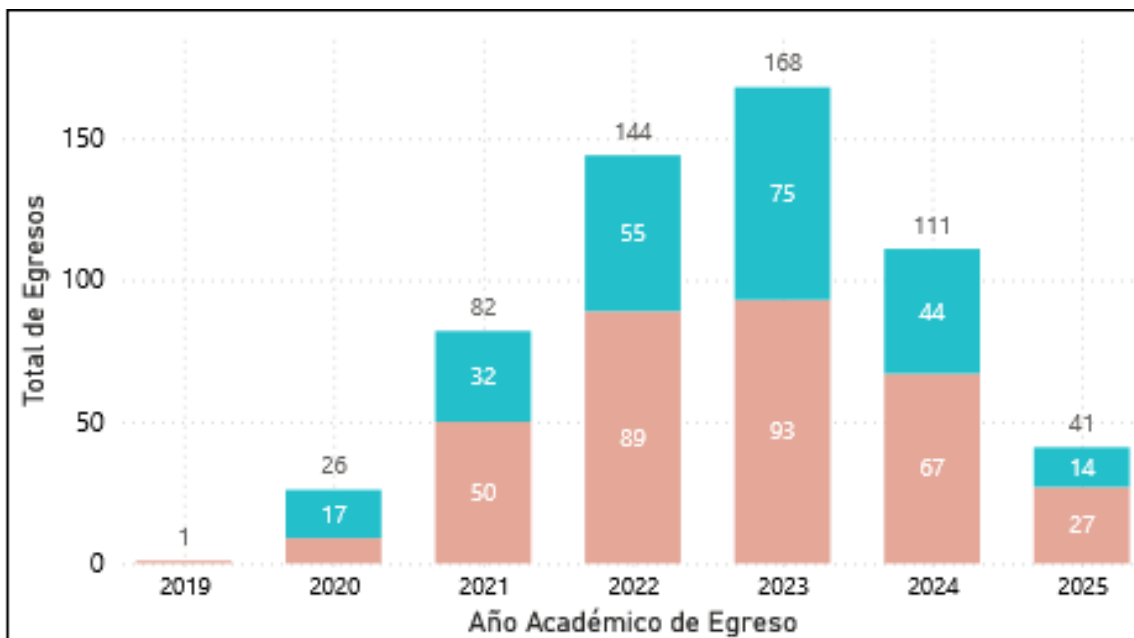
Anexo 1:

Las carreras que contienen mayor número de egresados son: Tecnicatura Universitario Administración y Gestión de la información (AGI), la Tecnicatura en Desarrollo de videojuegos y Narrativa interactiva (VJ) y la Tecnicatura Univ. en Medios Audiovisuales Y Digitales (MAD), tal como se registró de igual forma en el 2024. Seguidamente, aparecen la Licenciatura en Administración y Gestión de la Información (AGI) y luego la Licenciatura en Diseño Industrial (DI), alternándose en la posición respecto al año anterior.



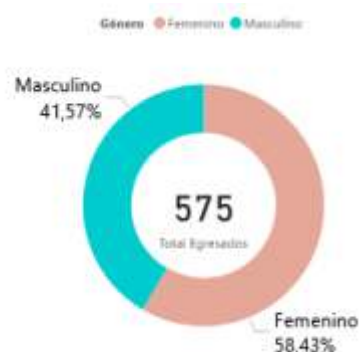
Fuente: SIU Guaraní- julio 2025

En términos de tasa de egreso, se advierte una disminución importante de más de la mitad respecto al 2024 que ya había retrocedido respecto al año anterior.



Fuente: SIU Guaraní- julio 2025

Finalmente, a nivel etario se advierte para 2025 una fuerte participación del rango entre 21-24 años, 30-39 años y 25-29 años que en conjunto conforman el 82,1%. En términos de género, se aprecia la fuerte participación femenina que alcanza casi el 60% de los participantes.



Anexo 2:

Preguntas Cuestionario 2025

Cuestionario para Egresados/as de UNRaf.

La presente encuesta tiene por objeto relevar la inserción en el mundo del trabajo de los/as graduados/as de la Universidad Nacional de Rafaela.

“Este relevamiento se realiza respetando las disposiciones vigentes de la Ley de confidencialidad de datos personales, Ley 25.326. La misma ampara la confidencialidad de todos los datos recabados en esta encuesta.”

* Correo electrónico válido

1. Edad:

entre 20 y 29

entre 30 y 39

entre 40 y 49

50 o más

2. Identidad de género:

varón

mujer

trans

transexual

varón trans

mujer trans

del colectivo de la diversidad

género fluido

persona no binaria

queer

otra identidad de género

3. Localidad de residencia actual: _____

*Texto de respuesta breve

4. Carrera en la que te graduaste:

Tecnicatura en Mecatrónica

Licenciatura en Automatización y Robótica

Tecnicatura en Entrenamiento Deportivo

Licenciatura en Ciencias del Entrenamiento

Tecnicatura en Desarrollo de Videojuegos y Narrativa Interactiva

Licenciatura en Producción de Videojuegos y Entretenimiento Digital

Tecnicatura en Administración y Gestión de la Información

Licenciatura en Administración y Gestión de la Información

Tecnicatura Universitario en Medios Audiovisuales y Digitales

Licenciatura en Medios Audiovisuales y Digitales

Técnico/a en en Análisis de Tecnologías

Licenciatura en Gestión de la Tecnología

Licenciatura en Educación

Licenciatura en Diseño Industrial

Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Licenciatura en Industrias Alimentarias

Licenciatura en Industrias Creativas

Licenciatura en Bioinformática

Licenciatura en Agroinformática

Tecnicatura en Análisis de Datos

Ingeniería en Computación

Maestría en Administración de Empresas

5. Si sos Técnico/a de la UNRaf estas cursando la Licenciatura correspondiente ?

Si

No

Mi carrera no tiene título intermedio (por ej. las carreras DI, RRTT, LIA, EDU e IC)

Ya terminé de cursarla

6. ¿En qué año cursaste la primera materia de la carrera?

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

7. ¿En qué año aprobaste la última materia de tu carrera? (si tu carrera posee un trabajo final de graduación, tener en cuenta al mismo como última materia)

2020

2021

2022

2023

8. Fecha en la que rendiste tu última materia _____

9. Has realizado o estas realizando alguna especialización, master o posgrado?

Master

Doctorado

Posgrado

No estoy realizando otros estudios

10. ¿Trabajabas mientras estudiabas?

Si

No

11. Durante el cursado de la carrera realizaste alguna pasantía o beca de trabajo mediante la UNRaf?

Si

No

12. Cómo fue tu experiencia obtenida a través de la pasantía/beca de trabajo?
muy buena

buena

regular

mala

13. ¿Trabajas actualmente?

Sí (pase a la pregunta 14)

No, pero estoy buscando (pase a la pregunta 21)

No y no estoy buscando (pase a la pregunta 21)

14. ¿Tus actividades dentro del trabajo están relacionadas con la carrera que estudiaste en UNRaf?

Sí, muy relacionadas

Parcialmente relacionadas

Poco relacionadas

No tienen relación

Otra...

16. ¿Cuál es el sector de la economía en el cual trabajás? Considerando el trabajo al que dedicás mayor cantidad de horas semanales

Público

Privado

Institución sin fines de lucro (Fundación, ONG)

17. ¿Cuál es la modalidad de trabajo actual?

Relación de dependencia

Monotributo

Freelance

18. ¿Qué tipo de jornada laboral tenés?

A tiempo completo

Jornada parcial

Ocasional

Otra

a) Por favor indicá la cantidad de horas de trabajo semanales promedio del último mes:

Más de 40 hs semanales

Entre 30 y 40 hs semanales

Entre 20 y 30 hs semanales

Menos de 20 hs semanales

Otra...

19. El lugar donde trabajás es: (podés marcar más de una opción si tenés más de 1 trabajo)

Un emprendimiento propio

Trabajo para una empresa/persona/institución

Otra...

a). Si tu respuesta anterior fue la segunda opción, ¿Tu forma de trabajo es ?

Contratado en relación de dependencia (tengo recibo de sueldo y aportes)

Contratado informal

Monotributo

Otra...

b). Con respecto a los aportes jubilatorios...

Tu empleador realiza descuentos en tu recibo de sueldo para la jubilación

Realizás aportes por tu cuenta para la jubilación

Tu empleador no realiza descuentos de tu sueldo para la jub. y tampoco realizás aportes por tu cuenta

c). Con respecto a la cobertura de salud...

Tu empleador te otorga cobertura de salud y se hace cargo del costo total

Tu empleador te otorga la cobertura (se hace cargo de una parte del costo y la otra parte vos)

Tu cobertura es cubierta por Obra Social sindical (ej: UOM, IAPOS, Comercio, etc.)

Tenés cobertura de salud, pero es elegida y abonada íntegramente por vos

Tenes cobertura de salud por ser familiar a cargo (de madre, padre, cónyuge o tutor)

Carecés de cobertura de salud

20. ¿Cómo se llama el lugar dónde trabajas y a qué actividades se dedica? En caso de que tengas un emprendimiento propio, especificar nombre, antigüedad del mismo, rubro y si está relacionado con tus estudios en UNRaf.

Texto de respuesta largo

21. ¿Tuviste más de un trabajo tras obtener la titulación?

Si

No

22. ¿Qué dificultades estás encontrando, encontrás o has encontrado a la hora de conseguir empleo?

Mis competencias no encuentran la oferta adecuada

No encuentro condiciones adecuadas (salario/horario)

Exigen mi relocalización

No encuentro ninguna dificultad

otras

23. Actualmente, estás buscando otro empleo de forma activa?

Si

No

24. ¿Por qué buscás nuevo empleo?

Mi trabajo actual es inferior a mi perfil profesional

Mejorar las condiciones salariales

Mayor estabilidad laboral

Realizar un trabajo mas interesante

Mejor ambiente de trabajo

Por mayor cercanía

Otra...

25. ¿Cuánto tiempo transcurrió para obtener tu primer empleo a partir de que concluiste los estudios universitarios?

Antes de concluirlos

6 meses o menos

de 6 meses a 1 año

mas de 1 año

continué con el mismo trabajo que realizaba a la par de los estudios

Anexo 3:

Relevamiento universitarios y empresas

El informe "UNIVERSO Z SEGUNDA ETAPA" presenta como objetivo principal identificar y objetivar problemáticas laborales en Rafaela a través de encuestas realizadas a estudiantes avanzados de nivel universitario y representantes de empresas, para contribuir a la transformación y mejora de las organizaciones locales, fortaleciendo su competitividad.

Se trata del segundo relevamiento, realizado entre marzo y mayo de 2025, el cual contó con una muestra de 73 empresas y 509 universitarios de diferentes casas de estudio de Rafaela (de los cuales el 72% cuenta con experiencia laboral, 49% está trabajando actualmente, mientras que el 51% no lo está). Respecto al primer relevamiento realizado en 2023, la participación de universitarios aumentó un 199% y la de empresas un 46%.

La encuesta a universitarios utilizó un muestreo estratificado y probabilístico al azar. La encuesta a empresas empleó un muestreo no probabilístico, de tipo discrecional y estratificado por sector de actividad.

El informe detalla la composición demográfica de los universitarios, la distribución sectorial y antigüedad de las empresas, y la percepción sobre la oferta y demanda laboral. Aborda temas como las expectativas y motivaciones en el mundo laboral para ambos grupos, las estrategias de fidelización y retención de talento, y los beneficios deseados por los empleados frente a los ofrecidos por las empresas. Finalmente, resalta la importancia del clima laboral y las metodologías de trabajo, explorando la preparación de las empresas para las nuevas generaciones y las características de los perfiles profesionales más buscados en el mercado actual.

A continuación, se presenta un análisis comparativo de los resultados obtenidos en el relevamiento "Universo Z - Versión II" de 2025, centrándose en los puntos consultados tanto a empresas como a universitarios, y destacando las similitudes, diferencias y brechas de percepción.

1. Percepción sobre la adecuación de la oferta/demanda laboral:

- Empresas: un 80% de las empresas considera que la oferta laboral es poco acorde a sus necesidades.
- Universitarios: un 70% de los jóvenes profesionales considera que la demanda laboral es poco acorde a sus necesidades.
- Análisis: existe una brecha de percepción notablemente pequeña, lo que indica que tanto empresas como universitarios coinciden en que hay un desajuste en el mercado laboral. Ambos grupos perciben que lo que se ofrece/demanda no se alinea con sus respectivas necesidades.

2. Expectativas y factores de fidelización/motivación:

26. Cual fue el medio por el cual obtuviste tu primer empleo?

Pasantía o beca de trabajo

Contactos personales

Redes sociales

Consultora

Portal de empleo UNRaf

Bolsa de trabajo o web oficial de la empresa

Otra...

27. ¿Cuáles herramientas te brindó la carrera que estudiaste en UNRaf para mejorar tus oportunidades laborales? _____

Texto de respuesta largo

28. ¿Dónde te imaginás trabajando en el futuro? _____

Texto de respuesta largo

Muchas gracias!



5. Percepción sobre la preparación para las nuevas generaciones:

- Empresas: el 40% de las empresas afirma estar preparada para los desafíos de las nuevas generaciones. Universitarios: solo el 30% de los estudiantes afirma que las empresas estén preparadas para hacer frente a los desafíos de las nuevas generaciones.
- Análisis: existe una brecha de percepción significativa. Las empresas se ven a sí mismas más preparadas de lo que los jóvenes profesionales las perciben, lo que podría indicar una falta de comunicación sobre las iniciativas empresariales o una disonancia entre las acciones y las expectativas de la fuerza laboral más joven.

6. Dificultad en los procesos de inducción:

- Empresas: el 60% de las empresas sí notaron dificultad en los jóvenes profesionales en los procesos de inducción.
- Universitarios: el 90% de los jóvenes profesionales marcaron que NO encontraron dificultad en sus procesos de inducción.
- Análisis: esta es una brecha de percepción muy marcada y preocupante. Las empresas reportan desafíos en la adaptación inicial de los jóvenes, mientras que los universitarios no perciben estas dificultades por su parte. Esto podría deberse a diferencias en las métricas utilizadas, la comunicación de expectativas o la autoconciencia de los recién incorporados.

Conclusiones:

Rotación y motivación al cambio: el 48% de los universitarios que trabajan está pensando en cambiar su trabajo, siendo las principales razones la baja remuneración, el escaso desarrollo profesional y la falta de reconocimiento. Esto refuerza la necesidad para las empresas de enfocarse en las áreas de desarrollo profesional, compensación justa y reconocimiento, que son precisamente los factores que los universitarios esperan y que motivan su permanencia.

Perfiles buscados vs. expectativas de líderes: las empresas buscan perfiles proactivos, resolutivos y colaborativos. Por su parte, los jóvenes esperan de sus líderes comunicación efectiva, integración y participación, y acompañamiento. Aunque no es un punto de consulta idéntico, se puede inferir que las empresas que fomenten estos estilos de liderazgo podrían cultivar las características de perfil que desean.

En síntesis, el relevamiento subraya una mutua percepción de desajuste en el mercado laboral, pero revela importantes brechas de percepción en áreas críticas como la preparación para las nuevas generaciones y las dificultades en la inducción. Asimismo, destaca la convergencia en la valoración de aspectos clave como el desarrollo profesional, la remuneración y el clima laboral, señalando oportunidades claras para que las organizaciones fortalezcan sus estrategias de atracción y retención de talento joven.

- Universitarios (expectativas del mundo laboral y factores para quedarse): priorizan el desarrollo profesional, el incentivo económico (o buen sueldo) y un buen trabajo en equipo. Para los que trabajan, los motivos principales para elegir una organización son mayor oportunidad de aprendizaje, desarrollo profesional, buena remuneración y bienestar general. Los que no trabajan priorizan desarrollo profesional, mayor oportunidad de aprendizaje, buena remuneración y bienestar general.
- Empresas (estrategias de fidelización que les gustaría tomar): también buscan el desarrollo profesional, un buen trabajo en equipo y un buen sueldo como estrategias de fidelización deseadas. Las estrategias que actualmente implementan para retener talento incluyen flexibilidad en días y horario, capacitaciones y bonos y premios.
- Análisis: hay una convergencia clara en la importancia del desarrollo profesional, el buen trabajo en equipo y la remuneración. Ambos grupos identifican estos elementos como cruciales para la atracción y retención del talento. Las empresas son conscientes de lo que los universitarios valoran en este aspecto.

3. Beneficios deseados vs. ofrecidos:

- Universitarios (beneficios deseados): los beneficios más deseados son la flexibilidad en horarios y días, las capacitaciones y los bonos y premios.
- Empresas (beneficios que otorgan): los beneficios que otorgan son capacitaciones y trabajo híbrido. Se destaca que el trabajo híbrido ha pasado a ser un eje importante para la fidelización.
- Análisis: las capacitaciones son un punto en común tanto en la oferta como en la demanda. Sin embargo, mientras los universitarios priorizan "flexibilidad en horarios y días", las empresas mencionan el "trabajo híbrido" como un beneficio relevante que ofrecen. Aunque relacionados, no son idénticos y podrían indicar una ligera desalineación en el tipo específico de flexibilidad esperada vs. ofrecida.

4. Importancia y medición del clima laboral:

- Universitarios: el 85% de los jóvenes profesionales considera importante el clima laboral. Para los estudiantes, su trabajo ideal incluye un buen clima laboral.
- Empresas: el 85% de las empresas considera importante el clima laboral, pero solo el 54% de ellas lo mide.
- Análisis: existe un consenso total sobre la importancia del clima laboral. La brecha se manifiesta en la acción: las empresas reconocen su valor, pero menos de la mitad lo mide activamente, lo que sugiere una oportunidad de mejora en la gestión del bienestar laboral.

Anexo 4:

El Plan de Bienestar Universitario, implementado con el objetivo de contribuir a la igualdad de oportunidades en el acceso, la permanencia y finalización de estudios universitarios y a promover la excelencia académica está integrado por diferentes programas. Uno de ellos es “+U Trabajo”, el cual busca generar una relación pedagógica fluida entre la formación universitaria y el área laboral, a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos curriculares vigentes y los procesos productivo-tecnológicos de las organizaciones.

En el marco de esta acción integral, el programa cumple funciones de importancia para:

Estudiantes

- Fortalecer las trayectorias académicas con prácticas profesionalizantes que refuerzan los conocimientos abordados en aulas y laboratorios, generar antecedentes laborales y proporcionar un ingreso económico útil para afrontar situaciones socioeconómicas de base.

Organizaciones

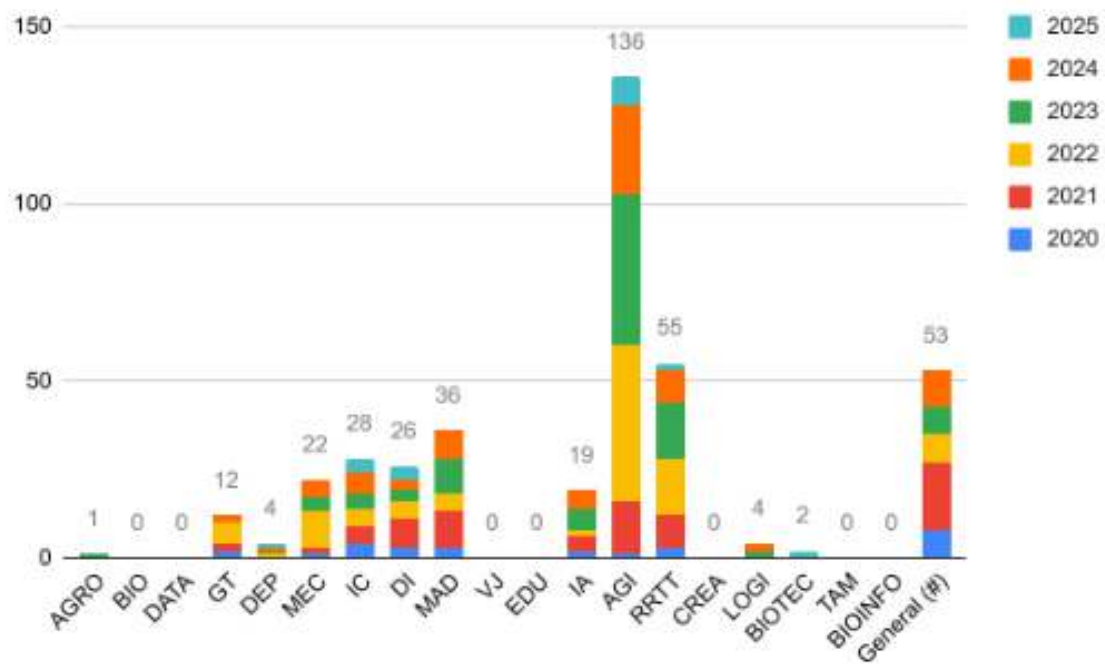
- Identificar futuros nuevos profesionales que puedan sumar nuevas ideas y posibilidades, contar con personas confiables y proactivas para reforzar sus equipos de trabajo y generar un nuevo vínculo que puede resultar en una nueva incorporación profesional en su planta de personal.

UNRaf

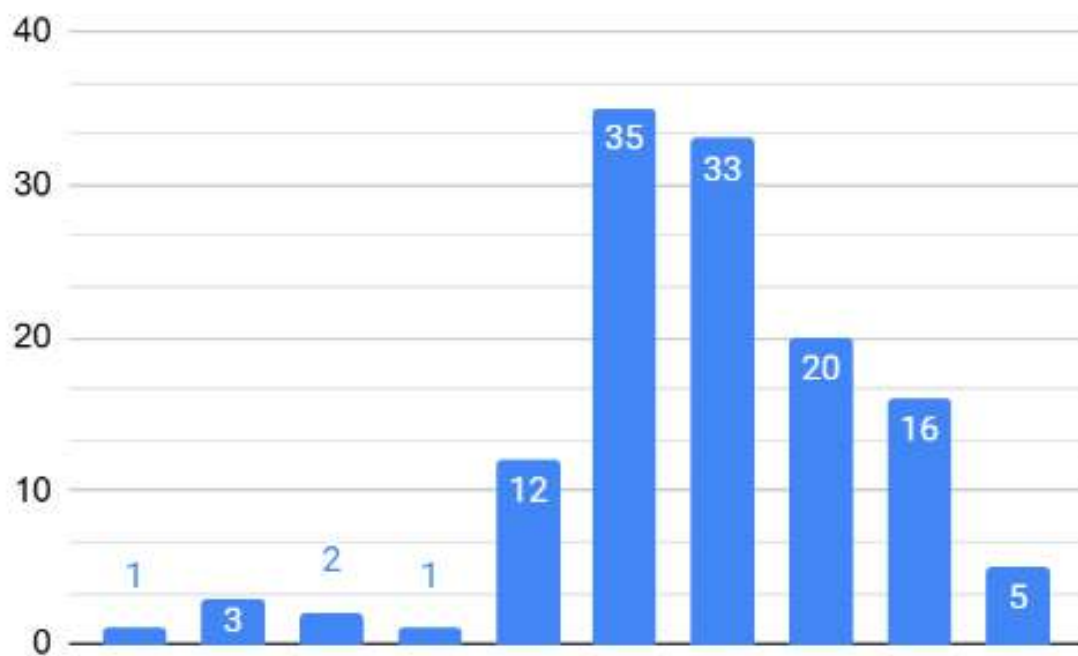
- Sumar nuevos vínculos al entramado productivo e institucional de Rafaela y la región afianzándose como referente en la formación de ciudadano/as profesionales, fortalecer la excelencia académica en sus estudiantes aportando nuevos conocimientos a través de la práctica real de los saberes adquiridos, potenciar las prácticas áulicas y de laboratorios de sus docentes a través del diálogo con la experiencia empírica de los y las estudiantes.

La primera versión del reglamento se aprobó en el año 2016 mediante Resolución UNRaf R N° 161/2016. Con el avance de la Universidad, el reglamento sufrió modificaciones para adecuarlo a las necesidades de la institución. Los datos registrados van desde enero del 2020 hasta junio del 2025.

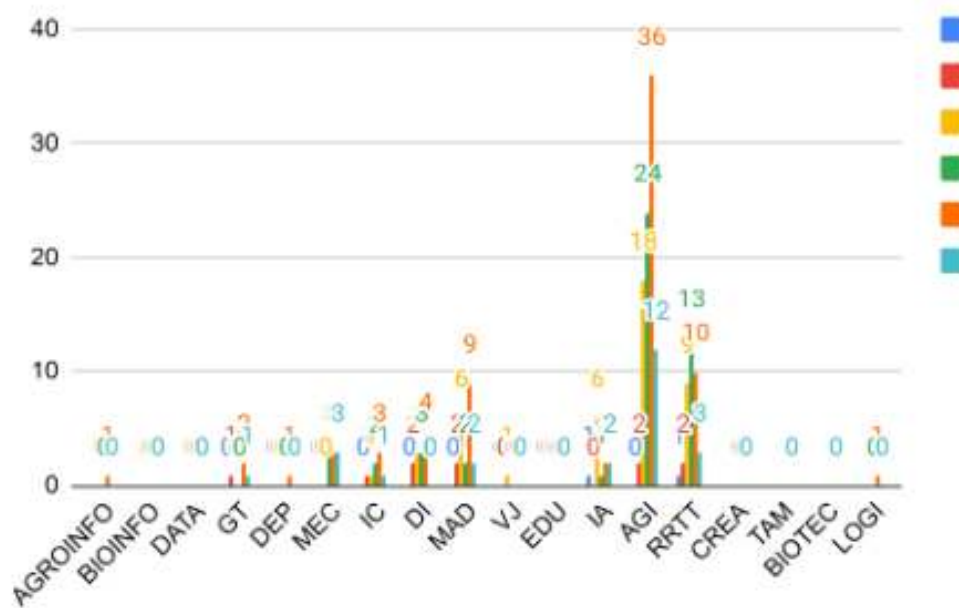
La universidad ha interactuado con 388 organizaciones públicas y privadas de Rafaela y la región, se firmaron 128 convenios marco y se llevaron adelante 244 pasantías y becas futurxs profesionales, de las cuales 45 finalizaron con la incorporación profesional de los y las estudiantes en su planta de personal.



Consultas recibidas por propuesta formativa de UNRaf (2020-2025).



Convenios marco firmados (2016-2025).



Total de pasantías y Becas Futurxs Profesionales iniciadas por propuesta formativa de UNRaf.

Para finalizar, el Area de Bienestar Universitario, con el fin de potenciar el programa +U trabajo, tiene como objetivos:

- Regionalizar el programa.
- Establecer vínculos efectivos con organizaciones de interés, con las cuales aún no se ha firmado un convenio marco.
- Brindar mayores posibilidades de acceder al mercado laboral a los y las estudiantes de todas las carreras las carreras de UNRaf.



ÁREA DE
**GRADUADOS Y
DESARROLLO
PROFESIONAL**

Bv. Roca 989 - Rafaela/Santa Fe
Tel. 3492-501155
www.unraf.edu.ar

<https://www.unraf.edu.ar/>

<https://www.unraf.edu.ar/areas/graduadas-os>

graduados@unraf.edu.ar

