

# Informe Recursos Humanos

Primer semestre 2021

Agosto 2021

Facundo Luis Devani



## Introducción

El año 2021, marcado desde su inicio por la incertidumbre acerca de la continuidad de la pandemia y cuarenta Covid-19, fue un año complejo. La pandemia dejó de ser un fenómeno meramente sanitario y, ya desde el 2020, modificó casi todos los aspectos de la vida.

El área de Recursos Humanos de Eduvim, al igual que todas sus áreas, se vio en la necesidad de adecuar sus prácticas al nuevo contexto. En ese sentido, el 2021 encontró al área mejor organizada que en el 2020, con nuevas lógicas de trabajo ya adaptadas al nuevo escenario.

Sin embargo, lejos estamos de poder decir que el 2021 está siendo un año tranquilo, ni mucho menos estable. Ya desde enero, cambios en el personal parecieron anunciar un año marcado por la complejidad y la incertidumbre.

En este informe, intentaremos dar cuenta de esa complejidad describiendo los altibajos del primer semestre del 2021 en cuanto a Recursos Humanos, focalizando en cómo mutó el equipo de trabajo del Grupo Editorial Eduvim entre los meses de enero y junio.



## Equipo de trabajo

### Evolución

El equipo de trabajo de Eduvim sufrió varios altibajos a lo largo del primer semestre del 2021, llegando a estabilizarse recién en mayo-junio.

El año comenzó con la desvinculación de Luis Seia y el consecuente cierre de “Pampa Agency”.

Un par de meses después, en marzo, dos personas se sumaron al equipo de trabajo: Camila de la Merced Argüello y Carolina Vázquez, quienes comenzaron a desempeñarse en el área de Prensa, Comunicación y Marketing abocadas en la elaboración de un podcast y un newsletter respectivamente.

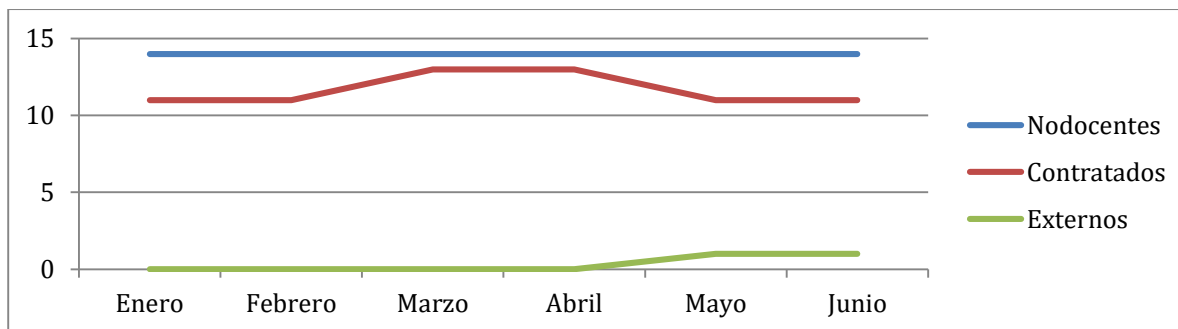
Hacia mediados de abril, nuevas tensiones modificaron el equipo de trabajo. Dos agentes, Ulises Rodríguez Pomba (Infraestructura digital) y Héctor Rubén Seguí (Librería Universitaria Villa del Rosario), se desvincularon del equipo de trabajo de Eduvim. Paralelamente a esto, un nuevo integrante se sumaba al equipo para trabajar junto a Ulises, Matías Otero, quien quedó al frente del área de Infraestructura digital desde mayo y se encuentra en vías de firmar su contrato.

Quedó así conformado un equipo de trabajo con vistas a encarar los desafíos del segundo semestre del año.

Ilustramos estos vaivenes en los siguientes elementos gráficos:

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Nodocentes	14	14	14	14	14	14
Contratados	11	11	13	13	11	11
Externos	-	-	-	-	1	1
Total	25	25	27	27	26	26

**Tabla 1. Evolución del personal en el primer semestre 2021 según el tipo de contratación.**



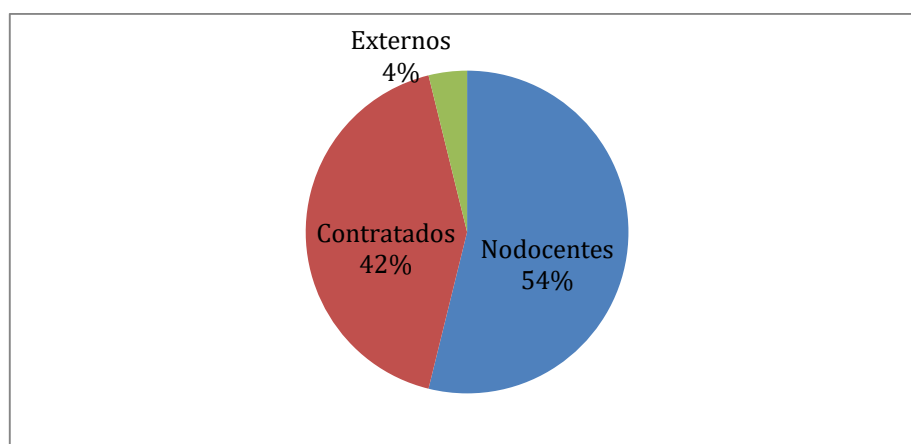
**Gráfico 1. Evolución del personal en el primer semestre 2021 según el tipo de contratación.**

De esta manera, julio encontró un equipo de trabajo conformado por 26 (veintiséis) personas, distribuidas de la siguiente manera:

Agentes Nodocentes: 14 personas (42% -cuarenta y dos por ciento-).

Profesionales contratados: 11 personas (54% -cincuenta y cuatro por ciento-).

Externos: 1 persona (4% -cuatro por ciento-).



**Gráfico 2. Conformación del equipo de trabajo en Junio 2021.**

### Cantidad de horas trabajadas

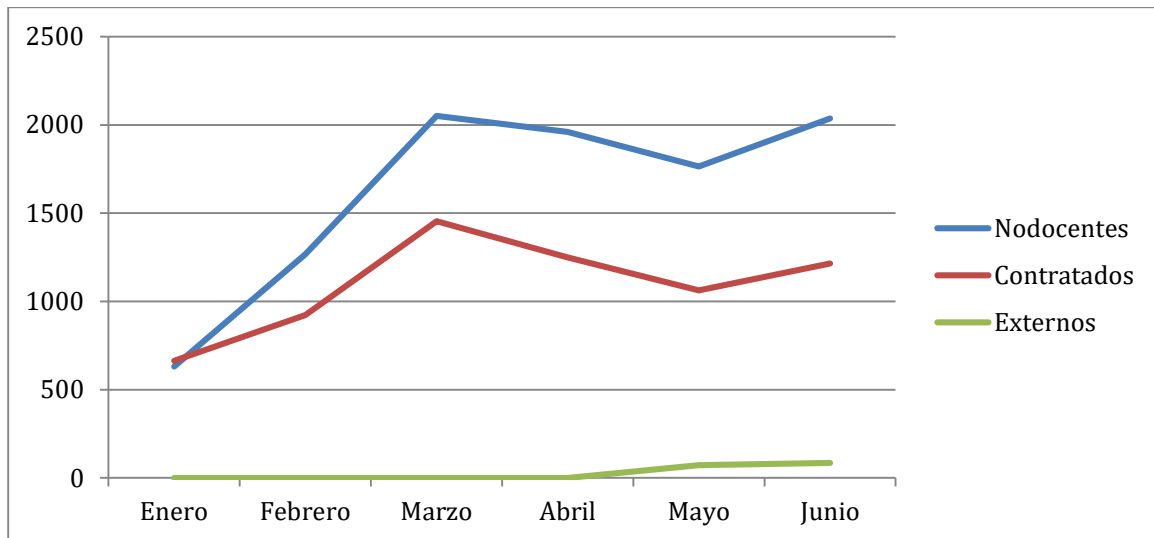
Las diferentes modificaciones del equipo de trabajo encontraron su correlato en la cantidad de horas trabajadas a lo largo del semestre.

Enero, como todos los años, comenzó con una baja en la cantidad de horas debido a la Licencia Anual Ordinaria (LAO) de la Universidad Nacional de Villa María. Esta licencia se distribuyó, dependiendo del agente, entre los meses de enero y febrero.

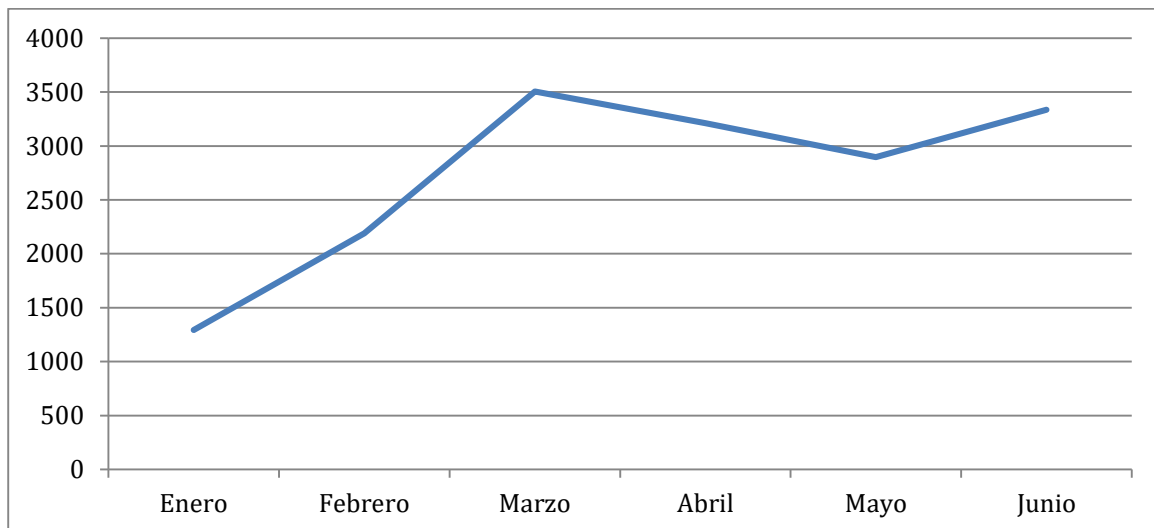


El pico más alto en cuanto a las horas trabajadas se alcanzó en el mes de marzo, con 3505 (tres mil quinientas cinco) horas trabajadas por la totalidad del personal. Para precisar esto, agregamos que, de esas 3505 horas, el 58% (cincuenta y ocho por ciento) corresponde a los agentes Nodocentes y el 42% (cuarenta y dos por ciento) a los profesionales contratados.

Para explicitar los altibajos en la cantidad de horas trabajadas, presentamos el siguiente gráfico:



**Gráfico 3. Evolución en la cantidad de horas trabajadas según el tipo de contratación.**



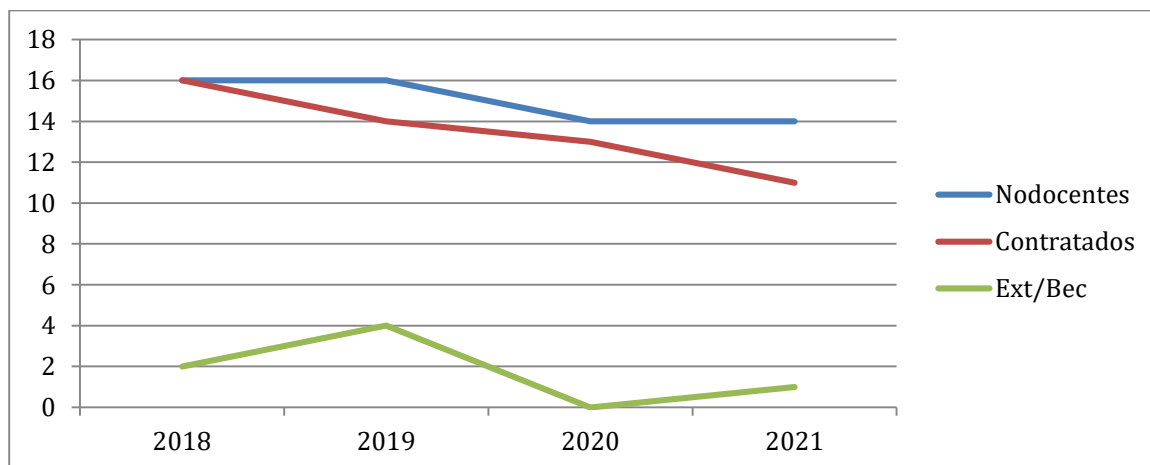
**Gráfico 4. Evolución en la cantidad de horas trabajadas según por el total del personal.**

## Comparativa

Ahora bien, para intentar explicar el porqué de la caída de horas trabajadas, consideramos esencial comparar estos números con los de años anteriores. De esta manera, comparamos la cantidad de horas trabajadas en el primer semestre 2021 con los del mismo período, pero de los años 2018, 2019 y 2020.

	2018	2019	2020	2021
Nodocentes	11200	11200	9800	9709
Contratados	10560	8954	8096	6567
Externos/Becarios	360	560	-	156
Total	22120	20714	17896	16432

**Tabla 2. Evolución en la cantidad de horas trabajadas durante los primeros semestres de 2018, 2019, 2020 y 2021.**

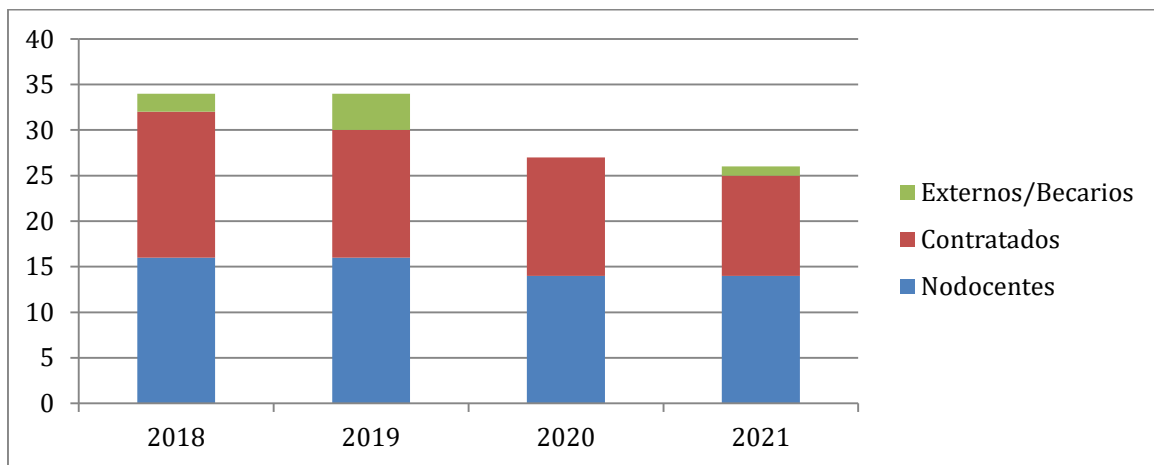


**Gráfico 4. Evolución en la cantidad de trabajadores entre 2018 y 2021 según la forma de contratación.**

## Conclusión

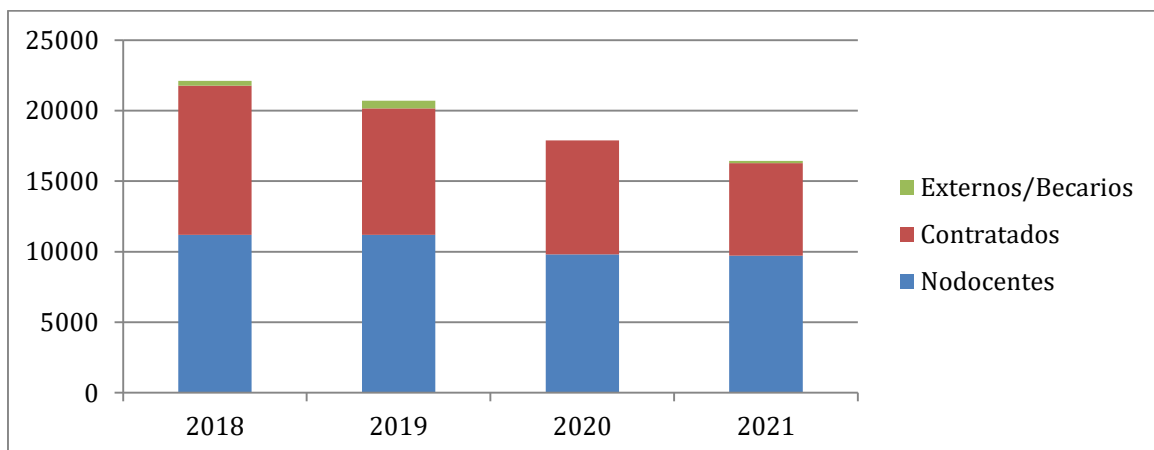
Podemos sostener que la caída en la cantidad de horas trabajadas en Eduvim (5688 entre 2018 y 2021, un 25,7%) es proporcional a la reducción en la cantidad de personal.

En el año 2018, Eduvim contaba con un equipo de trabajo conformado por 34 personas (16 agentes Nodocentes, 16 contratados y 2 externos/becarios). En el 2021, ese equipo se redujo un 23,5%, quedando un equipo de 26 personas (14 agentes Nodocentes, 11 contratados y 1 externo/becario). Ilustramos esta evolución con el siguiente gráfico:



**Gráfico 5. Evolución en la cantidad de trabajadores según modo de contratación.**

Si lo comparamos con la evolución en horas trabajadas, encontraremos el paralelismo:



**Gráfico 6. Evolución en la cantidad de horas trabajadas según modo de contratación.**



---

## Anexos

### Estado de vacunación

Hacia mediados del semestre, en toda la Argentina comenzó la campaña de vacunación contra el virus Covid-19. Poco a poco, el equipo de trabajo del Grupo Editorial Eduvim fue recibiendo las dosis correspondientes.

Al finalizar el semestre, Eduvim cuenta con el 96% (noventa y seis por ciento) de su personal inoculado con la primera dosis de la vacuna, mientras que el 70% (setenta por ciento) posee ya ambas dosis.

### Comunicaciones

Entre los meses de enero y junio, desde la Secretaría de Dirección se enviaron 45 (cuarenta y cinco) Memos, un 350% (trescientos cincuenta por ciento) más que en el mismo período del año 2020.

Por otro lado, se enviaron 21 (veintiún) notas (internas y externas), un 82% (ochenta y dos por ciento) más que en el año anterior.

### Desarrollo de esquema de fases de trabajo

En el mes de abril, Eduvim elaboró un esquema de fases para comunicar, desde la Dirección, la modalidad de trabajo del equipo. Estos esquemas son comunicados con una periodicidad semanal y explicitan los cuidados y restricciones que rigen para cada una de las áreas que componen el Grupo Editorial Eduvim. Los esquemas se van adaptando a los lineamientos expresados desde diferentes entidades Nacionales, Provinciales, Municipales y Universitarias.

### ¿Qué traerá el segundo semestre?

En vistas al segundo semestre del año, la Secretaría de Dirección se encuentra elaborando una serie de talleres de capacitación interna, enfocados a la escritura formal (interna y externa) que serán llevados a cabo entre los meses de julio y agosto.

También se está pensando en organizar talleres opcionales que complementarán a los mencionados y así continuar capacitando y mejorando la escritura de todo el equipo de trabajo.

Todo parece indicar que el grupo seguirá modificándose ya que se hará efectivo el pase a planta permanente de una trabajadora contratada, Carolina Sosa. A su vez, la extensión de la jornada laboral de tres profesionales contratados reducirá la brecha ilustrada en los Gráficos 3 y 6.