

**Egreso universitario e inserción laboral en tiempos de COVID-19.
Un estudio de caso que recupera la experiencia de egresados de la Facultad de
Ingeniería de la UNRC**

Paola V. Paoloni y Daiana Schlegel

Paoloni, Paola V. R.: Dra. en Psicología, Universidad Nacional de San Luis; Mg. en Educación y Universidad, Universidad Nacional de Río Cuarto; Lic. en Psicopedagogía, Universidad Nacional de Río Cuarto; Investigadora Independiente, ISTE-CONICET. <https://orcid.org/0000-0002-9384-010X>

Schlegel, Daiana: Lic. en Psicopedagogía, Universidad Nacional de Río Cuarto. Becaria CONICET. Doctoranda en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Cuyo. <https://orcid.org/0000-0003-0583-5341>

Introducción

La historia de la humanidad está signada por sucesivas crisis y revoluciones. Según Schwab (2017), las revoluciones se producen cada vez que las nuevas tecnologías y las formas novedosas de percibir el mundo, provocan un cambio profundo en los sistemas económicos y en las estructuras sociales.

En tal sentido, desde inicios del siglo XXI, asistimos a lo que -autores como Schwab (2017)-, denominan cuarta revolución industrial, que está alterando profundamente la forma en que vivimos, trabajamos, aprendemos y nos relacionamos. Se trata de una revolución sin precedentes en escala, alcance y complejidad a cualquier otra que haya ocurrido. Entre otros aspectos, se caracteriza por la fusión de tecnología que está transformando los límites entre las esferas físicas, digitales y biológicas (Echeverría Samanes y Martínez Clares, 2018; Harari, 2020).

En este contexto convulsionado por cambios productivos, económicos, comerciales, tecnológicos, políticos y ambientales sin precedentes, irrumpió la pandemia provocada por el SARS-CoV-2 (COVID-19), ‘acelerando’ los procesos de transformación vinculados a esta cuarta revolución industrial o digital (Montero *et al.*, 2021). La pandemia originada por el COVID-19 ha infectado países y territorios en todo el mundo (Zandifar y Badrfam, 2020 en Pathania *et al.*, 2020). Según algunos autores, se convirtió en la mayor amenaza para la supervivencia de la humanidad desde la Segunda Guerra Mundial (Brahmi *et al.*, 2020). La inicial falta de una vacuna científicamente probada, hizo que la única solución a este virus tan contagioso y con incidencia mortal, sea el distanciamiento social y el bloqueo nacional. Casi todos los países del mundo adoptaron en tal sentido, políticas de bloqueo y de distanciamiento para minimizar la propagación del COVID-19 (Hasan *et al.*, 2020).

Esta situación mundial sin precedentes, atrajo el interés de investigadores de todas las áreas del conocimiento, abocados a estudiar y valorar los cambios que esta pandemia ha provocado en todos los contextos de aprendizaje –formales, no formales e informales-. En tal sentido, la labor sistemática en investigación que llevan a cabo los Laboratorios MIG de la República Argentina, no constituye una excepción.

En el marco general descripto, se acentúa el desafío imperioso que enfrenta la educación superior de actualizar y mejorar las propuestas de formación de futuros profesionales, de modo que sean más sensibles a los cambios sociales y permeables a las demandas que emergen desde diferentes sectores laborales (Echeverría Samanes y Martínez Clares, 2018). Esta necesidad, parece ser más acuciante en el campo de las Ingenierías, donde las transformaciones tecnológicas y las reestructuraciones curriculares -que actualmente responden a propuestas de una enseñanza basada en competencias y mayor protagonismo por parte de los estudiantes (CONFEDI, 2018)-, marcan una impronta decisiva.

Frente a este desafío, el diálogo que la universidad construye con sus egresados, representa una fuente importante de retroalimentación, siendo una de las principales estrategias que le permite orientar sus acciones institucionales (López Velásquez *et al.*, 2010). Así, son variados los estudios que consideran la experiencia de egresados de Carreras universitarias para reflexionar y mejorar los planes de estudios, las prácticas de enseñanza, políticas educativas o de vinculación con el medio; entre otros podemos citar los trabajos de Carot-Sierra *et al.* (2011), Deharbe (2019), García López *et al.* (2020), Gómez-Rodríguez *et al.* (2017), por nombrar sólo algunos.

Específicamente desde el Laboratorio MIG de la FI-UNRC, los graduados como población de estudio, son también de vital importancia: el conocimiento acerca de sus trayectorias laborales, sus procesos de inserción en el mercado de trabajo, los rasgos que distinguen sus itinerarios formativos, las visiones sobre la universidad que pueblan sus imaginarios o las sugerencias de mejora que proponen desde su experiencia, constituyen insumos valiosos para el devenir institucional. Una aproximación a los trabajos que en este sentido se vienen realizando desde hace más de diez años puede encontrarse en Chiecher y Paoloni (2008a; 2008b; 2009); Paoloni y Chiecher (2009); Paoloni (2009; 2010a; 2010b; 2011); Paoloni *et al.* (2018); Paoloni *et al.* (2019); Panaia (2011), entre otros. Así, en el marco de lo referido, desde el Laboratorio MIG de la FI-UNRC nos propusimos en esta

oportunidad, explorar las percepciones situacionales, valoraciones y metas profesionales de quienes egresaron durante el 2020; esto es, quienes se recibieron de Ingenieros o Ingenieras en pleno período de contingencia sanitaria.

Algunas consideraciones conceptuales

El trabajo que presentamos se posiciona desde perspectivas socioculturales, específicamente adhiere a un enfoque ambiental del desarrollo de las personas. Desde este enfoque, se entiende al desarrollo como el resultado de la interacción del organismo humano con su ambiente, lo que implica “*un cambio perdurable en el modo en que una persona percibe su ambiente y se relaciona con él*” (Bronfenbrenner, 1987, pág. 23). Así, se entiende que los motivos, emociones, valoraciones, compromisos y metas de las personas se ven atravesadas por esta interacción con el contexto, interpeladas por ese diálogo que se da con el ambiente. De allí la necesidad de recurrir a perspectivas integradoras, situadas, experienciales y sensibles al contexto, que nos permitan aproximarnos a los ‘mundos construidos’ por los participantes de nuestros estudios.

El *Modelo Ecológico de los Sistemas* de Bronfenbrenner (1987) plantea que el desarrollo de las personas consiste en una progresiva acomodación entre el sujeto y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive. Para el autor, el desarrollo es fundamentalmente afectado por “*las relaciones entre esos entornos y por los contextos más amplios en los que están incluidos*” (Bronfenbrenner, 1987, pág. 40). Es un proceso recíproco, bidireccional, de acomodación mutua entre la persona y el ambiente, donde las características de las personas -motivos, atribuciones, emociones, creencias, etc.- interactúan permanentemente con rasgos del entorno (Mahatmya et al., 2012). Y justamente por “ambiente” no se refiere pura y exclusivamente al inmediato de la persona, sino que se piensa al ‘ambiente ecológico’ como algo que va más allá y que implica interconexiones entre los diferentes entornos, entre los más próximos y los más amplios, que generan permanentemente influencias mutuas.

Se define al ‘ambiente ecológico’ como una “disposición seriada de estructuras concéntricas, en la que cada una está contenida en la siguiente” (Bronfenbrenner, 1987, pág. 41). Así, Bronfenbrenner (1987) distingue cuatro niveles o sistemas, esto son: el *microsistema*, se ubica en el centro y abarcaría a la persona actuando en su entorno inmediato -por ejemplo, en el hogar, en la escuela, en el barrio-; en un segundo nivel, se encuentra el *mesosistema* que refiere al lugar donde comienzan a fluir las interconexiones entre los entornos donde la persona se desempeña -por ejemplo, vínculos entre la familia y la escuela, entre la familia y el trabajo o la vida social-; el tercer nivel es el *exosistema*, también refiere a la interconexión entre los entornos, aunque se trata de entornos en los que la persona probablemente nunca se ha desempeñado pero que de igual manera afectan su ambiente inmediato, como lo es el contexto social; por último, el nivel más amplio es el *macrosistema* que hace referencia a patrones de ideología y creencias, contextos culturales e históricos que engloban los demás sistemas y se manifiestan a través de ellos.

La vida de las personas se caracteriza precisamente por dinámicos cambios de roles y de entornos; es decir, por transiciones ecológicas. Para el estudio que en esta oportunidad presentamos, hemos considerados diferentes sucesos y entornos transitados por un grupo de egresados de la Facultad de Ingeniería de la UNRC en tiempos de COVID-19; así, en el caso que hemos considerado, los sucesos en los que focalizamos -egreso de la universidad, inicio de un nuevo trabajo, mudanza a una nueva ciudad, etc.-, permitirían ejemplificar el dinamismo que caracteriza al desarrollo de las personas. La pandemia generó un fuerte impacto en cada uno de los sistemas, grandes cambios en el ambiente y también en las personas, donde el contexto académico y el laboral no fueron la excepción.

Por lo expuesto, reafirmamos el valor de considerar los enfoques contextuales del desarrollo de modo integrador para llevar a cabo este estudio. Creemos importante esta mirada más completa a la hora de estudiar las valoraciones, percepciones y metas de los egresados, donde se exploren los entornos en los que participan, los factores contextuales, como así también los factores personales

que intervienen. Una comprensión más holística de las relaciones que entretejen permitirá hallar herramientas conceptuales y metodológicas más sensibles, capaces de promover mejoras en las propuestas de enseñanza o en las políticas educativas.

Aspectos metodológicos

Se llevó cabo una investigación cualitativa; específicamente, un estudio de caso instrumental (Stake, 2005). El caso seleccionado se entiende como un instrumento que permite profundizar en la comprensión de un tema novedoso, poco estudiado, inédito y que resulta interesante -en esta oportunidad-, por sus implicancias para aproximarnos a la perspectiva de egresados de Ingeniería actuando en contextos de pandemia. Focalizamos nuestra atención en las percepciones y valoraciones de los participantes respecto de su egreso, inserción laboral y metas profesionales en tiempos de crisis económica, social y sanitaria como los que estamos vivenciando. Así, atendimos a los modos en que los participantes construyen, interpretan y proyectan ‘sus mundos’, en relación con un contexto social determinado (Barone, 2004).

Se trabajó con todos quienes egresaron durante el año 2020 de algunas de las cuatro Carreras dictadas por la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Río Cuarto. Primero, se solicitó a Registro de Alumnos de la Facultad de Ingeniería el listado de quienes egresaron en 2020 (n=39). Segundo, se contactó a todos los integrantes de esta lista vía e-mail con el fin de acordar con cada uno una reunión virtual sincrónica que permitiera recabar los datos necesarios. Entre mayo y junio de 2021, se relevaron datos de 23 de los 39 graduados (59% del total): 18 varones (78%) y 5 mujeres (22%); 5 egresaron de Ingeniería en Telecomunicaciones, 9 de Ingeniería Mecánica, 5 de Ingeniería Química y 4 de Ingeniería Electricista.

Los datos necesarios fueron recabados atendiendo a la propuesta metodológica que caracteriza el accionar de los Laboratorio MIG; esto es, empleando un formulario de encuesta longitudinal y considerando pautas para la realización de una entrevista biográfica (Panaia, 2006). En esta oportunidad, focalizamos la atención en los datos proporcionados a través de la entrevista biográfica. Cabe precisar al respecto, que fue necesario introducir adecuaciones metodológicas considerando las limitaciones que imponía un contexto de no presencialidad. En este sentido, desde la Facultad de Ingeniería se habilitó una cuenta de Google Meet y, con el consentimiento de los participantes, fueron grabadas las video-llamadas que permitieron concretar cada entrevista y fueron archivadas en el drive institucional atendiendo a los resguardos correspondientes. Así, mediante la Ley 25.326 de protección de los datos personales (Normativa Nacional de Argentina) se orientó el tratamiento de los mismos, considerados no sensibles para esta investigación. Los datos empleados se recabaron con consentimiento informado, garantizando el anonimato de los participantes y resguardando en todo momento, la confidencialidad.

Las pautas que orientaron las entrevistas biográficas realizadas a los graduados -desde las investigaciones que llevan a cabo los Laboratorios MIG- consideran, en general, temas relativos a la formación y al empleo. En tal sentido, por ejemplo, se indagan razones de elección de carrera, interrupciones o cambios en las trayectorias académicas, posibles causas; realización de posgrados y/o cursos complementarios, experiencias profesionales de inserción laboral, cuestiones relacionadas con la movilidad, situación salarial, expectativas y situación de desempleo, proyectos a futuro, entre otros aspectos. Para esta presentación en particular, focalizamos nuestra atención en las respuestas de los egresados a preguntas que fueron agregadas a las pautas tradicionales, teniendo en cuenta la inédita situación de crisis en pandemia: 1) podría mencionar tres palabras que permitan describir cómo fue su experiencia de recibirse en pandemia y explique por favor el sentido en que las propone; 2) ¿cómo percibe las oportunidades laborales en esta ‘nueva normalidad’?; 3) ¿podría identificar ventajas o desventajas en lo laboral asociadas a estos tiempos de COVID-19?; 4) ¿qué competencias considera clave desarrollar en estos contextos de crisis?; 5) ¿cuáles son las metas laborales -a corto, mediano o largo plazo-, que orientan su accionar?

En primera instancia, se comentó a los egresados los objetivos que se perseguían con la entrevista propuesta en el marco del estudio que aquí se presenta. Seguidamente, se destacó la importancia de contar con su participación voluntaria y se aclararon procedimientos vinculados con la confidencialidad de los datos proporcionados. A continuación, se realizaron las preguntas destinadas a completar el formulario de encuesta longitudinal, para luego avanzar en la entrevista biográfica. Como dijimos, para este trabajo focalizamos la atención en las respuestas de los participantes a aquellas preguntas enfocadas en explorar sus percepciones situacionales, valoraciones y metas profesionales en tiempos de contingencia sanitaria. Finalmente, el análisis de los datos recabados, reconoce la construcción de categorías emergentes a partir de los datos teniendo en cuenta las orientaciones propuestas desde la teoría fundada o *Grounded Theory* (Glaser y Strauss, 1967). Adicionalmente, se realizaron análisis complementarios mediante el software IraMuTeQ (Molina Neira, 2017).

Principales resultados

Los aportes de los participantes respecto de las preguntas realizadas en la entrevista, se organizan en cinco dimensiones; a saber: 1) Diversidad de vivencias y valoraciones respecto del egreso; 2) Percepción de oportunidades laborales; 3) Percepción de ventajas y desventajas en contextos de pandemia; 4) Competencias clave en tiempos de COVID-19; 5) Metas profesionales como faros para el crecimiento profesional.

1. Diversidad de vivencias y valoraciones respecto del egreso

En esta dimensión de análisis, integramos las respuestas que los egresados dieron a la pregunta 1, esto es, aquella que los instaba a compartir tres palabras que pudieran describir cómo fue la experiencia de recibirse en pandemia y a *explayarse* en el sentido de las palabras propuestas. Los aportes de los entrevistados se agruparon en dos categorías no mutuamente excluyentes: a) descripciones vinculadas con valoraciones y emociones positivas, b) descripciones vinculadas con valoraciones y emociones negativas.

1.1. Descripciones vinculadas con valoraciones y emociones positivas.

Esta categoría está integrada por aportes de 18 de los 23 participantes que en el marco de la entrevista mencionaron palabras asociadas con emociones, estado anímicos o valoraciones positivas para describir su experiencia de recibirse en pandemia. Así, entre las expresiones que se integran en esta categoría, podemos mencionar las siguientes: felicidad, oportunidad, alegría, satisfacción, lindo, especial, victoria, importante, perseverancia, placer, logro, comodidad, agradecimiento, desafío, gratificante. Un análisis del sentido de las palabras referidas, indica que un amplio porcentaje de egresados y egresadas fue capaz de ‘ver el vaso medio lleno’ en medio de un contexto crítico a nivel estructural y de experimentar, en consecuencia, estados anímicos y emociones vinculadas con el bienestar. Estos ingenieros e ingenieras, remitieron en general a la experiencia de recibirse en pandemia con emociones de activación positiva como satisfacción, orgullo y alegría por haber contado con la oportunidad de recibirse en un contexto tan adverso, haber enfrentado un desafío significativo y logrado una meta tan importante como es recibirse de Ingenieros/as. Veamos un par de fragmentos que ilustran lo referido:

“Primeramente, (se refiere a la primera de las palabras propuestas para describir su experiencia de egresar en pandemia), el esfuerzo para llegar a todo y de todos los que colaboraron para que yo llegase a ese momento. Y también la fe de llegar a ese momento. Y

otra, ¿a ver?... no me sale la palabra para decirte... Sentirse hecho porque es una meta cumplida que quizás uno la veía tan lejos o incumplible, y de llegar felicidad también, eso más que todo” (Fragmento entrevista n°9, Ingeniero Químico).

“(...) fue algo especial, esa sería la palabra, más que todo por haber logrado el objetivo del título. En su momento, cuando me recibí en marzo de 2020, no sabía qué tanto iba a afectar la realidad del país la pandemia que se iniciaba... una palabra sería especial, otra (piensa) felicidad, y otra... no sé, si sería placer, sería un sinónimo de haberlo conseguido, fueron todas emociones positivas...” (Fragmento entrevista n°13, Ingeniera Química).

1.2. Descripciones vinculadas con valoraciones y emociones negativas

Esta categoría está integrada por los aportes de 16 de 23 participantes. Se incluyen aquí valoraciones negativas acerca del contexto de egreso y palabras asociadas, en consecuencia, con emociones negativas respecto del hecho de egresar en pandemia. Así, podemos mencionar, entre otras expresiones, las siguientes: desconcertante, melancolía, tristeza, ansiedad, horrible, frío, miedo, preocupación, amargura, complicado, disgusto, poco emocionante, complejo, difícil, aburrido.

Como lo muestran los resultados, una gran parte del grupo de entrevistados asoció, además, la experiencia de recibirse en pandemia con alguna emoción o estado anímico negativo. Entre las emociones más destacados podemos mencionar ansiedad, preocupación y miedo, generadas por un contexto incierto, inesperado, raro, extraño, desconocido, difícil y muy complejo; y frustración, principalmente vinculada a la distancia percibida entre lo que les hubiera gustado que fuera el ritual de celebración o festejo del logro obtenido y lo que en realidad fue. Veamos algunos fragmentos que ilustran lo referido:

“No suelo ser muy negativo, pero creo que preocupación sería una (se refiere a una palabra que describe su experiencia), incertidumbre y un poco de miedo... no son palabras muy lindas, pero... se dieron muchas cosas malas en ese momento y no la pasé del todo bien” (Fragmento entrevista n°14, Ingeniero Electricista).

“(...) una amargura... fue virtual, no me quedaría ni conectar. Conozco muchos ‘changos’ que dijeron lo mismo, que fue una amargura, esto es... horrible (...) Fue horrible la experiencia” (Fragmento entrevista n°23, Ingeniero Mecánico)

“Y te decía...(fue) extraño, raro, porque no era para nada lo que yo esperaba, que (lo que yo hubiera querido) era poder disfrutarlo con mis compañeros, con mi familia, justamente haber rendido ahí en la facultad hubiera sido re distinto, celebrando todos juntos.” (Fragmento entrevista n°5, Ingeniero Mecánico).

Como un modo de complementar los hallazgos obtenidos y contribuir a la objetividad de las categorías emergentes identificadas, se realizó un análisis lexical mediante el software IraMuTeQ. Así, tal como lo muestra la Figura 1, se sistematizaron las palabras mencionadas por los egresados para describir su experiencia de recibirse en pandemia y se organizaron gráficamente en función de su frecuencia de mención –esto es, a mayor tamaño, mayor frecuencia de mención- (Molina Neira, 2017). De acuerdo con esto y tal como lo muestra la Figura correspondiente, se corroboran las categorías emergentes identificadas inicialmente. Mientras las palabras de mayor tamaño, comunican las principales valoraciones atribuidas por los ingenieros e ingenieras a la experiencia de recibirse en pandemia, las palabras de menor tamaño, expresan en general, una amplia variedad de emociones y

“(...) un egresado de ingeniería en telecomunicaciones, abocado a lo que es el trabajo de información IT, en la pandemia, es una realidad que no la viven todos, con decirte que uno pone su CV en LinkedIn y tiene 10 propuestas laborales semanales, de manera virtual” (Fragmento egresado n°20, Ing. en Telecomunicaciones);

“(...) tenemos la ventaja en Ingeniería que hay tanta oferta y entonces no me resultó difícil. Entonces oportunidades de trabajo yo vi todos los días en todos lados (...) Pero, ¿2020? hasta puede que lo extrañe (...) Hubo mucha más oferta” (Fragmento egresado n°23, Ing. Mecánica);

“(...) Este año eh... en marzo, abril, mayo me llamaron, no te miento, 9 o 10 empresas buscándome (...) Este año, este año en febrero, marzo ... No te miento, fue cada una semana me llamaba una empresa que quería una entrevista” (Fragmento egresado n°16, Ing. Electricista).

“Creo que en el caso del área de la Ing. en telecomunicaciones la pandemia trajo un cambio positivo en el sentido de que aumentó mucho la oferta laboral porque al haber mucho trabajo remoto, vos podés sumarte a una empresa de Catamarca y laburar desde tu casa y esas comodidades creo que como antes no estaban tan aceitadas. Creo que las empresas ahora se están animando más al trabajo remoto y eso aumentó la oferta laboral y entonces para nosotros ha sido positivo a la hora de conseguir trabajo... hay como más flexibilidad (Fragmento egresado n°21, Ing. en Telecomunicaciones)

b) *Reducción de oportunidades laborales.* La reducción de oportunidades laborales es un rasgo del contexto que los entrevistados coinciden en asociar, por lo general, con la primera fase de la contingencia sanitaria (marzo-agosto 2020). Así, 6 de los 23 egresados, hicieron foco en esta primera parte de la pandemia y señalaron que cuando las restricciones se inician en marzo 2020, ‘todo se frenó’: las industrias, las empresas se replegaron sobre sí mismas, no se contrataba gente, se percibía cierta cautela y actitud ‘vigilante’ por parte de las empresas respecto del devenir de una situación sin precedentes históricos en la era de la globalización. Cabe aclarar que en este grupo no se encontraron representantes de Ingeniería en Telecomunicaciones. Veamos algunos fragmentos de entrevista que ilustran lo señalado:

“yo tuve la suerte de entrar a un nuevo trabajo justo en el mes donde se desató toda la pandemia, pero yo creo que si no hubiese ingresado ahí hubiese estado en riesgo también el ingresar porque hay menos presupuesto, hay menos recursos que dispone la empresa, hay una crisis (...) Es difícil, porque tampoco, me parece que la empresa tampoco está tan propensa a contratar gente sino como que bueno tratar de mantenerse con lo que tiene y como que bueno si alguien renuncia o algo recién ahí incorporo, pero sino es mantener la gente que tiene. Y bueno nosotros por emprender por otro lado es difícil ya en tiempos normales, en tiempos de pandemia más, que es como las dos opciones que uno tiene, y bueno en la empresa tampoco es como que está en su auge como para contratar gente” (Fragmento egresada n°6, Ing. Química);

“... a mí me agarra toda la fase I (de pandemia) intensa hasta, no sé, principios de junio 2020, no sé cuándo fue que se empieza como a abrir un poco más. Y sí, tipo junio, julio, yo me puse a buscar trabajo por todas las plataformas, incluso buscando trabajo de cosas que no me gustaban dentro de la ingeniería (...) Y nunca, nunca, nunca me respondieron de ningún lado (...) Bueno, también creo que la situación el año pasado era como muy particular y bueno hacía que quizás también las recepciones laborales de otro lado no

estuvieran tan activas. Más que nada despidiendo gente y no tomando gente” (Fragmento egresada n°7, Ing. Mecánica).

“El tema de la pandemia se notó mucho en la parte del trabajo, yo gracias a Dios, conseguí rápido, tuve suerte, pero sé de compañeros que les ha costado mucho, es más, yo me tuve que ir de Río Cuarto, está bien que estoy a 120 km, no es lejos, hubiera preferido quedarme, pero me tuve que ir en busca de oportunidades laborales” (Fragmento egresada n°12, Ing. Mecánica).

c) *Sin cambios percibidos en las oportunidades laborales.* En esta categoría se agrupan los aportes de 6 de 23 egresados que coinciden en declarar que la pandemia no afectó las oportunidades laborales: eran buenas y siguieron siendo buenas. Mencionamos algunos fragmentos que ejemplifican la categoría:

“en sí para mí no afectó. Al menos nuestro campo no se afectó... yo veo que hay oportunidades laborales, mis amigos todos pudieron encontrar, no es que están con problemas. Para mí no hubo cambios (Fragmento egresado n° 1, Ing. en Telecomunicaciones);

“estoy trabajando remoto, estoy trabajando desde mi casa y el trabajo que yo hago particularmente, no se ve afectado por la pandemia, yo la semana pasada trabajé normal y estuvo todo cerrado. Porque trabajo remoto, desde mi casa, para mí no hubo cambios” (Fragmento egresada n°2 Ing. Mecánica).

“no frenamos nunca, solamente al principio cuando estaba todo en duda sí frenó una semana, pero como yo en ese momento era analista de gestión podía trabajar tranquilamente home office entonces continuamos. (...) En cuanto a eso, siempre fue esencial la actividad y nunca frenó, salvo que distribuyeron el personal y todos los protocolos, pero hasta el momento no frenó nunca. (...) por suerte no frenó en nada y bueno se pudo seguir trabajando y cobrando el sueldo, lo normal digamos. Tampoco se vieron afectados los salarios por suerte, siguió normal” (Fragmento egresada n°9 Ing. Química).

d) *La experiencia laboral previa como requisito que afecta las oportunidades laborales.* Independientemente de las percepciones acerca de la mejora o reducción de las oportunidades laborales, emerge una categoría relativa a la valoración de la experiencia como requisito previo para obtener un trabajo. Se integran aquí los aportes de 5 de los 23 graduados entrevistados. Todos coinciden en destacar un rasgo del contexto que perciben como ‘injusto’, ‘irracional’ y que tiene que ver con solicitar experiencia como requisito excluyente para contratar a ‘un recién recibido’. Compartimos a continuación un par de ejemplos:

“La única complicación que yo vi es que por ejemplo, muchas de las empresas a las que vos te postulás, te piden años de experiencia, eso yo lo veo como una falencia que tiene la universidad que tiene como que, las prácticas profesionales que vos las realizás, que son 200 hs. no más, por ahí se le podría dar un poquito más de bolilla a eso y que sean un poco más de horas entonces vos ya largás un poco más de experiencia previa que es lo que buscan generalmente las empresas, que vos ya estés metido en el ámbito laboral un poco” (Fragmento egresado n°3, Ing. Mecánica);

“Yo creo que oferta hay, el tema es que cuando yo estaba buscando trabajo más que nada, pedían siempre mucha experiencia, es como que falta darle oportunidades a aquellos que

son recientemente graduados o que no tienen ningún tipo de experiencia... Faltan como más planes de esos de los jóvenes profesionales y eso... porque es como bastante difícil. Salís de la facultad y te piden experiencia entonces en ese sentido está difícil. No que no haya oferta laboral. Siempre te piden experiencia como mínimo 2 años viste y bueno, por ahí son raras esas empresas que dan oportunidades a jóvenes profesionales” (Fragmento egresado n°5, Ing. Mecánica);

“(...) me recibí ya empezando la pandemia entonces te puedo dar esa visión sobre la búsqueda de trabajo, anteriormente no sé si era más o menos complicado, mi visión es que hay muy poco lugar para las personas como yo, sin experiencia, independientemente de los títulos, de los cursos, del nivel de idioma que vos tengas, desgraciadamente la experiencia es todo, ninguna empresa apuesta por capital humano para enseñar sino que ya buscan a alguien preestablecido, con algo de experiencia, que ingrese en la industria y les dé solución a los problemas que tienen en su momento, no buscan formar a alguien” (Fragmento egresado n°13, Ing. Química)

3. Desempeños laborales en tiempos de pandemia: ventajas y desventajas desde la perspectiva de los egresados

La mayoría de los egresados 2020 que participaron de este estudio, en algún momento de la entrevista refirieron al surgimiento de nuevas ‘formas de hacer’ que antes de la pandemia no se habían considerado o bien, no se habían diversificado tanto. Nos referimos principalmente al *home office*, trabajo remoto o teletrabajo, una particular modalidad de organización del trabajo, desarrollando las tareas mediadas por tecnologías desde el hogar. De hecho, 10 de los 23 egresados, manifestaron realizar, permanente o intermitentemente, trabajos de forma remota.

A continuación, compartimos las principales ventajas y desventajas que este grupo de egresados identifica al respecto. Cabe aclarar que en principalmente se mencionaron más ventajas que desventajas. Entre las *ventajas asociadas a las nuevas modalidades de trabajo* que surgieron en tiempos de contingencia sanitaria podemos mencionar:

- posibilidad de aprovechar tiempos ‘improductivos’ -de traslado, por ejemplo-;
- posibilidad de trabajar para empresas o con gente que están distantes geográficamente;
- mayor comodidad de trabajar en tu hogar;
- puntualidad en el inicio de las reuniones laborales;
- posibilidad de estar con los hijos o con la familia en caso de vivir con ellos;
- mejora del funcionamiento del sector administrativo.

Mencionamos algunos fragmentos que ejemplifican las ventajas enunciadas:

“El tema de lo que es administrativo creo que nos adelantó años, como decirte el tema de reuniones, antes tenías que desplazarte hasta la sala, las distancias dentro de la empresa eran bastante largas y perdías un montón de tiempo. Ahora con un celular o la misma compu, ya salvaste esas pérdidas de tiempo” (Fragmento egresado n°8, Ing. Electricista);

“(...) esta herramienta sí te permite comunicar con un montón de gente que quizás no puede estar presente y agiliza mucho las actividades, y para el desarrollo laboral también porque es mucho más fácil, tenés accesibilidad más rápida, sino antes era programar una reunión y esperar hasta que pudieran venir todos los participantes, ahora directamente la programas y enseguida tenés una reunión (...) en ese sentido sí, no había tanto inconveniente como

quizás había antes, o la organización es diferente. Se optimiza un poco más el tiempo quizás también” (Fragmento egresado n°9, Ing. Química);

“(…) telecomunicaciones la pandemia trajo un cambio positivo en el sentido de que aumentó mucho la oferta laboral porque al haber mucho trabajo remoto, vos podés sumarte a una empresa de Catamarca y laburar desde tu casa y esas comodidades creo que como antes no estaban tan aceitadas” (Fragmento egresado n° 21, Ing. en Telecomunicaciones);

“(…) sí, una cuestión de comodidad, digamos, aprovechando los tiempos. Antes perdías una o dos horas yendo al trabajo y hoy pueden aprovechar ese tiempo realizando tareas, manejarte de otra manera digamos” (Fragmento egresado n° 17, Ing. en Telecomunicaciones);

“Las reuniones como nunca son a horario porque uno no se tiene que trasladar. Hoy justamente hablamos con gente de una empresa que tiene sus oficinas en Bs As, un edificio gigante, muchísimos empleados y mucho tránsito. Y hoy me decían que las reuniones siempre son a horario y que esa es una ventaja grande. Las personas que tienen hijos, pueden estar con sus hijos. Es una herramienta que inevitablemente vino para quedarse y hay que saber cuáles son sus ventajas y desventajas” (Fragmento egresado n° 20, Ing. en Telecomunicaciones)

Por su parte, entre las *desventajas asociadas a las nuevas modalidades de trabajo* los entrevistados identificaron las siguientes:

- un efecto negativo en la calidez de las relaciones interpersonales;
- pérdida de información brindada a través del lenguaje no verbal;
- aumento del riesgo de hacer un ‘mal uso’ del espacio y tiempo de trabajo y de ocio.

Compartimos algunos fragmentos de entrevista que ilustran las desventajas enunciadas en el sentido de lo referido:

“No es lo mismo trabajar de manera virtual que de manera presencial. Yo he tenido la experiencia de trabajar con las mismas personas en un contexto y en otro y no es lo mismo. No son las mismas conversaciones, no son las mismas respuestas... no es lo mismo. Cuando el estrés por ahí aprieta con esto de la falta de feeling que uno tiene en la virtualidad y eso se nota. Es más frío, inevitablemente es más frío. Seguramente las nuevas generaciones ya vengan medio ‘reseteadas’ para trabajar así. Pero sin duda hay que tener paciencia con el otro. No la misma cantidad de información que le llega a una persona de manera presencial que de manera virtual. Por ejemplo, los gestos, es toda información que se pierde por lo general porque no se prende la cámara. Yo en un mes, en mi nueva empresa prendí la cámara una sola vez para presentarme y nada más. Eso debería ser para mi prácticamente una obligación” (Fragmento egresado n° 20, Ing. en Telecomunicaciones);

“La desventaja de eso es que uno no logra dividir la casa del trabajo, pareciera que todo fuera lo mismo. Entonces terminas de trabajar y estás en tu casa, y entonces decís, estoy en casa y entonces estarás una hora más el trabajo y otra hora más. Y bueno, cuando te querés dar cuenta son las 20hs y seguís trabajando” (Fragmento egresado n° 21, Ing. en Telecomunicaciones);

4. Competencia/s clave en estos tiempos de COVID- 19

En este apartado, presentamos una sistematización de las principales respuestas que los y las participantes de este estudio, dieron a la tercera pregunta realizada en el marco de la entrevista; esto es, ¿qué competencias considera clave desarrollar en estos tiempos de crisis y en qué sentido?

De acuerdo con los análisis de las respuestas brindadas, las competencias que los participantes de este estudio mencionaron como clave en tiempos de COVID-19 fueron principalmente (casi exclusivamente), socioemocionales. Se entiende por competencias socioemocionales al “conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales” (Bisquerra Alzina, 2009, pág. 146).

Según la clasificación propuesta por el grupo CASEL (Weissberg et al., 2015), las competencias a las que refirieron los participantes, se integran en mayor medida, en tres dominios principales: el *dominio de la autorregulación*, el *dominio de la conciencia social* y el *dominio de la comunicación interpersonal*.

Entre las competencias integradas en el *dominio de la autorregulación*, podemos identificar principalmente dos: a) *competencias para la regulación de recursos cognitivos, motivacionales y emocionales*; b) *gestión del tiempo y del ambiente de trabajo/estudio/ocio*. Por su parte, en los dominios de la *conciencia social* y de la *comunicación interpersonal*, se integran respectivamente, los aportes que destacan la capacidad de adaptación a circunstancias cambiantes y competencias para comunicarse efectivamente con los demás. Ampliemos a continuación cada categoría.

Regulación de recursos cognitivos, motivacionales y emocionales. 12 de 23 egresados y egresadas identificaron como competencia clave en tiempos de pandemia a la habilidad para visualizar las metas, decisión y *voluntad para llevar a cabo un plan de acción (disciplina)*, *responsabilidad, perseverancia y constancia para avanzar pese a las dificultades*. Se integran también en esta categoría los aportes de quienes además aluden a la importancia de ser capaz de manejar las distracciones que pueden alejarnos de las metas; por ejemplo, resistir la tentación de ‘querer aprender todo lo novedoso’ que circula en la red para focalizarse en cambio, en aprendizajes que sean relevantes para avanzar hacia la meta propuesta. Se incluyen finalmente, la capacidad para controlar/gestionar el caudal emocional en tiempos de crisis. Retrasar las gratificaciones, tolerar el estrés y controlar los impulsos. Así, se integran aquí los aportes que destacan la importancia de la paciencia, el poder mantener la calma, permanecer tranquilos ante las eventualidades y ser capaces de tolerar frustraciones originadas por circunstancias que no se presentan como se esperaban. A continuación, algunos fragmentos de entrevista permiten ejemplificar lo referido:

“¿Qué competencia valoro como importante en estos tiempos de pandemia? (piensa) Soy muy paciente. Tengo mucha paciencia. Me tomo mi tiempo para hacer las cosas bien y la verdad que por ahí a cualquiera el trabajo diario o algo que salga mal, lo altera y lo saca de sí, pero es como que a mí no. No me afecta. Tiene que ser algo muy importante como para que me altere o me saque de sí y ponerme loco. Puedo mantener la calma y eso me ayudó un montón en estos tiempos de pandemia (...) me mantengo tranquilo, voy paso a paso haciendo lo mío, digamos. Como para no desesperarme y cometer algún error. Soy responsable y trato de hacerlo con calidad lo que me piden” (Fragmento entrevista n°5, Ingeniero Mecánico).

“Muy aplicado y otra, responsable. Aplicado en el sentido de que bueno cuando las cosas me cuestan un poco, sé que me tengo que poner y me pongo, me siento, estudio, analizo, trato de sacar adelante la situación. Y otra que voy siempre para adelante, no me doy por vencido fácil, busco la forma de salir adelante y la solución y bueno yo creo que todas estas cosas me ayudaron a poder sobrellevar esta pandemia y las búsquedas laborales que se llevaron a

cabo durante la época de pandemia también". (Fragmento entrevista n°4, Ingeniero Mecánico).

"Proyectar, hacer cosas. Querer hacer cosas siempre me ayuda a estar ocupado, focalizado, ¿me entendés? ... lo que me ha ayudado mucho es ser una persona que proyecta y hacer cosas, que no me quedo quieto, con que... Estoy en un lado y quiero más, si estoy en un trabajo quiero ser mejor (no 'el' mejor). Y si estoy ahí quiero, no pisar cabezas, pero pensar bien lo que hago y avanzar" (Fragmento entrevista n°17, Ingeniero Mecánico).

Gestión del tiempo y del ambiente de trabajo/estudio/ocio. En esta categoría se integran los aportes de 7 de 23 egresados que coinciden en destacar la importancia que asumen en tiempos de crisis, las competencias transversales que ayuden a hacer un uso inteligente del tiempo y del ambiente de trabajo, como por ejemplo, refuncionalizar los espacios físicos disponibles, respetar los tiempos de trabajo y también los tiempos de ocio, aprovechar los recursos tecnológicos con que se cuenta – como por ejemplo, las redes sociales- para hacernos más ‘visibles’ a los demás, actualizar nuestro perfil y ampliar o diversificar las estrategias de búsqueda de trabajo.

"Como el trabajo es remoto hoy en día y entonces uno labura desde su casa, ¿cuál es la desventaja? La desventaja de eso es que uno no logra dividir la casa del trabajo, pareciera que todo fuera lo mismo. Entonces terminás de trabajar y estás en tu casa... y entonces decís: 'estoy en casa' y estarás una hora más el trabajo, y otra hora más... y bueno, cuando te querés dar cuenta son las 20hs y seguís trabajando. Entonces creo que esto demanda alguna habilidad que te ayude a controlar que te ayude a manejarte en la franja horaria que corresponde" (Fragmento entrevista n°21, Ingeniero en Telecomunicaciones)

Por su parte, de acuerdo con la clasificación propuesta por el grupo CASEL (Weissberg et al., 2015), y en menor frecuencia de mención, los participantes de este estudio identificaron como clave para desempeñarse profesionalmente en tiempos de COVID-19, *competencias transversales que se integran en el dominio de la comunicación interpersonal y de la conciencia social*. Así, en el primero de los dominios mencionados –comunicación interpersonal- se integran respuestas que destacan la importancia de trabajar en equipo (3 de 23), ser competente para una comunicarse de manera efectiva (2 de 23), ser proactivo (1 de 23) y tener capacidad para el convencimiento (1 de 23). Finalmente, en el dominio de la conciencia social, se integran los aportes de 7 egresados; 5 que mencionaron como importante en tiempos de pandemia, la capacidad para adaptarse a circunstancias cambiantes y ser flexibles de manera de responder convenientemente a las exigencias de nuevos entornos y responsabilidades emergentes; 2, que identifican como clave en tiempos de pandemia, el ser empático, tolerante y saber escuchar (2 de 23). A continuación, algunos ejemplos ilustran lo referido:

"Saber expresarse en cierto modo, ser más claro y preciso. Porque quizás al estar en una reunión de mucha gente presente virtualmente, (hay que cuidarse) de no generar un mal entendimiento, porque si se ponen a hablar todos al mismo momento, es difícil seguir la línea de una reunión. Entonces en ese sentido si quizás tenés que pensarlo de qué forma es más rápido y más fácil de entender para que no entren tanto en duda y directamente sea una explicación más clara y sencilla" (Fragmento entrevista n°9, Ingeniero Químico).

"Me ayudó mucho poder trabajar en equipo. Donde estoy, somos un equipo, somos tres Ingenieros mecánicos de la UNRC, una ingeniera electromecánica, una diseñadora

industrial y un hombre que no tiene profesión, pero hace muchos años que está ahí... saber trabajar en equipo me ayudó mucho” (Fragmento entrevista n°12, Ingeniero Mecánico).

“Bueno yo creo que es clave la adaptabilidad, poder adaptarse a las situaciones que te van tocando” (Fragmento entrevista n°6, Ingeniera Química).

“Plasticidad para adaptarme... no sé cómo decírtelo, ¿ser flexible? Sí, ser flexible, poder adaptarme a lo que hay, a lo que tenemos” (Fragmento entrevista n°6, Ingeniera Mecánica).

En *síntesis*, los ingenieros e ingenieras que participaron de este estudio, coincidieron ampliamente en valorar como recursos importantes para atravesar situaciones de crisis –como la pandemia originada por el COVID-19- a diversas competencias transversales vinculadas con la regulación de aspectos personales y del contexto. La mayoría, coincidió así en destacar el rol que juegan en este sentido, las competencias intrapersonales, principalmente aquellas vinculadas con la regulación de aspectos emocionales, cognitivos y motivacionales y también ligadas a la regulación de aspectos del contexto (como el tiempo o el ambiente de trabajo/ocio/estudio). En menor medida, este grupo de egresados hizo referencia a competencias interpersonales. Entendemos que esta diferencia se explica quizás por los rasgos situacionales sin precedentes al que remitieron las respuestas brindadas; esto es, un contexto de pandemia donde el aislamiento social fue la constante y la necesidad de aprender a ‘ser y estar con uno mismo’, aparentemente se convirtió en fundamental.

5. Metas profesionales como faros para el crecimiento profesional.

Las respuestas de los egresados a la pregunta *¿qué metas laborales -a corto, mediano o largo plazo-, orientan su accionar?*, se organizaron en las siguientes categorías no mutuamente excluyentes:

Aprender y ganar más experiencia. En esta categoría se integran los aportes de 10 de 23 egresados que valoran ‘al otro’ como parte del proceso de aprendizaje: aprender del que más sabe, de que tiene más experiencia, valorarlo como un recurso humano formado del que se puede aprender mucho.

“Bueno, mi objetivo en este momento es aprender en esta empresa, adquirir conocimientos, para poder después más adelante buscar un trabajo que me dé una mejor prestación, que me brinde una mejor oferta laboral y como te decía antes, eso requiere experiencia (...) puedo aprender un montón de cosas. De un montón de gente también” (Fragmento egresado n°5, Ing. Mecánica);

“(...) hacer alguna capacitación o profundización en habilidades blandas, porque básicamente con el rol de ingeniero vos serás la cabeza de un equipo, pero las manos es la gente que vos tenés que dirigir” (Fragmento egresada n°8, Ing. Electricista);

“(...) Seguir formándome en algunas áreas específicas, ahora que voy teniendo conocimiento de distinto tipo de actividades y áreas posibles de desarrollo profesional. Sí ir enfocándome en algunos temas, también especializándome como para tener un objetivo y continuar constantemente en formación y adquiriendo conocimiento, y no estancarme en una actividad de rutina constante” (Fragmento egresada n°9, Ing. Química).

En menor frecuencia de mención, se identifica la meta de ser independiente o crear un emprendimiento propio, hacer carrera en la empresa o cambiar de trabajo a otro más vinculado con la formación recibida en Ingeniería.

“No, en este momento mis metas u objetivos son conocer un poco más del ámbito laboral y ver de poder escalar un poco dentro de la empresa ya que hay posibilidades. Ahora estoy como técnico, pero en un futuro me gustaría estar como jefe de taller o ir ascendiendo en los puestos de la empresa, hasta donde me lo permitan” (Fragmento egresado n°4, Ing. Mecánica);

“Sí, quiero cambiar de trabajo. Y bueno, un poco la idea es poder ver de otorgar quizás servicios más individuales y no tanto enfocarme a conseguir trabajo en una planta, una empresa” (Fragmento egresada n°7, Ing. Mecánica).

Finalmente, una categoría residual integra otras metas mencionadas en una y dos oportunidades: especializarme en temas que el mercado laboral muestre como necesarios o tendencias, crecer como persona, iniciar una nueva Carrera, terminar un posgrado en curso.

Consideraciones para el final

En este trabajo se exploraron las percepciones situacionales, valoraciones y metas profesionales de un grupo de Ingenieros e Ingenieras de la Facultad de Ingeniería de la UNRC que egresaron en 2020; esto es, en pleno período de contingencia sanitaria.

El análisis de los datos obtenidos permite algunas consideraciones de relevancia. Primero, los hallazgos dan cuenta de una diversidad importante de vivencias, emociones y valoraciones respecto del hecho de recibirse en pandemia. La incertidumbre y el desconcierto experimentado parecen haber sido, no obstante, los denominadores ‘comunes’ que, como percepciones, más se reiteraron entre los aportes de los entrevistados, acompañadas de valoraciones situacionales y emociones tanto positivas como negativas.

Segundo, las oportunidades laborales también se perciben de modos muy diferentes y hasta antagónicos. Así, por ejemplo, el grupo de ingenieros en Telecomunicaciones se destaca por percibir una notable mejora en las oportunidades laborales -tanto en calidad como en cantidad-, en contraposición a lo vivenciado por los egresados en Ingeniería Química.

Tercero, parece haber interesantes puntos de coincidencia en cuanto a la valoración de competencias clave en tiempos de COVID- 19. En tal sentido, independientemente de la Carrera de la que hayan egresado, la mayoría coincide en destacar la importancia que asumen las competencias “blandas” o socioemocionales. Dentro de este grupo, se valoran principalmente las competencias intrapersonales, como la capacidad para la autorregulación (cognitiva, comportamental y emocional), gestión del tiempo y del ambiente de trabajo/estudio/ocio y la capacidad para la adaptación a nuevos entornos. En menor medida, se mencionan además competencias interpersonales como el trabajo en equipo, empatía, tolerancia, competencias para una comunicación efectiva y capacidad para el convencimiento. Este es un dato interesante porque en un estudio previo a la pandemia, en el que se exploraron las competencias socioemocionales destacadas como relevantes para la inserción y desarrollo profesional a partir de las percepciones de un grupo de egresados de la misma Facultad de Ingeniería y atendiendo, igualmente, a datos recabados a partir de una entrevista biográficas, los resultados se orientaron a destacar como primordial el rol de las competencias de índole interpersonal más que las de carácter intrapersonal (Paoloni et al., 2019). Entendemos que esta diferencia puede interpretarse más convenientemente si atendemos a los rasgos situacionales sin precedentes al que remitieron las respuestas brindadas en esta oportunidad; esto es, relativas a un contexto de pandemia

donde el aislamiento social fue la constante y la necesidad de aprender o reaprender a ‘ser y estar con uno mismo’, se convirtió en piedra angular.

Cuarto, respecto de las nuevas modalidades de trabajo surgidas en tiempos de COVID-19 -trabajo remoto, *home office*-, la mayoría de los egresados identificó ventajas interesantes; entre otras, la posibilidad para trabajar con personas distantes geográficamente, aprovechar tiempos que de otro modo serían improductivos –por ejemplo, tiempos de traslados al trabajo-, o trabajar desde la comodidad del hogar mientras se acompaña a la familia.

Finalmente, en cuanto a las metas profesionales -a corto, mediano o largo plazo- que se proponen los egresados, los resultados muestran que, en general, se orientan hacia una misma dirección; esto es, el aprendizaje y el crecimiento profesional. Así, ‘el otro’ –el que más sabe, el experto, el o la que tiene trayectoria-, emerge como un elemento clave en el proceso de aprendizaje que conviene valorar y aprovechar.

En *definitiva*, desde la perspectiva teórica en que nos posicionamos para llevar a cabo este trabajo, la idea de un individuo libre de contexto se vuelve una sobre simplificación y la caracterización de los contextos como una colección de variables medidas por la agregación de percepciones individuales, implica también una visión riesgadamente reduccionista (Nolen et al., 2015). Así, basándonos en el *Modelo Ecológico de los Sistemas* (Bronfenbrenner, 1987), entendemos al desarrollo de las personas como una progresiva acomodación entre el sujeto y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive. Como dijimos, ese proceso se define como recíproco, bidireccional, de acomodación mutua entre la persona y el ambiente, donde las características personales -motivos, atribuciones, emociones, creencias, etc.- interactúan permanentemente con rasgos del entorno (Mahatmya et al., 2012).

La situación de egreso e inserción laboral considerada en el presente estudio, tuvo la particularidad de estar atravesada por la pandemia provocada por el SARS-CoV-2 (COVID-19). Esta situación sin precedentes generó un fuerte impacto en cada uno de los sistemas: importantes cambios en el ambiente y, por supuesto, en las personas y en su accionar.

Los resultados que hemos presentado, llaman entonces la atención sobre la conveniencia de adoptar perspectivas integradoras, situadas, experienciales, sensibles al contexto, cuando exploramos motivos, emociones, valoraciones, compromisos, proyecciones, de personas participando en sistemas de actividades -tal y como sucedió en el caso de los participantes de este estudio-. Si cada vivencia y valoración forma parte de la diversidad que distingue a la trama heterogénea de los resultados que hemos presentado, así también cada persona representaría una hebra en la red del contexto del que participa y que, al mismo tiempo, contribuye a conformar. La diversidad y dinamismo que caracteriza a la persona actuando en contextos particulares, desafía a educadores, políticos y autoridades institucionales, en sus modos de pensar procesos de formación profesional capaces de considerar semejante complejidad. ¿Estábamos preparados para este desafío antes de la irrupción de la pandemia? ¿Cómo seguiremos escribiendo ‘la historia’ en el campo de la enseñanza de las Ingenierías a partir de ahora?, ¿cómo enriquecer las vinculaciones entre universidad y diversos espacios sociales luego de esta pandemia? Preguntas que, sin duda, abren múltiples espacios para la investigación, el diálogo y el debate entre diferentes profesionales y actores sociales abocados a perfilar alternativas de mejora.

Referencias bibliográficas

- Barone, D. M. (2004). Case–Study Research. In N. K. Duke, & M. H. Mallette, *Literacy research methodologies* (pp. 7–45). Nueva York: Guilford Press.
- Bisquerra Alzina, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Editorial Síntesis S.A.
- Brahmi, N., Singh, P., Sohal, M., & Sawhney, R. S. (2020). Psychological trauma among the healthcare professionals dealing with COVID-19. *Asian Journal of Psychiatry*, 54. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102241>

- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano. Experimentos en entornos naturales y diseñados*. Buenos Aires: Paidós.
- Carot, J. M., Conchado, A., Mora, J. G., & Vila, L. E. (2011). La opinión de los graduados europeos sobre la universidad cinco años después de haber finalizado sus estudios. *Revista de Sociología*, 96(4), 1269-1285. doi:10.5565/rev/papers/v96n4.181
- Chiecher, A. C., & Paoloni, P. V. (2008a). Avances en el relevamiento de graduados de la Facultad de Ingeniería. *Boletín Itinerarios*, 4.
- Chiecher, A. C., & Paoloni, P. V. (2008b). Laboratorio de Monitoreo de Inserción de Graduados de la Universidad Nacional de Río Cuarto. Líneas de trabajo, avances y resultados. *Revista Argentina de Enseñanza de la Ingeniería*, 9, 63.
- Chiecher, A. C., & Paoloni, P. V. (2009). *Graduados de ingenierías de la UNRC. Características estructurales, trayectorias educativas e itinerarios laborales. Documento de Trabajo*. Facultad de Ingeniería - Universidad Nacional de Río Cuarto.
- CONFEDI. (2018). *Libro Rojo de CONFEDI. Propuesta de Estándares de segunda generación para la acreditación de carreras de ingeniería de la República Argentina*. Universidad FASTA Ediciones. Retrieved from https://confedi.org.ar/download/documentos_confedi/LIBRO-ROJO-DE-CONFEDI-Estandares-de-Segunda-Generacion-para-Ingenieria-2018-VFPublicada.pdf
- Deharbe, D. C. (2019). Las valoraciones de los graduados en Comunicación Social sobre su formación. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 30(58), 96-121. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14560146004>
- Echeverría Samanes, B., & Martínez Clares, P. (2018). Revolución 4.0, Competencias, Educación y Orientación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 4-34. doi:10.19083/ridu.2018.831
- García López, T., Pérez Tirado, M., & Oliva Zárate, M. (2020). Evaluación de un programa educativo de posgrado en el campo del conocimiento administrativo, desde la perspectiva de sus egresados. *Ciencia Administrativa*(2), 27- 44. Retrieved from <https://www.uv.mx/iiesca/files/2021/03/03CA2020-02.pdf>
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. New York: Aldine Publishing Company.
- Gómez Rodríguez, H., Ortiz Muñoz, E. P., & González Fernández, M. O. (2017). El estudio de egresados para la mejora continua de las Universidades: Estudio de caso de la Ingeniería en Computación. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14), 162 - 184. doi:http://dx.doi.org/10.23913/ride.v7i14.279
- Harari, Y. N. (2020). El mundo después del coronavirus. In *Dossier Covid 19. Impactos socioculturales de la pandemia* (pp. 190-197). CESS Colson. Retrieved from https://www.colson.edu.mx/promocion/img/Dossier%20Covid19_Impactos%20socioculturales.pdf
- Hasan, K. A., Sultana, S., Hossain, S., Hasan, M. T., Ahmed, H. U., & Sikder, T. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on mental health & wellbeing among home-quarantined Bangladeshi students: A cross-sectional pilot study. *Journal of Affective Disorders*, 277, 121-128. doi:10.1016/j.jad.2020.07.135
- López Velásquez, A., Duarte Duarte, J., Flórez Ríos, J. A., & Taborda, C. (2010). El vínculo universidad-egresado: una acción socialmente responsable. *Espacio iberoamericano del*

- conocimiento. *Congreso Iberoamericano de Educación. Metas 2021*, (pp. 1-13). Buenos Aires. Retrieved from https://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/EIC/RLE2401_Lopez.pdf
- Mahatmya, D., Lohman, B. J., Matjasko, J. L., & Farb, A. F. (2012). Engagement Across Developmental Periods. In S. L. Christenson, A. L. Reschly, & C. Wylie, *Handbook of Research on Student Engagement* (pp. 45-64). New York: Springer Science & Business Media. doi:10.1007/978-1-4614-2018-7_3
- Molina Neira, J. (2017). *Tutorial para el análisis de textos con el software IRAMUTEQ*. Barcelona: Universidad de Barcelona. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/315696508_Tutorial_para_el_analisis_de_textos_con_el_software_IRAMUTEQ
- Montero, R., Adesomo, A., & Diogo, R. (2021). *De virus, pandemias y nosotros: una historia en desarrollo / On viruses, pandemics, and us: a developing story*. San Miguel de Tucumán: Ricardo Montero. Retrieved from <https://www.libropandemia.ar/>
- Nolen, S. B., Horn, I. S., & Ward, C. J. (2015). Situating Motivation. *Educational Psychologist*, 50(3), 234–247. doi:10.1080/00461520.2015.1075399
- Panaia, M. (2006). *Trayectorias de ingenieros tecnológicos: graduados y alumnos en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Panaia, M. (2011). *Trayectorias de Graduados y estudiantes de Ingeniería*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.
- Paoloni, P. V. (2009). Algunas consideraciones sobre las trayectorias laborales de los graduados de la Facultad de Ingeniería de la UNRC. *Boletín Itinerarios*, 5(10), 3-5. Retrieved from https://www.ing.unrc.edu.ar/laboratorios/mig_rio4/archivos/10-boletin-diciembre-2009.pdf
- Paoloni, P. V. (2010a). Expectativas laborales de ingenieros electricistas graduados de la UNRC. *Boletín Itinerarios*, 6(11), 4-6. Retrieved from https://www.ing.unrc.edu.ar/laboratorios/mig_rio4/archivos/11-boletin-julio-2010.pdf
- Paoloni, P. V. (2010b). Valoraciones de trayectorias educativas, expectativas por trayectorias laborales. Un estudio con ingenieros electricistas graduados de la UNRC. In M. Panaia, *Trayectorias de graduados y estudiantes de Ingeniería* (pp. 213 - 233). Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos .
- Paoloni, P. V. (2011). Trayectorias laborales y académicas. Puntos de encuentro y de desencuentro en estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55(2), 1-11. doi:<https://doi.org/10.35362/rie5521608>
- Paoloni, P. V., & Chiecher, C. A. (2009). Formación académica e inserción laboral. La perspectiva de los egresados de la Facultad de Ingeniería de la UNRC. *Boletín Itinerarios*, 5, 2.
- Paoloni, P. V., Chiecher, A. C., & Concha, L. (2018). *Tercer relevamiento de graduados de la Facultad de Ingeniería. Documento de Trabajo*. Facultad de Ingeniería - Universidad Nacional de Río Cuarto.
- Paoloni, P. V., Chiecher, A., & Elisondo, R. (2019). Graduados de Ingeniería y competencias genéricas. Cinco estudios de la última década que rescatan sus valoraciones y experiencias. *Revista Educación en Ingeniería*, 14(28), 54-64. doi:<https://doi.org/10.26507/rei.v14n28.986>
- Pathania, N., Singh, P., Sohal, M., & Sawhney, R. S. (2020). Psychological trauma among the healthcare professionals dealing with COVID-19. *Asian Journal of Psychiatry*, 102241(54). doi:10.1016/j.ajp.2020.102241

- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Crown Business.
- Stake, R. E. (2005). *Investigación con estudios de caso*. Madrid: Ediciones Morata SRL.
- Weissberg, R. P., Durlak, J. A., Domitrovich, C. E., & Gullotta, T. P. (2015). Social and emotional learning: Past, present, and future. In J. A. Durlak, C. E. Domitrovich, R. P. Weissberg, & T. P. Gullotta, *Handbook of Social and Emotional Learning. Research and Practice* (pp. 3-19). The Guilford Press.