

# TrasForma

Revista en Economía y Gestión



ISSN 3008-8801

Año 2 | N° 2 | Segundo Semestre 2025

*Dossier*

## ***Teletrabajo y Transformación Digital: análisis, desafíos y perspectivas***

### ***Escriben en este número***

Rodolfo Pastore

Daniel Fihman

María Noel Bulloni y Andrea Del Bono

Mariana Cuello, Analía Marlene

Montenegro y Ezequiel Ramiro Toro

Sara Lourdes Carrión Garro

Nélida Balbuena y Cecilia Bacchetta

Leandro Damián Elorriaga

Nuria Ape y Bruno Bagnarelli

Rubén Seijo

Sergio Paz y Andrea Ferrera

Mara Galmarini y Cecilia Saldivia

Mariana Cajal

María Isabel Epele

Augusto Nucilli y Mariano Nadal

Karina Gutiérrez y Mariana Quiroz

Liliana Avellaneda, Mercedes Cativa

y Bárbara Díaz

Juan Ledesma

Wendy Tavernise

Cristian Uriel

### ***Entrevistas***

Beatriz Wehle por Virginia Guerriere



**Unidad de Publicaciones**  
Departamento de Economía y Administración



Universidad  
Nacional  
de Quilmes



Departamento  
de Economía  
y Administración







## **Universidad Nacional de Quilmes**

### **Rector**

Alfredo Alfonso

### **Vicerrector**

María Alejandra Zinni

## **Departamento de Economía y Administración**

### **Director**

Rodolfo Pastore

### **Vicedirector**

Sergio Paz

### **Coordinador de Gestión Académica**

Gastón Benedetti

## **Unidad de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración**

### **Coordinadora**

Dana Carboni

**TransFormar, revista en economía y gestión** es una publicación académica semestral del *Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Quilmes*.

La revista tiene como objetivo favorecer el debate académico publicando trabajos en temáticas vinculadas a los campos en los que actúa el Departamento entre los que se encuentran: economía y comercio internacional, desarrollo económico, economía del conocimiento e innovación, desarrollo territorial y gobiernos locales, economía social y solidaria, economía feminista y del cuidado, economía ecológica y circular, turismo y hotelería, administración, contabilidad, recursos humanos y relaciones laborales, así como en general todo lo atinente a la gestión privada, pública o social.

Los artículos publicados aquí han sido sometidos a evaluadores internos y externos de acuerdo con las normas de uso en el ámbito académico internacional.

<http://deya.unq.edu.ar/transformar>

**ISSN 3008-8801**

Esta edición se realiza bajo licencia de uso creativo compartido o Creative Commons. Está permitida la copia, distribución, exhibición y utilización de la obra bajo las siguientes condiciones:

 **Atribución:** se debe mencionar la fuente (título de la obra, autor, editor y año).

 **No comercial:** no se permite la utilización de esta obra con fines comerciales.

 **Sin obras derivadas:** solo está autorizado el uso parcial o alterado de esta obra para la creación de obra derivada siempre que estas condiciones de licencia se mantengan en la obra resultante.

Publicado en Argentina en Julio 2025

## Revista Transformar

### Dirección de la Revista

Rodolfo Pastore y Sergio Paz

### Editora Ejecutiva

Dana Carboni

### Consejo Editorial

Alicia Asaro

Héctor Bazque

Ezequiel Canizzaro

Santiago Errecalde

Mara Galmarini

Daniel García

Karina García

Marian Lizurek

Leandro Martin

Guillermina Mendy

Cecilia Saldivia

Rubén Seijo

Rodrigo Silva

Florencia Pizzarulli

Héctor Pralong

### Consejo Académico

Manuel Gonzalo

Nelly Schmalko

Teodoro Lazo

José Martín Herrero

Alejandra Gazzera

Bernardo Kosacoff

Juan Quintar

Colombia Pérez Muñoz

Alejandro Naclerio

Eugenio del Busto Gilardoni

Daniel Fihman

Beatriz Wehle

Mario L. Gambacorta

### Correcciones

María Cecilia Paredi

### Diseño Gráfico

Gustavo Joel Paladino

*Dossier*

---

***Teletrabajo y Transformación Digital:  
análisis, desafíos y perspectivas***

---

# Las personas y el sentido del trabajo en entornos digitales

*Los desafíos a las capacidades personales, habilidades socioemocionales y digitales*

María Isabel Epele

## Resumen

¿Qué singularidades adquiere el contrato psicológico de las personas con las organizaciones en el marco del teletrabajo? ¿Qué encrucijadas subjetivas afrontan las personas al desarrollar su actividad laboral mediada por la tecnología? ¿Qué obstáculos y/o conflictos desencadena esta modalidad en las personas y el sentido de su trabajo?

Este artículo propone abrir la reflexión acerca del “contrato psicológico” con un mundo del trabajo enmarcado en el capitalismo contemporáneo que ha extremado sus postulados acerca de los requerimientos que las personas deben cumplir para tener oportunidad de acceso laboral, en términos definidos por un mercado de escasa oferta y alta exigencia.

Esta reflexión implica revisar algunos de los discursos vigentes, que consolidan ideas-fuerza que actúan como imperativos a cumplir para acceder al mundo del trabajo, que producen efectos disciplinadores y que encierran contradicciones paradójales que impactan en las subjetividades produciendo efectos diversos sobre la salud psicofísica de las y los trabajadores.

El trabajo mediado por las tecnologías es central en la trama de la construcción del sentido del trabajo en las trayectorias vitales en el presente. Esta relevancia se sostiene, en parte, en la consideración de que el teletrabajo se configura asentando sus bases en la mundialización económica y la instrumentalización de políticas neoliberales, en discursos que se apoyan en la meritocracia, que enuncian la igualdad de oportunidades en combinación con la capacidad de las personas para lograr sus objetivos, como la clave de las trayectorias exitosas. Discursos de época que reconfiguran la noción de trabajo y, por ende, la identidad del sujeto trabajador/a.

Nos debemos la profundización acerca de la sujeción a la lógica del capitalismo contemporáneo y la vulnerabilidad de las/los trabajadoras/es para configurar la

formación profesional y académica en línea con la construcción de autonomía y el fortalecimiento de capacidades personales que faciliten el desarrollo de las trayectorias laborales considerando los impactos sobre la salud física y mental.

Desde la experiencia realizada en docencia y extensión de la UNQ, en proyectos centrados en la formación para el trabajo de juventudes de la región, focalizamos el estudio y las prácticas de desarrollo de competencias transversales, habilidades socioemocionales y digitales. Estos proyectos consisten en el diseño e implementación de talleres de aprendizaje experiencial, enfocados en las diversas habilidades socioemocionales y digitales, en dispositivos creados de acuerdo con el público destinatario. La trayectoria de la extensión universitaria en estos temas reúne experiencias realizadas en la ESET (escuela secundaria de educación técnica de UNQ), otras escuelas de enseñanza media de la región, poblaciones estudiantiles de las carreras de grado y pregrado de UNQ, así como otros grupos provenientes de centros de formación profesional, delegados gremiales en formación y otras organizaciones sociales.

**Palabras claves:** Contrato psicológico, trabajadores digitalizados, habilidades socioemocionales.

## Introducción

En el marco del trabajo mediado por las tecnologías, en los nuevos entornos digitales que particularmente se multiplicaron durante y después de la pandemia de COVID-19, amerita enfocar la complejidad de los desafíos que representa para las personas la construcción de sus trayectorias laborales y vitales en el mundo del trabajo actual.

Poco resuena de aquel sujeto de la producción que fue protagonista de la organización del trabajo en el siglo XX y que permitió construir trayectorias a largo plazo, centradas en una noción del trabajo que implicaba un sujeto/trabajador capaz de modificar la realidad mediante su acción. Se trataba de un sujeto dueño de su saber/hacer desplegado en su espacio laboral significado como espacio vital, que sostenía su contrato psicológico/simbólico con la organización, contrato mutuo que cifraba un conjunto de expectativas recíprocas, basadas en el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la interacción social regular que le otorga un lugar simbólico inscripto en el orden histórico de las relaciones de producción (Schvarstein, 2005).

Esta línea se articula con la noción de salud psicofísica laboral que Pichon-Rivière (1975) define como la unidad del pensar, del sentir y del hacer, y que se resume en la adaptación activa y transformadora de la realidad mediante la acción personal.

En las últimas décadas del siglo XX transitamos escenarios de transformaciones que desde el posfordismo de los años 80 y los cambios tecnológicos de los años 90 motorizan procesos de precarización de los contratos, de la mano de modelos hegemónicos que traen consigo la flexibilización laboral, la baja de salarios, la creciente informalidad en el trabajo, procesos de tercerización y desocupación, que proponen progresivas presiones psicológicas sobre los y las trabajadores/as.

De este modo, se producen mutaciones en aquel sujeto de la producción, se van desdibujando los contornos de esa identidad laboral que sostiene aspectos profundos de la persona y su subjetividad, y emergen producciones de subjetividad que se caracterizan por cualidades de sumisión, resignación, fatalismo como respuesta a la creciente incertidumbre, y que se manifiestan en comportamientos de sujetos cansados, deprimidos, ansiosos, desvitalizados o excesivamente controlados, renuentes a implicarse al nivel de los requerimientos que las organizaciones laborales exigen, pero con incómodos sentimientos de sujeción.

Los términos del contrato, en lo que al trato del sujeto consigo mismo refiere, se tensiona cada vez más entre la autonomía impulsada por la autoestima y el sometimiento originado en su dependencia con el sistema de trabajo.

Proponemos reflexionar y desentramar los significantes que expanden una cultura empresarial a otros espacios de la vida, que pretenden despolitizar el trabajo y que se apoyan en “la racionalidad burocrática (neoliberal) y en la gramática del individuo resiliente, flexible, autónomo, creativo y autoempleable” (Belmont Cortés, 2024) como certezas unívocas e inapelables.

Con este objetivo planteamos la necesidad de hacer foco en los discursos “trampa” que envuelven la multiplicación de la precariedad en el mundo del trabajo actual, y en las particularidades de los trabajos digitales, que propulsan modalidades de autoexplotación y sometimiento a los requerimientos, en una ambigüedad continua que impacta en la salud y en las construcciones de sentido del trabajo en las vidas personales.

## 1. Las ambivalencias de las/los trabajadoras/es

Esta condición ambivalente que tensiona en demasía los términos de autonomía y subordinación se refuerza en el ideal del trabajador libre e innovador, que procesa las presiones y demandas de su sujeción al sistema de control, casi en absoluta soledad. (Palermo *et al.*, 2020). En el escenario del capitalismo cognitivo digital este sujeto incorpora en su vida la lógica productiva y se constituye en “sujeto de rendimiento”.

Byung-Chul Han plantea la extensión de un sujeto hiperindividualizado donde las prácticas del ocio y del trabajo dejan de estar diferenciadas en relación con los procesos de producción, generando lo que el autor denominó como el “sujeto del rendimiento”. (Palermo *et al.*, 2020: 8)

Se trata de un individuo determinado a incorporar la ilusión de libertad en un contexto paradójico que exalta la libertad individual y que, al mismo tiempo, exagera los controles y la eliminación de derechos. El sujeto de rendimiento procesa la incertidumbre sobre su presente y su futuro, en casi total soledad, como un asunto a deliberar y resolver en forma individual. De este modo, lo que no resulta, lo que no se concreta al modo ideal, lo que no se adquiere, es consecuencia directa del fracaso personal, de la falla y la carencia, del déficit subjetivo.

Esta autopercepción hiperindividualizada y ansiógena, que tensiona la vida personal y laboral en su totalidad, se refuerza con base en discursos “trampa” propios de la filosofía empresarial, de la primacía del capital sobre el trabajo y sus afirmaciones, que caracteriza al capitalismo contemporáneo. En la complejidad de un mundo del trabajo que tiende a ser definido como un mercado, la dialéctica de la supuesta igualdad de oportunidades propulsa la meritocracia como sistema de acceso, y determina comportamientos de competidores que despliegan estrategias individuales para alcanzar el éxito, enfocadas en su esfuerzo y méritos como soberanía personal.

Este sujeto parece no cuestionar su imbricación con las tecnologías, con el supuesto de que aumentan las capacidades humanas. Se funde en el sistema socio-técnico del trabajo mediado por las tecnologías, con la ambigüedad de ser sujeto/objeto de las dinámicas del sistema. Se desenvuelve inmerso en una lógica del trabajo que totaliza su vida personal, y asigna un valor particular al “espíritu emprendedor” y a esa fuerte noción de meritocracia. Un sujeto autodisciplinado que, bajo el supuesto de ser dueño de una libertad autorregulada, se percibe como único responsable de sus logros y con capacidad plena de transformarse a sí mismo (Palermo *et al.*, 2020).

En contraste con el conjunto de enunciados que definen los pilares del capitalismo informacional, de giro digital-cognitivo, nos encontramos con innumerables producciones de subjetividades en personas que disocian y tensionan en exceso sus trabajos y sus vidas, al punto de comprometer su salud psicofísica y el devenir de sus trayectorias vitales.

El malestar y el sufrimiento en el trabajo, tratados en forma superficial, como riesgos psicosociales, resultan los costos subjetivos que el mismo sistema produce y que en general se tramitan como daños colaterales y son devueltos a la persona como diagnóstico de su limitación y/o fracaso individual.

En aquel escenario moderno del siglo XX se construyó la noción de trabajo entendido como sinónimo de empleo, concepto que se extiende hasta el presente, en discursos y lineamientos de políticas públicas y programas de formación; y constituye una falacia, ya que alude a un mundo no existente, determinando políticas artificiales y dando forma a un “tabú” que está en los cimientos de la civilización occidental (Forrester, 2000).

Las transformaciones del mundo del trabajo desde la década de 1970 en adelante se desencadenan y entrelazan en formas diversas y vertiginosas, dentro de una lógica global planetaria, que trae consigo importantes desigualdades determinantes de destinos individuales y sociales.

En el marco de las organizaciones laborales, y en especial de las áreas de recursos humanos y sus profesionales, no puede estar ausente el análisis de estas cuestiones.

### **1.1. La incidencia de las transformaciones de los sistemas de trabajo en entornos digitales junto al cambio de paradigma productivo del siglo XXI**

El análisis de los impactos de la transformación digital en el mundo del trabajo implica integrar los efectos del “capitalismo flexible” del escenario neoliberal junto con los sistemas del trabajo digital y su impacto en las producciones de subjetividad.

El capitalismo actual, en el orden neoliberal, que según Jorge Alemán “necesita un ajuste tras otro para su proceso de acumulación sin límite”, no solo somete a las personas, sino que también crea dependencias, establece marcos de conducta, encuadros donde la subjetividad queda inscripta en nuevos modos de servidumbre.

Este atrapamiento de las subjetividades que intenta continuamente el neoliberalismo, como dominación simbólica que alcanza a los cuerpos y los captura por

la palabra en su dependencia estructural, parece operar en la conformación de la constitución subjetiva para llenar el vacío existencial y producir un hombre nuevo, líquido, engendrado en el presente, fluido y volátil como la propia mercancía (Aleman, 2018).

En el neoliberalismo los sujetos no venden únicamente su fuerza de trabajo bajo la forma mercancía, también existe algo que compromete al propio ser con un “capital humano” y un “espíritu empresarial”, que lleva a la existencia misma a comportarse como una empresa. (Aleman, 2018)

Para analizar el impacto del contexto dinámico del mundo del trabajo, en la constitución subjetiva se requiere caracterizar la lógica del escenario global del orden neoliberal, ya que se establecen marcas identitarias y conductuales que traspasan bordes subjetivos y determinan producciones de subjetividad propias de la época.

Esa novedad del neoliberalismo se traduce en producción de subjetividades que configuran su existencia según un paradigma empresarial y competitivo, y que plantean desde muy temprano la prueba de ser aceptados y/o de tener un lugar en el orden simbólico del mercado.

Al decir de Susana Murillo, “el neoliberalismo intensificó los procesos de subjetivación centrados en la construcción del yo como objetivo central de sus tácticas” (2018). De acuerdo con esta formulación, la estrategia individualizante se acompaña de la destitución de los lazos sociales, disolviendo la impronta de solidaridad y cooperación e instalando una vivencia de indefensión y de desamparo.

Desde este enfoque, la segmentación social contundente, que progresa en fragmentación cada vez más inmovilizante, hace evidente que la pertenencia a un sector con solidez socioeconómica y cultural parecería garantizar el acceso a un capital social y de inserción al mundo del trabajo diferencial.

En este escenario se constatan desigualdades múltiples, que materializan itinerarios particulares surcados por la incertidumbre, y que ponen en evidencia diversas brechas digitales que consolidan dinámicas de exclusiones y/o oportunidades. Se trata de brechas de acceso, de uso y de calidad digital, que son determinadas tanto por la disponibilidad de conectividad y dispositivos adecuados a las actividades de estudio y trabajo, como por las oportunidades de formación y desarrollo de capacidades personales y habilidades digitales para el desempeño en entornos digitales.

En esta dimensión se incorpora la situación de incertidumbre e inestabilidad del mundo del trabajo como una vivencia que afecta a empleados y desempleados,

como una pérdida paulatina de garantías de viabilidad de la existencia para todos, con formas de producción de subjetividad específicas.

En el marco de la flexibilización del mercado de trabajo se manifiestan niveles altos de desempleo estructural, una reconfiguración rápida de las habilidades y calificaciones requeridas a la fuerza de trabajo, junto con una progresiva erosión del poder sindical y una dilución paulatina de los derechos laborales adquiridos. La agenda neoliberal y la reestructuración productiva se hace evidente desde los años 80, combinando innovaciones tecnológicas y reformulaciones en el nivel organizacional de las relaciones sociales de producción.

## **2. Los nuevos requerimientos de perfiles laborales: desafío a las capacidades personales**

La línea de continuidad desde el origen del capitalismo persiste en la actualidad en la voluntad de controlar la fuerza de trabajo con la misma aspiración de reducir tiempos muertos, evitar las resistencias, disminuir costos para aumentar las ganancias, es decir, la misma lógica originaria de la primacía del capital sobre el trabajo.

La difuminación de las fronteras de la vida y el trabajo, en un solapamiento continuo que recorre la estructura de las jornadas laborales en entornos mediados por la tecnología, intercepta sentimientos de sí y cuestiona el sentido del hacer, con un contorno incierto que mixtura autonomía y subordinación.

Sin encontrar una respuesta unívoca a la problemática de los mecanismos de relaciones laborales en el presente, se plantea una tensión constante y creciente entre las actividades laborales y la vida misma, donde la pregunta sobre el sentido del trabajo se entremezcla con el mundo de la vida toda, exigiendo una conciencia atenta y despierta para no perder por completo el ejercicio de la voluntad.

El sistema sociotécnico de los entornos digitales conecta su discurso con la vida real de las personas concretas, cuya lógica de producción y reproducción está constantemente interferida y confrontada por un sistema socioeconómico que se reproduce en forma creciente, irracional y destructiva, con una expansión que se percibe como ilimitada.

Este devenir configura nuevas identidades laborales, con límites difusos y enunciados particularizados, pero que forman parte de relaciones de trabajo que implementan nuevos mecanismos de control. La preocupación por el control,

consolidada desde la administración científica taylorista, del capitalismo industrial, consolidó en la línea de montaje la pregunta acerca de quién vigila y controla al trabajador/a. En la actualidad, el control técnico del trabajo se solapa a la vigilancia del comportamiento del sujeto, y sucede en tres formas diferenciadas:

a) el control que brota de las propias tecnologías digitales (el software como mecanismo de control);

b) el control que emana del polo del consumo (la conversión del “cliente” en parte del aparato de vigilancia);

y c) el control que el trabajador digital ejerce sobre sí mismo (la generalización de la figura del trabajador autodisciplinado). (Palermo *et al.*, 2020)

Este sujeto/trabajador autodisciplinado y ansioso ha internalizado el autocontrol de un modo que tensa su vida toda por haber internalizado la coerción y la autoexigencia.

Es así como la configuración de la identidad de las y los trabajadores parecería descentrarse y ser propulsada por el sistema sociotécnico que lo vigila y extrae su capital cognitivo, más como objeto que como actor/ sujeto. A esta dinámica del sistema laboral se agregan la constante incertidumbre y los cambios vertiginosos, que no dan tiempo a una adaptación activa y creativa, y en ocasiones, afectan la salud psicofísica en forma relevante.

## 2.1. La construcción de autonomía en la formación profesional

Al describir los escenarios que se reproducen en el mundo laboral, y en particular en los entornos mediados por la tecnología, se plantea la problemática de la formación para el trabajo como una encrucijada que requiere una profundización y reflexión singular.

Resulta de importancia clave integrar el enfoque de las competencias transversales en la formación profesional y académica, con el objetivo de desarrollar capacidades personales para la construcción de autonomía, mediante la creación de entornos de formación y aprendizaje desde la perspectiva de las habilidades socioemocionales y digitales.

Cuando enfrentamos el desafío de trabajar las habilidades socioemocionales todos los postulados se conmueven: objetivos, actores, métodos, escenarios, didáctica. Se trata de habilitar escenarios colectivos de reflexión, crear un clima de

conocimiento con actores que interactúan y despliegan una dinámica que tiene claros solo algunos mojones en la ruta. Es decir, que la incorporación del desarrollo de habilidades socioemocionales en los procesos educativos se orienta a construir herramientas y mediaciones para afrontar la complejidad del mundo del trabajo, la vida en común, la proyección personal y social de los grupos, como parte de los trayectos formativos del sistema formal e informal (Epele, 2020).

El empoderamiento de los actores comprometidos en el desarrollo de habilidades socioemocionales será posible si analizamos en profundidad el sentido de incorporar esta temática en los trayectos formativos y educativos, no con la finalidad de responder a un requerimiento funcional del mundo del trabajo y el mercado productivo, sino con objetivos centrados en las personas y sus proyectos de vida.

## 2.2. Definiciones de habilidades socioemocionales y su metodología

Partimos de considerar que el desarrollo de habilidades socioemocionales en contextos de aprendizaje implica la construcción de dispositivos de enseñanza que interpelan las prácticas tradicionales de transmisión y aprendizaje de contenidos en los entornos educativos formales o informales. En la creación de dispositivos para el desarrollo de habilidades socioemocionales mediante el aprendizaje experiencial se movilizan ideas, emociones, acciones, elaboraciones y reconfiguraciones de la percepción individual y colectiva que solo pueden ser diferenciadas con fines didácticos.

Cuando estas propuestas pedagógicas, desde la perspectiva del desarrollo de competencias transversales, se integran a los procesos de formación, cada dispositivo creado con base en la dinámica de aprendizaje experiencial facilita mediante las acciones, la integración de producciones, el rescate de ideas, y las interacciones con otros/as, el autoconocimiento y el desarrollo de capacidades personales y grupales en simultáneo.

A continuación, se reproduce una clasificación de habilidades socioemocionales realizada con fines didácticos, de anterior publicación.

Dimensiones	Habilidades
De la percepción de sí misma/o	1. Autoestima y firmeza personal. 2. Cognición de emociones y sentimientos propios.
De la relación con las y los otros	3. Comunicación asertiva. 4. Empatía. 5. Resolución de conflictos interpersonales.

De las ideas y pensamientos	6. Disposición al pensamiento crítico. 7. Imaginación creativa e incorporación de novedades.
De los saberes para hacer	8. Resolución de problemas y toma de decisiones. 9. Hacer con otros/as. 10. Planificar y organizar para emprender.

Fuente: Epele, 2020

La organización en dimensiones permite agrupar en líneas de desarrollo que admiten enunciar objetivos y crear actividades para el aprendizaje experiencial. La creación de experiencias en perspectiva de habilidades socioemocionales moviliza y promueve acciones que resultan significativas para las y los participantes, en especial, por la puesta en acción individual y grupal.

## Conclusiones

Después de reflexionar sobre las transformaciones digitales del mundo del trabajo resulta indispensable integrar, en la formación profesional y académica, la profundización del entendimiento de la lógica de producción y reproducción que da lugar al conjunto de requerimientos que las personas deberían cumplimentar para contar con perfiles funcionales a los entornos mediados por la tecnología. Esta profundización requiere centrar las propuestas formativas en los sujetos del trabajo, y ampliar la comprensión de las producciones de subjetividad propias de esta época, que determinan términos nuevos en el contrato psicológico y el balance de la vida y el trabajo.

Incorporar la complejidad de las relaciones de las personas y el sentido del trabajo requiere abordar las ambivalencias que suponen los procesos de identidad laboral, que se acompañan de disociaciones y que en ocasiones promueven la alienación en el trabajo, como modo de supervivencia, como salida de emergencia. En los desempeños laborales se comprometen aspectos de salud mental y física, de modos cada vez más riesgosos, en torno al afrontamiento de la incertidumbre y la interiorización del miedo social al desempleo y a la desocupación

El enfoque del desarrollo de capacidades personales, en perspectiva de habilidades socioemocionales, se articula con el desafío de que las relaciones laborales recuperen su carácter social y colectivo, dimensiones que parecen expulsadas de la lógica productiva del mundo del trabajo determinado por los parámetros del capitalismo contemporáneo.

Será clave en los procesos de formación profesional, en ámbitos académicos y de capacitación laboral, considerar a las personas como centro de las dinámicas del mundo del trabajo, y facilitar herramientas de desarrollo que potencien sus capacidades personales para la construcción de trayectorias laborales saludables y satisfactorias.

## Referencias bibliográficas

- Alemán, J. (2018). *Capitalismo: Crimen perfecto o emancipación*. NED editores.
- Belmont Cortés, E. (2024). Trabajo, subjetividad y género. La experiencia laboral como ejercicio de articulación. *Transformaciones en el mundo del trabajo. Perspectivas para el siglo XXI*, Boletín del Grupo de Trabajo 'El trabajo en el capitalismo contemporáneo', Número 1. Marzo. Clacso.
- Epele, M. (2020). *Habilidades socioemocionales en la formación en y para el trabajo: reflexiones sobre una experiencia con estudiantes universitarios*. Universidad Nacional de Quilmes, Libro digital, PDF.
- Feregrino, A. (2021). Arte teatral, trabajo a distancia y COVID-19 en México. El caso de jóvenes artistas egresados de la Licenciatura de Literatura Dramática y Teatro (UNAM). *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(11), 1-25.
- Forrester, V. (2000). *Una extraña dictadura*. Fondo de Cultura Económica.
- Murillo, S. (coord.) (2018). *Neoliberalismo y fetichización de las relaciones sociales*. Ediciones Luxemburg.
- Palermo, H., Radetich, N. y Reygadas, L. (2020). Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, vol. 4, núm. 7, enero-junio, 1-35.
- Pichon-Rivière, E. (1975). *El proceso grupal*, Nueva Visión.
- Schvarstein, L. et al. (2005). *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Paidós.

## Acerca de la Autora

### María Isabel Epele

Es docente y tutora de la Lic. en Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Dirige proyectos de extensión orientados a la formación de jóvenes y la inclusión laboral; coordina la Mesa transversal de Juventudes y Trabajo del Dpto., que integra proyectos que combinan acciones de juventudes, educación y formación. Ha coordinado y supervisado equipos de educadores y talleristas en diversos proyectos como: Voluntariado Universitario; Proyectos de cooperación internacional

de Juventudes y Trabajo; Formación Docente; Formación de formadores en Habilidades socioemocionales y digitales; creación de dispositivos de acompañamiento a las trayectorias estudiantiles de UNQ; Talleres de orientación ocupacional y laboral en escuelas de enseñanza media; y en programas públicos de educación y trabajo. El tema de Juventudes, Educación y Trabajo es su área de investigación-acción e intercambios académicos, con organizaciones de la sociedad civil, nacional e internacional. equipos de I+D vinculados al turismo y desarrollo territorial y Transformación Digital.



# Transformar

Revista en Economía y Gestión