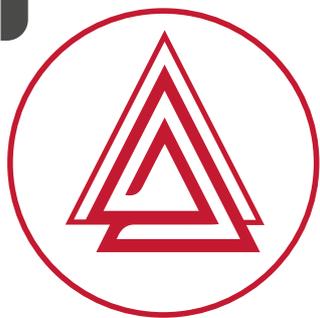


# TrasForma

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 Martín

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***

---

# Teletrabajo y habilidades socioemocionales: un análisis del impacto de las TIC en el trabajo

*Karina Gutiérrez*

*Mariana Quiroz*

## Introducción

El avance vertiginoso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha transformado profundamente el mundo del trabajo, generando tanto oportunidades como desafíos. En un contexto marcado por la digitalización acelerada, la manera en que entendemos el trabajo, la interacción entre las personas y las habilidades necesarias para desempeñar labores se han modificado radicalmente. El teletrabajo, que permitió flexibilizar las dinámicas laborales ante emergencias globales como la pandemia del covid-19, ha cobrado especial relevancia en los últimos años.

No obstante, este nuevo escenario no solo demanda competencias técnicas, sino también un conjunto de habilidades socioemocionales (HSE) que han cobrado un rol fundamental en el teletrabajo. Estas habilidades, que incluyen la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación asertiva y la adaptación al cambio, son esenciales para enfrentar los desafíos que plantea un entorno de trabajo no presencial y a distancia. El teletrabajo ha puesto de relieve la necesidad de fomentar un ambiente de colaboración y aprendizaje continuo, donde la empatía, el liderazgo y la flexibilidad son indispensables para el éxito de los equipos.

Este ensayo se propone analizar cómo el teletrabajo, apoyado en las TIC, ha generado un cambio en las dinámicas laborales, la valorización de las HSE y su impacto en la formación educativa, en un contexto de transformación digital creciente.

El interés por el desarrollo de este artículo ha surgido de nuestra experiencia en el Proyecto de Extensión Universitaria “Juventudes, Educación e Inclusión Laboral”, que se lleva adelante desde el 2016; pertenece a la Mesa Transversal de Juventudes y Trabajo que se vincula a la Licenciatura de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, y funciona en el marco del Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Quilmes. En el proyecto participan

estudiantes y graduados, que se vinculan al territorio a través de trabajos de campo, prácticas profesionalizantes e investigación en virtud de la implicancia de las habilidades transversales, conformadas por las HSE y las competencias digitales.

## Desarrollo

El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha impactado en el mundo del trabajo, generando oportunidades y desafíos. En los últimos años, nos enfrentamos a una creciente digitalización que ha generado importantes repercusiones tanto en el mercado laboral como en la formación educativa, acompañada de la valorización de distintas habilidades.

En relación con el teletrabajo sostenemos que es aquel sistema que mediante el desarrollo de las TIC permitió que quienes ejecutan sus labores se desempeñen en sus tareas desde cualquier punto, ya sea tanto dentro del país como del globo, lo que brinda una mayor flexibilidad al acordar la contratación de las personas para las funciones requeridas, tanto para adaptar el trabajo a la rutina personal como viceversa; y ha demostrado ser una solución eficaz para mantener la continuidad de las actividades laborales ante situaciones imprevistas o de emergencias sanitarias u otras cuestiones eventuales. Además, el trabajo a distancia ha confirmado ser una opción eficiente para muchas empresas, ya que puede reducir costos operativos y aumentar la productividad. Con el avance de la tecnología, el teletrabajo se ha consolidado como una alternativa viable para distintos sectores laborales (Neffa, 2020).

El tipo de trabajo que se desarrolla genera que los productos resultantes sean conocimientos, símbolos, innovación y contenidos culturales, entre otros. En sintonía con esta visión, Enrique de la Garza Toledo sostiene que el concepto de trabajo se ha ampliado, señalando que “trabajar es también producir interacciones, símbolos y hacer que el cliente participe en el proceso” (Dussel *et al.*, 2020: 224). El autor subraya que en esta industria “el cliente está imbricado en la relación laboral, sin ser ni capitalista ni empleado” (2020: 225), resultando en una de las formas que adquiere el trabajo a distancia o teletrabajo (TT), donde la participación del cliente es esencial para que el servicio exista y se construya una reestructuración en el desarrollo de la actividad y sus tareas.

El servicio solo cobra existencia cuando el cliente lo adquiere, lo consume y lo asimila en su nueva forma de interacción, ya que no puede ser almacenado. Otros ejemplos de trabajo a distancia o TT incluyen el trabajo interactivo y la producción de símbolos, en los que no se requiere la intervención directa del cliente. Todos estos trabajos tienen en común que “involucran a tres actores y no solo a dos, como

en el trabajo clásico (empresario o gerente, trabajador asalariado y cliente)” (2020: 228). Además, se requieren otras habilidades para quienes trabajan en estas actividades, tanto técnicas como personales, vinculadas a la capacidad de trabajo en equipo, en colaboración con otros actores, flexibilidad y adaptación a los cambios. Estas últimas habilidades reciben el nombre de habilidades socioemocionales (HSE) y se las define como “comportamientos, actitudes y rasgos de personalidad que contribuyen al desempeño de una persona” (SEP, 2014: 15) tanto en los espacios de trabajo como en los diferentes roles que desempeñará a lo largo de su vida.

Si bien las HSE se desarrollan en la actividad laboral, tanto presencial como a distancia, el teletrabajo permite resaltar el enfoque y la actitud de quienes las ponen en práctica a largo plazo. Además, ofrece la oportunidad de mejorar aquellas áreas en las que se necesita trabajar con más ímpetu para su desarrollo personal y profesional, con el fin de construir y contribuir a que las habilidades y capacidades se manifiesten en un mejor desempeño como reflejo de las HSE. Dentro del marco del trabajo a distancia o teletrabajo es necesario considerar varias habilidades que deben ser exploradas y desarrolladas en este entorno no presencial. Entre ellas, destacan el trabajo en equipo y la comunicación asertiva, es decir, que entre las personas se brinde información, valoración de propuestas, trabajar situaciones de conflicto en virtud de mejorar tanto el trabajo como la interacción en equipo.

Construir un equipo equilibrado y dinámico requiere, en primer lugar, conocer y considerar el objetivo, apreciar las habilidades, las fortalezas y los roles de cada miembro, así como las condiciones de desempeño que favorecen su desarrollo y el crecimiento de cada equipo de la organización. Esto facilita una retroalimentación continua, fomenta la comunicación asertiva y valoriza el aprendizaje, elementos fundamentales para mejorar la interacción y optimizar la productividad.

El constante aprendizaje y la colaboración son claves para contribuir en el denominado “buen ambiente laboral” como parte de la motivación de quienes integran el equipo para lograr los objetivos comunes.

En segundo lugar, el trabajo a distancia o teletrabajo permite mejorar la cooperación entre quienes están en un equipo a través de la adecuación de actividades, la adaptación al cambio de tareas y la coordinación de horarios en función del objetivo compartido. Para ello, será fundamental conocer las fortalezas de cada miembro del equipo y estar alerta ante situaciones emergentes; estos son aspectos esenciales para enfrentar desafíos, interesarse y comprender las tareas de quienes integran el equipo, considerar las necesidades y afrontar las ventajas de conocer a cada uno de sus miembros, momentos en los cuales la comunicación y el trabajo en equipo son habilidades cruciales.

En tercer lugar, un buen liderazgo es de gran importancia para promover la intervención con el objetivo de reducir los conflictos entre personas y aquellas incidencias de carácter técnico. La intervención oportuna en estos aspectos contribuye con la revisión de tiempos y tareas; los emergentes interpersonales requieren ser abordados para una mejora en la organización y construcción de una comunidad de aprendizaje, comprometida con las metas y objetivos. El reconocimiento de líderes, pero sobre todo entre pares, compartir aprendizajes, las mejoras para el equipo, enriquecer y fortalecer sus vínculos laborales, contribuyen a la consolidación y la productividad del equipo.

En cuarto lugar, la empatía entre pares y mandos más altos complementa a las HSE necesarias en un equipo. Considerar a las personas y sus necesidades contribuye a que se considere readaptar actividades y tareas para alcanzar resoluciones beneficiosas para el conjunto, siempre en alineación con las metas del equipo.

En quinto lugar, es importante considerar la adaptabilidad dentro las habilidades que se ajusten a los procesos, los productos y/o servicios para readaptarse a las necesidades de los clientes, mejorar sus experiencias y garantizar la fidelización al mantener altos estándares de calidad.

Las HSE están estrechamente vinculadas con las habilidades técnicas requeridas en el teletrabajo. Para ello, las organizaciones emplean software que complementan sus procesos y agilizan las vinculaciones de los sectores y sus equipos, brindando dinámica y fluidez a la comunicación y el relevamiento de tareas, mejorando la coordinación, la adaptación de actividades y la construcción de equipos sólidos.

El trabajo a distancia o TT contribuye al bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, favoreciendo la gestión de talentos, mejorando la adaptabilidad y la gestión de capacitaciones. Las reuniones virtuales mejoran la comunicación, la adecuación a horarios, y aseguran la distribución uniforme de información a quienes conforman e integran el equipo, desde donde esté y en circunstancias que le permiten mantener su rutina personal. Por ello, que el equipo disponga del acceso a herramientas digitales reforzará habilidades y facilitará el trabajo conjunto.

La implementación de HSE y habilidades técnicas en las organizaciones mejora el alcance de sus metas: cumplir objetivos y aumentar la flexibilidad en los procesos, simplificando el dinamismo con los productos y/o servicios que se presentan al cliente. Esto permite acortar distancias, transformar los procesos de ejecución de la actividad que desempeñan quienes trabajan en sus sectores, que son la clave de sus resultados, ya que son capaces de trabajar en equipo. La integración de HSE y herramientas tecnológicas, como el software de gestión de tareas, es clave para el éxito en un entorno de teletrabajo.

Al caracterizar las HSE, observamos que son requeridas en diversos sectores y contextos laborales y, a diferencia de otros procesos, no son fácilmente automatizables. Por esta razón, resulta fundamental identificarlas, promoverlas y desarrollarlas en los distintos niveles educativos (Cepal/OIT, 2020). Para las organizaciones será fundamental promover estas habilidades para motivar a trabajadores y trabajadoras y brindarles oportunidades de mejora.

En el caso del teletrabajo en nuestro país, según un estudio de Ramiro Albrieu (2021), entre profesionales y personal técnico calificado la demanda logró superar el 50%, pero en las ocupaciones no calificadas es del 10%. Según su distinción por género, predomina el potencial del teletrabajo para hombres (32-34%) sobre las mujeres (24-25%) con un claro sesgo. Si se consideran los ingresos, el estudio revela que “el 10% más rico concentra el 20% de los trabajos que pueden realizarse desde el hogar, y el 30% más rico, el 50%. Como contrapartida, el 10% más pobre aporta menos del 3% de los trabajos que pueden realizarse desde el hogar, y el 30% más pobre, el 12%” (Albrieu, 2021:10).

Por su parte, el informe de Deel (2022), empresa dedicada a la contratación global de recursos humanos, destaca que Argentina se encuentra entre los países más atractivos de América Latina para contratar teletrabajadores, tanto por parte de las organizaciones empresariales como por la cantidad de trabajadores disponibles. El país figura entre los tres con mayor crecimiento en contrataciones y en número de empresas dispuestas a contratar, junto a Uruguay y México. Además, Argentina ocupa el primer lugar en cantidad de trabajadores contratados. Entre los perfiles laborales más demandados se encuentran los de ingeniería y desarrollo de software, ventas y desarrollo de productos.

Ante esta creciente demanda de teletrabajadores y teletrabajadoras en relación con la industria del conocimiento, el desarrollo del software, diseño de aplicación o bien servicios tecnológicos, es necesario que tanto los sistemas educativos como la formación profesional se readequen a la cadena productiva, sean mejorados y actualizados, y cuenten con el acompañamiento del Estado en contacto con agencias de I+D.

También será fundamental, ante el escenario que plantea la revolución digital, cuestionarnos acerca de las habilidades que se requieren, a quienes se desempeñan en teletrabajo, para afrontar sus empleos dentro de un contexto laboral incierto y en constante cambio. Esto es, para desarrollar el teletrabajo, las organizaciones requieren del uso de las TIC a través de las cuales se llevan adelante las diversas funciones laborales frecuentemente desde el hogar de los teletrabajadores y las teletrabajadoras.

En los últimos años, nos encontramos frente a una revolución digital que se incrementa de manera exponencial, afectando distintos ámbitos de nuestras vidas. A esta se suma, desde noviembre de 2011, la Inteligencia Artificial Generativa (IAG), conocida como Chat GPT, que ha sido un hito significativo: mediante simple indicaciones escritas u orales es capaz de generar textos coherentes, imágenes, códigos de programación y otros, de manera asombrosamente natural. Antes de la IA generativa, ya estábamos experimentando la Inteligencia Artificial Estrecha (IAE), que realiza tareas específicas para las que ha sido programada. Por ejemplo, una IA estrecha puede ser un asistente virtual que responde preguntas específicas o un algoritmo que recomienda películas basadas en tus preferencias, también software de reconocimiento facial. Mientras que una IA generativa, como Chat GPT, puede redactar un artículo, crear una imagen artística o incluso escribir código basado en instrucciones generales, abarcando un rango mucho más amplio de tareas creativas (Unesco, 2023).

Considerando las situaciones descritas anteriormente, examinaremos cómo desde la educación, y principalmente desde la educación superior, se debe conducir hacia una educación integral que incluya habilidades transversales relacionadas con las HSE y las competencias digitales que permitan a los futuros profesionales desarrollar herramientas para las diversas demandas que encontrarán tanto en los entornos educativos como laborales. Las habilidades transversales deberán ser contempladas en los programas y las propuestas de enseñanza-aprendizaje en el nivel superior.

Actualmente, nos encontramos en un contexto de gran información, que se conoce como “infoxicación”. Implica el acceso a cientos de páginas web y redes sociales, las cuales muchas veces no pueden ser verificadas o su origen es incierto, conformándose en fuentes poco confiables. Esto hace que el pensamiento crítico y el creativo sean más relevantes que nunca. Las herramientas de inteligencia artificial (IA) nos permiten automatizar tareas de búsqueda y almacenamiento de información, liberando a las personas para que se enfoquen en el análisis y la creación de nuevas ideas. Sin embargo, para aprovechar adecuadamente la IA, es crucial saber formular las preguntas correctas, ya que su efectividad depende de nuestra capacidad para expresarnos de manera precisa (Unesco, 2023).

Debido a este contexto, las empresas ya no buscan profesionales que solo sean capaces de acumular y seleccionar información, sino que requieren personas con habilidades para gestionar, analizar y validar datos mediante la tecnología. En este contexto, la universidad tiene la responsabilidad no solo de formar profesionales que satisfagan las demandas del mercado, sino también de generar conocimiento y fomentar el desarrollo integral de los individuos. La inteligencia

artificial debe utilizarse para potenciar las capacidades humanas, garantizando siempre la protección de los derechos y promoviendo una colaboración efectiva entre humanos y máquinas para lograr un desarrollo sostenible (Observatorio de Inteligencia Artificial en Educación Superior, 2024).

Por primera vez en la historia, una tecnología tiene la capacidad de generar contenido y analizar procesos de forma autónoma, lo que plantea desafíos sin precedentes para la sociedad. La eficiencia y el control de los recursos solo profundizarán las brechas existentes si no se regulan adecuadamente. Este nuevo entorno exige replantear las formas en que se regula el mercado y cómo se resuelven los conflictos, ya que la IA está transformando no solo la producción, sino también la estructura social (Gutiérrez, 2022).

Además, es imposible comprender la inteligencia artificial sin cuestionar cómo fue diseñada y cómo opera. Es esencial evaluar los aspectos éticos detrás de los algoritmos, ya que su manera de clasificar y etiquetar la realidad refleja valores y sesgos que afectan nuestra percepción del mundo. La Unesco, en sus recomendaciones sobre la ética de la IA, resalta la importancia de proporcionar una educación adecuada en esta área para reducir las brechas digitales y las desigualdades, promoviendo un acceso equitativo a la tecnología (2023).

## Conclusión

En un contexto de digitalización acelerada, el teletrabajo ha transformado profundamente las dinámicas laborales. Este cambio ha resaltado la necesidad no solo de competencias técnicas, sino también de habilidades socioemocionales (HSE), esenciales para el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la adaptabilidad en un entorno no presencial. Las HSE, junto con las competencias digitales, se han convertido en herramientas claves para afrontar los desafíos de un mundo laboral que evoluciona rápidamente. No obstante, es crucial reconocer las limitaciones tecnológicas y las profundas desigualdades en el acceso a estas herramientas, especialmente en América Latina, donde las brechas digitales persisten, así como las de género.

La inteligencia artificial, y en particular la IA generativa, también han generado un impacto significativo en el mundo laboral y educativo. Si bien ofrece nuevas oportunidades para automatizar tareas y generar conocimiento, plantea dilemas éticos y sociales que requieren una profunda reflexión. Las empresas y las instituciones educativas deben adaptarse a estos cambios, promoviendo el desarrollo de habilidades críticas, creativas y sociales que no pueden ser replicadas por la tecnología.

La educación superior no solo debe transmitir conocimientos técnicos, sino también fomentar competencias transversales que preparen a los futuros profesionales para la incertidumbre y el cambio constante. Las habilidades relacionadas con la creatividad, la colaboración, la comunicación y la adaptabilidad resultan indispensables en un entorno donde la automatización y la IA pueden reemplazar algunas de las tareas rutinarias, pero no aquellas que requieren de inteligencia emocional y pensamiento crítico.

En este sentido, las instituciones educativas tienen la responsabilidad de ofrecer programas que integren el uso y desarrollo de la IA con la formación en HSE, propiciando un enfoque holístico que forme personas capaces de liderar y gestionar los cambios que trae consigo la transformación digital. Las habilidades socioemocionales, como la empatía, el liderazgo, la capacidad de trabajar en equipo y la resiliencia, serán tan importantes como las habilidades técnicas para enfrentar los desafíos éticos y sociales que surgen de la adopción de la IA en la vida cotidiana y profesional.

Las instituciones del nivel superior deben desarrollar entornos donde el conocimiento técnico y las HSE se complementen, logrando así que los futuros profesionales no solo sean competentes en el uso de nuevas tecnologías, sino también en la toma de decisiones éticas y en la construcción de relaciones humanas sólidas en el marco de un mundo cada vez más digitalizado.

## Referencias bibliográficas

- Albrieu, R. (2021). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19, Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, <https://www.cippec.org/publicacion/evaluando-las-oportunidades-y-los-limites-del-teletrabajo-en-argentina-en-tiempos-del-covid-19/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/ Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2020). Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/116).
- DEEL (2022). Reporte sobre el estado de la contratación global. <https://www.deel.com/es/recursos/reportes-sobre-el-estado-de-la-contratacion-global-2023>
- Dussel, E. et al. (2020). *Marx 200: presente, pasado y futuro*. Clacso. <https://www.clacso.org/marx-200-anos/>
- Gutiérrez, M. (2022). *Desafíos de salida. Los condicionantes al desarrollo*. Imago Mundi.
- Naciones Unidas (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3).
- Neffa, J. (2020). *Aportes para pensar la pospandemia COVID-19: innovaciones y nuevos procesos de trabajo*. UNM Editora.
- Observatorio de Inteligencia Artificial en Educación Superior. Informe OIAES#2 (26 abril 2024). *La universidad en la era de la inteligencia artificial*. <https://universidadeuropea.com/conocenos/observatorio-inteligencia-artificial-educacion-superior/>
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2014). *Manual para el desarrollo de habilidades socioemocionales en planteles de educación superior*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/sep/documentos/manuales-yo-no-abandono>
- Unesco (2023). *Chat GPT e inteligencia artificial en la educación superior. Guía de inicio rápido*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385146\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385146_spa)
- Unesco (2023). *La inteligencia artificial ¿Necesitamos una nueva educación?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386262>

## Acerca de las Autoras

### **Karina Gutiérrez**

Es licenciada en administración hotelera. Lic. en gestión de recursos humanos y relaciones laborales. Especialista en Diseño de la Enseñanza con Tecnologías. Se desempeña como docente e investigadora en la Universidad de Buenos Aires. Dicta clases en CBC, UBA XXI y la Escuela de Formación Docente de la Facultad de Medicina- UBA. Estudiante del Doctorado en Estudios Territoriales- UNQ.

### **Mariana Quiroz**

Es estudiante avanzada de la Licenciatura en Economía del Desarrollo; diplomada en Géneros y Feminismos desde una perspectiva de Derechos Humanos -UNQ. Integra el Proyecto de Extensión “Juventudes e Inclusión Laboral” -UNQ. Docente tallerista para RED CREER, Modelo de Impacto Colectivo para la Inclusión Socioeconómica de Personas Privadas de la Libertad.



# Transformar

Revista en Economía y Gestión