



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN

INFORME FINAL BECA PARCIAL DE INVESTIGACIÓN EN TEMAS GENERALES
CONVOCATORIA 2020.

TÍTULO:

**Las iniciativas de formación en Habilidades Socioemocionales
en el contexto de la Industria 4.0**

Proyecto de investigación vinculado:

Innovaciones tecnológicas y nuevos saberes para el trabajo. Las habilidades socioemocionales en el centro de las estrategias de formación. [Disp. CDDE 029/20].

Becaria: Silvia M. Paz

Director: Marcelo Hernández

Fecha de inicio de beca: 1 de julio/2021.

Fecha de finalización: 30 de junio/2022.

RESUMEN

La expansión de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) que se da con el desarrollo de la electrónica, la robótica y la inteligencia artificial, en la industria manufacturera y

también en las empresas de servicios, forman parte de una etapa de la organización del trabajo que ciertas perspectivas reconocen como la *cuarta revolución industrial* (Levy Yeyati, 2018) o *industria 4.0* (Casalet, 2018). En este escenario de la organización actual del trabajo, las empresas impulsan nuevas demandas sobre los atributos necesarios para incorporarse a los procesos productivos, entre los cuales las *Habilidades Socioemocionales* (HSE) cobran relevancia por aparecer estrechamente ligadas a la empleabilidad de los sujetos. La formación en habilidades socioemocionales es caracterizada por el BM (2016) y/o el BID (Busso et. al, 2017), como un proceso que dura toda la vida y para su enseñanza se necesita de la organización de los esfuerzos de diferentes actores y agencias pedagógicas que lleven adelante las tareas de formación. De la misma manera, sostienen que los espacios de aprendizaje para el desarrollo de habilidades exceden las aulas tradicionales y abarcan los hogares, las empresas y otros centros de capacitación.

Se consolida así, una tendencia de los últimos años en la cual las organizaciones empresariales demandan no sólo conocimientos y competencias técnicas específicas, sino que apuntan a la conformación de la subjetividad de los trabajadores, promoviendo la formación de sujetos que sean capaces de aportar a la mejora continua y al incremento de ganancias de la empresa (Hernández, 2019), poseedores de las llamadas *habilidades socioemocionales*, que les aseguren la adaptación a los cambios, a trabajar en equipo, capacidad para resolver los problemas, motivarse y motivar a otros y a tolerar altos niveles de estrés, entre otros aspectos que son propios de la conducta (Repetto Talavera -Pérez González; 2007). Por lo tanto, el interés empresarial se sitúa en formar trabajadores ‘adaptables’, capaces de ‘reacomodarse’ a las condiciones de trabajo que las corporaciones imponen y sobre todo formar trabajadores que puedan *construir su empleabilidad* en base a *habilidades para enfrentar la incertidumbre* que propone el ‘trabajo del futuro’ (Casalet, 2018).

El interés de este proyecto de investigación apunta a profundizar el conocimiento en las tendencias de formación en habilidades socioemocionales en relación a las características que asumen en esta etapa de la producción llamada industria 4.0, donde las transformaciones tecnológicas tensionan sobre el conjunto de saberes del trabajo, pero son los atributos conductuales los que adquieren relevancia en diferentes propuestas de formación de diversos agentes y agencias pedagógicas.

PRESENTACIÓN

La presente investigación sobre las iniciativas de formación en Habilidades Socioemocionales

en el contexto de la Industria 4.0, se encuentra vinculada al Proyecto de Investigación *Innovaciones tecnológicas y nuevos saberes para el trabajo. Las habilidades socioemocionales en el centro de las*

estrategias de formación, radicado en el Departamento de Educación de la Universidad Nacional de Luján¹.

El conjunto de saberes del trabajo que se requieren para el desarrollo de la llamada Industria 4.0 (Casalet, 2018) o cuarta revolución industrial (Levi Yeyati, 2018), ponen en relevancia la formación en habilidades socioemocionales como atributo central para la fuerza de trabajo. En este sentido la propuesta de esta investigación tuvo como objetivo general avanzar en el conocimiento de las iniciativas de formación en habilidades socioemocionales de los organismos internacionales, gubernamentales y no gubernamentales y los avances en definiciones curriculares y regulaciones para el sistema educativo argentino, en el período 2017-2020.

De allí que el primer objetivo específico propuesto fue Analizar la reactualización del concepto de HSE a partir de las transformaciones tecnológicas asociadas con la Industria 4.0. A este le siguieron: Comprender la dimensión de las HSE en el conjunto de saberes del trabajo requeridos por las empresas; Indagar en la relación entre las recomendaciones de los organismos internacionales y las iniciativas gubernamentales y no gubernamentales, respecto a la formación en HSE; y por último, se planteaba Identificar la demanda de formación en HSE en proyectos de legislación laboral y en documentos de Política Educativa Argentina.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Se inició con una indagación bibliográfica sobre las transformaciones del trabajo y las demandas de formación en el período reciente. En el marco de esta primera etapa, la indagación teórica aportó al análisis sobre el concepto de Habilidades Socioemocionales, los vínculos entre estas y los saberes requeridos para incorporarse a la producción de bienes y servicios.

Esta fase se complementó con el cursado del seminario de posgrado Antropología del Trabajo y de los Trabajadores: Sus aportes para el estudio de las clases subalternas. A cargo de la Dra. Julia Soul, ofrecido por ADUNLU en el marco del Programa de Capacitación Docente Gratuita para Docentes de Universidades Nacionales en la Universidad Nacional de Luján.

A partir de los primeros hallazgos, logrados desde la lectura y análisis de la bibliografía específica y del intercambio con el equipo investigador en el seminario interno que discutió "El rol de los organismos internacionales y la industria 4.0", se trabajó en la elaboración de la ponencia ¿Qué son los saberes socioemocionales y por qué tienen protagonismo en la agenda educativa hoy?², dicho escrito se propuso

¹ Proyecto de Investigación 2020-2023. [Disp. CDDE 029/20].

² Autoras: Hirsch Dana y Paz Silvia. Ponencia presentada en el 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Mesa del grupo temático n°13 Hegemonía, formación de las y los trabajadores en el proceso de trabajo. ASET. Diciembre-2021.

dar cuenta de un primer paso de sistematización del desarrollo de un estudio crítico del estado del arte sobre la temática.

Se mantuvieron reuniones plenarias con el equipo de investigación del proyecto vinculado donde se discutió la incidencia de la industria 4.0 en la nueva agenda de las corporaciones para la formación de las/os trabajadores; las habilidades socioemocionales en el centro de las demandas de formación; y los programas y/o evaluaciones de HSE que se desarrollan en lo global pero particularmente en América Latina.

A modo de avanzar con la investigación se diseñó un plan de trabajo para realizar entrevistas exploratorias a actores significativos relacionados con la selección, reclutamiento y formación de las y los trabajadores en Argentina. En este sentido, como primer paso se elaboraron guías de entrevistas en dos dimensiones, por un lado para empresas consultoras de RR.HH y por otro lado para actores significativos de empresas proveedoras a multinacionales como Ford y Toyota.

Luego de la definición del diseño del instrumento, se realizaron las entrevistas a trabajadores de planta/línea de producción de distintas empresas (autopartistas, metalúrgicas, laboratorio, entre otras) en las que se indagó sobre seis variables:

1. Ingreso [convocatoria, formación/experiencia, proceso de reclutamiento, etc.]
2. Capacitación [instancias de formación, encargados de capacitar, lugares destinados a capacitación, etc.]
3. Proceso de trabajo [tareas desarrolladas en el puesto laboral, conocimientos requeridos, implementación de innovaciones tecnológicas, etc.]
4. Movilidad [categorías laborales, requisitos para ascender de puesto/categoría, atributos demandados para ascender, etc.]
5. Cadena de valor [relación de la empresa con proveedores y clientes, vínculos con casas matriz del exterior, vínculos con otras plantas de la misma empresa, etc.]
6. Conflicto [control-regulación de tareas, relación entre salario - tareas demandadas – formación, conflictos del cotidiano laboral, etc.]

Por otro lado, para las entrevistas a quienes desarrollan tareas en oficinas del área de RR.HH. se priorizó indagar sobre las siguientes variables:

1. Trayectoria personal [trayectoria formativa y laboral, institución/ espacios de formación, acceso al puesto actual, tipos de empresas para la que trabaja, etc.]
2. Reclutamiento [perfiles de trabajadores demandados, requisitos de formación para el ingreso, proceso de reclutamiento y encargados de hacerlo, etc.]

3. Capacitación [frecuencia y espacios de formación, contenido de las capacitaciones, planificación y dictado, etc.]
4. Proceso de trabajo [descripción de tareas, dificultades, innovaciones técnicas y/o cambios organizacionales en los últimos años, etc.]
5. Movilidad [categorías laborales, requisitos para ascender de categoría/puesto, valoración de las capacitaciones para lograr movilidad, etc.]
6. Conflicto [conflictos en el cotidiano laboral y procedimientos de resolución para los mismos, incidencia de cuestiones laborales en la vida cotidiana de los trabajadores, etc.]

Finalizada la etapa de realización de entrevistas se trabajó sobre la elaboración de fichas que faciliten la sistematización de los datos obtenidos.

Se profundizó en las tareas de sistematización y análisis de las entrevistas con el objetivo de avanzar en el conocimiento de los principales cambios tecnológicos que caracterizan al desarrollo de la industria 4.0 en el país, tanto en el sector productivo como de circulación (servicios).

Asimismo, producto de la información cualitativa proporcionada, se ahondó en el análisis de la relación que se da entre los cambios productivos y su impacto en las demandas de formación en habilidades socioemocionales para el conjunto de la fuerza de trabajo, provocando así, el despliegue de diversas estrategias que apuntan a fortalecer los nuevos saberes del trabajo.

A partir de lo anterior, se inició la búsqueda y lectura de documentos y/o textos específicos que permitan relevar, por un lado, las tendencias globales en cuanto selección, reclutamiento y formación de personal, mientras que, por otro, aporten al análisis de la particularidad de Argentina en la temática. El objetivo de esta etapa fue conocer todo lo vinculado a los criterios que se utilizan para diseñar y ejecutar políticas de selección y reclutamiento de fuerza de trabajo, evaluaciones que se realizan para tales fines y las actividades y/o programas de formación de trabajadores que se desarrollan actualmente en la región.

Se consideró que un avance hacia la profundización del conocimiento del campo, nos permitiría conocer/analizar los alcances de las demandas y propuestas de formación en HSE del sector productivo en Argentina, aportando información enriquecedora para trabajar sobre la necesidad del capital de producir atributos universales para el conjunto de la clase trabajadora.

Con todo esto, se decidió trabajar en la elaboración de una ponencia: *Industria 4.0: Transformaciones Tecnológicas y Formación en los Nuevos Saberes del Trabajo*, presentado para el Congreso *Reunion, Recuperation, Reconfiguration: Knowledges and technosciences for living together*³, organizado por *Society for Social Studies of Science*, en el que se pretende aportar al debate de la mesa *Impactos y*

³ Cholula, México; 7-10 diciembre 2022.

desafíos de la Industria 4.0 en América Latina. Actualmente se recibió la aprobación del resumen y se está trabajando sobre el desarrollo de la escritura de la ponencia.

Por último, se realizó un segundo análisis de las entrevistas exploratorias realizadas con anterioridad en el que se utilizó un nuevo instrumento de sistematización cuyo eje central estaba puesto en el reconocimiento de *atributos productivos*. En este sentido, se profundizó en una relectura a fin de alcanzar mayores precisiones sobre nuestro objeto, para esto se estableció una clasificación posible entre la formación de los trabajadores que se da en los espacios productivos y aquella que se obtiene fuera de ellos. De allí, se desprendió que se dan múltiples iniciativas de formación -esto incluye espacios y actores variados- por lo que con la información sobre los antecedentes de formación previa a ocupar sus puestos de trabajo actuales se pudo avanzar en establecer algunas relaciones de análisis. Además, se trabajó sobre una clasificación inicial de atributos entre *especializados* y *blandos*, a la vez que estos últimos se dividirían en *corporativos* y *conductuales*. Esta categorización nos permite profundizar en las relaciones entre los *atributos conductuales* y aquellos considerados *emocionales* y *socioemocionales*, y cuales se encontrarían más vinculados a los requeridos para la Industria 4.0, esto actualmente es materia de análisis en el proyecto de investigación vinculado.

LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES EN LA INDUSTRIA 4.0

HSE: Reactualización del concepto y como nuevo tipo de atributo productivo.

En los últimos años se vio en aumento la producción de investigaciones y trabajos que han enfatizado en la necesidad de fortalecer la formación en un tipo particular de *habilidades blandas*: las *habilidades socioemocionales* (HSE), también denominadas *habilidades no cognitivas*, *habilidades transversales* o *competencias ciudadanas*, desde perspectivas disciplinares y teóricas diferentes (Busso et al., 2017). Pero entonces, ¿A qué refieren estas nuevas habilidades?

En principio, para aproximarnos a responder el interrogante, debemos mencionar que la categoría de *habilidades socioemocionales* proviene del campo de la psicología y su relación con los procesos de aprendizaje, pero no refiere a cuestiones radicalmente disímiles, a saber: la capacidad para reconocer las propias emociones y las de los otros para lidiar con el conflicto y buscar soluciones, para establecer relaciones positivas y tomar decisiones responsables. Dentro del ámbito de la psicología también se las conoce como *habilidades del carácter* o *rasgos de personalidad y temperamento*, que en definitiva refieren a las formas personales de pensar, sentir y actuar, para las cuales este campo de conocimiento viene desarrollando una serie de técnicas de evaluación y clasificación (Sanchez Puerta et.al., 2016). La caracterización como *habilidades no cognitivas* fue más bien utilizado en el campo de la economía para distinguirlas de las tradicionalmente consideradas como *cognitivas*: la habilidad de lectoescritura, de cálculo, etc.

En este sentido, una de las clasificaciones más comunes es la conocida como “Big Five” o modelo de los 5 rasgos de personalidad que involucra diversas habilidades socioemocionales (Golberg, 1993):

- la apertura a la experiencia (curiosidad, tolerancia y creatividad),
- la responsabilidad (orientación al logro, responsabilidad, autocontrol y persistencia),
- la extraversión (sociabilidad, asertividad y energía),
- la colaboración (empatía, confianza y cooperación),
- y la estabilidad emocional (resistencia al estrés, optimismo, control emocional).

También suele tomarse de referencia la caracterización de aprendizaje socioemocional del programa conocido como Colaboración para el Aprendizaje Académico, Social y Emocional (CASEL por su sigla en inglés: Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning) que ordena las habilidades en otras 5 dimensiones⁴:

- Autoconciencia (identificación de emociones, autoconfianza, autoeficacia, autopercepción precisa)
- Autorregulación (control de impulsos, manejo de estrés, enfoque al logro, automotivación)
- Conciencia del entorno social (toma de perspectiva, empatía, apreciación por la diversidad, respecto por otros)
- Relaciones sociales (comunicación, compromiso social, cooperación, resolución de conflictos, trabajo en equipo)
- Toma de decisiones (identificación de problemas, evaluación, responsabilidad ética)

Otra sistematización con un contenido muy similar es la clasificación de habilidades socioemocionales que aporta la OCDE (OCDE, 2015):

- Logro de metas (perseverancia, autocontrol, pasión por cumplir las metas)
- Trabajo con otros (sociabilidad, respeto, cuidado de otros)
- Manejo de emociones (autoestima, optimismo, autoconfianza)

Al explorar la bibliografía específica sobre la temática y los documentos disponibles se puede observar que existe una amplia diversidad en los modos de nombrar y comprender estos tipos de atributos o disposiciones para movilizar la voluntad individual -y coordinar las voluntades individuales- en pos de una tarea. Esto queda en evidencia en relevamientos como los realizados por la AIR (American

⁴ Ver: <http://www.casel.org/assessment-work-group/>.

Institutes for Research), donde a partir de dicho estudio se pudo elaborar una base de datos que sistematiza 136 clasificaciones de habilidades socioemocionales inscriptas en 14 áreas de estudio.

Ahora bien, el desarrollo de explicaciones que intentan aprehender qué son y por qué resultan de utilidad las HSE va en sintonía, o más bien se despliegan por, la multiplicación de propuestas institucionalizadas, públicas y privadas, para la formación en HSE de los/as trabajadores/as tanto dentro y/o fuera del sistema educativo, como así también en los lugares de trabajo. Veamos en el siguiente apartado un breve repaso por algunos lineamientos o propuestas de programas de formación y evaluación de HSE.

Propuestas de evaluación y formación en HSE

Tal como se mencionó en párrafos anteriores encontramos gran variedad de propuestas de formación en habilidades socioemocionales que se dan en diversos espacios y con distintos actores. En este sentido, entonces, una posible clasificación de los programas puede realizarse en función de la edad de la población a la que se dirige y el espacio donde se realiza. Así, algunos programas están destinados a la primera infancia y se desarrollan fuera del sistema educativo, estos por lo general apuntan al trabajo con las familias de los menores de 5 años para mejorar las relaciones interpersonales. También se desarrollan programas dentro del sistema escolar, desde el preescolar hasta el nivel secundario, que suelen concentrarse en la medición de resultados académicos o en la identificación y la intervención en torno a "factores de riesgo" (como el nivel de agresión o de cooperación con los compañeros). Por último, existen programas para jóvenes, entre 14 y 30 años, por fuera de la escuela que se focalizan en el mejoramiento del desempeño laboral (Sánchez Puerta et al., 2016).

Asimismo, dentro del sistema educativo, existen programas de capacitación y seguimiento o “mentoría” para docentes (Ortiz, Hincapié y Paredes, 2020) con tres tipos de objetivos generales: algunos programas apuntan a mejorar la relación entre docentes y estudiantes a partir de una formación en servicio que amplíe el abanico de sus estrategias pedagógicas para impactar en el clima del aula; otro tipo de programas orientan la capacitación docente para fomentar el desarrollo de HSE en los estudiantes.

Una de las pruebas internacionales más reconocidas (PISA) incluyó en su edición 2018 preguntas a los estudiantes para determinar los niveles de cooperación, competencia y mentalidad de crecimiento así como una evaluación de “ciudadanía global” (OCDE, 2019). Por su parte, el World Economic Forum ha avanzado en establecer mediciones entre países de la OCDE que contemplan las variables: capacidad de resolver problemas, creatividad y curiosidad (WEF, 2015).

La multiplicidad de concepciones, clasificaciones y programas sobre las habilidades socioemocionales se traduce en una diversidad de propuestas de evaluación y elaboración de indicadores para analizar el grado de incidencia de las estrategias de formación que pretenden fortalecerlas.

A partir de lo anterior, considero pertinente mencionar cuál es el alcance que las propuestas de evaluación de HSE están teniendo en la región, en este sentido, un estudio del BID (Arias Ortiz, Hincapié y Paredes, 2020) reseña los resultados de la implementación de un *Cuestionario sobre HSE en el Sistema Educativo* en 12 países de América Latina. Los mismos fueron respondidos por los ministerios de educación o las agencias encargadas de la evaluación educativa de cada país. El informe menciona que las HSE subyacen en la normativa y marcos curriculares vigentes, pero no se explicitan como tales. Casi todos los sistemas educativos evaluados incorporan el desarrollo socioemocional de manera transversal en el currículo y en los estándares de aprendizaje de sus estudiantes. Sin embargo, desde el organismo se critica que la mayoría de los países de América Latina no cuenta con mediciones sistemáticas y a gran escala de las HSE en la escuela. Por otra parte, las mediciones estandarizadas realizadas en la región están centradas en medir las HSE de los alumnos, este enfoque es considerado por el BID como acotado, por esto, advierte que sería importante trabajar con nuevas evaluaciones que incorporen mediciones en la escuela y en el aula, de modo que se puedan obtener datos de prácticas educativas, interacciones docente-alumno, ambientes de aprendizaje, entre otros. Como así también medir las habilidades que los docentes poseen en la escuela, las herramientas y prácticas que usan para desarrollar habilidades socioemocionales en sus estudiantes.

Ahora bien, no se puede avanzar en un análisis integral de las HSE sin mencionar los argumentos teóricos que promueven la importancia de formar fuerza de trabajo con estos atributos. En este sentido veamos algunas cuestiones centrales del debate sobre las HSE.

Las HSE en debate:

La centralidad que adquieren las habilidades socioemocionales en el conjunto de atributos demandados a la fuerza de trabajo encuentra su sustento teórico en quienes sostienen que son las competencias más relevantes para la actual organización del trabajo y la vida social. Entre las voces que abonan a estos postulados aparecen con fuerza las producciones escritas desde organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales, los aportes del campo de la psicología positiva en articulación con la economía de la felicidad y las teorías del management. Veamos sintéticamente sus principales argumentos.

Desde los organismos internacionales y otras organizaciones no gubernamentales que promueven el desarrollo de HSE sostienen que puede reconocerse la ventaja que suponen para el desarrollo individual y social, formar en este tipo de habilidades: sea porque abonan al mejoramiento del bienestar psicofísico de las personas y el de sus relaciones interpersonales (Unesco-UIS, 2016); sea porque permite alejarlas de comportamientos riesgosos (Casma, 2005); o bien por su impacto en los logros educativos, la productividad laboral y los niveles salariales laborales (Ortiz, Hincapié y Paredes, 2020).

Por otro lado se afirma que resultan una suerte de base para la adquisición de otras habilidades: se asegura que refuerzan la capacidad de acumular habilidades en el futuro al mismo tiempo que hace que las inversiones posteriores sean más productivas (Busso et al., 2017), por lo que podrían contribuir a mejorar el rendimiento académico y el desarrollo cognitivo general (Cunningham, Acosta, Muller; 2016).

Pero, en lo que respecta a porqué son de vital importancia en este momento histórico particular, podemos encontrar dos argumentos principales. Por un lado, hay estudios que consideran que las HSE son cada vez más valoradas en el mercado de trabajo. Trabajos como el de Deming (2017) muestran que la tasa de retorno de las *habilidades sociales* en EEUU tiene una tendencia creciente y se la vincula a los cambios en los atributos productivos que supone el avance del cambio tecnológico, particularmente la automatización que supone la denominada Industria 4.0. De allí que se plantee que estas habilidades podrían ser más demandadas que las habilidades técnicas en la industria (WEF, 2016). El BM en su resumen ejecutivo (Cunningham, Acosta y Muller: 2016) retoma un análisis del BID sobre las habilidades requeridas en el mercado de trabajo de este período en el que se encontró una mayor valoración de los empleadores a las competencias socioemocionales por sobre las competencias técnicas y de conocimiento. En relación a esto, la OIT a través de Cinterfor (2017) recomienda pensar en una formación que focalice en las capacidades de *adaptación y respuesta rápida* ante las transformaciones que proponen las nuevas formas de organización del trabajo que incluyen incorporación de tecnologías de base electrónica y demandan las destrezas necesarias para trabajos de complejidad creciente. En este sentido se otorga relevancia a las HSE por sobre las habilidades técnicas considerando que las primeras transforman a las segundas en resultados que impactan en la estructura del empleo y en el crecimiento económico de la región.

Además del argumento respecto a la demanda de HSE para participar de procesos productivos cada vez más automatizados, se menciona su centralidad para enfrentar otro tipo de efectos de la transformación productiva: pérdida de puestos de trabajo y movilidad continua entre ramas y roles laborales, cambio permanente, etc. Es que si bien, se afirma que las HSE mejoran la empleabilidad de los sujetos incrementando las posibilidades de encontrar un empleo, también los prepara para ser trabajadores que puedan manejar la incertidumbre, ser flexibles y adaptables para los cambios que se producen con el ritmo de las transformaciones tecnológicas (OIT/Cinterfor, 2017), aunque esto a veces incluya un marcado deterioro general de las condiciones de trabajo.

Otro campo de producción que impulsa, con gran influencia, el desarrollo de iniciativas de formación y herramientas de evaluación sobre HSE esgrimiendo como principal argumento que mejoran el bienestar personal, y con ello el desempeño en todos los ámbitos de la vida individual y social, es el de la *psicología positiva*.

La psicología positiva logró elaborar todo un cúmulo de sentidos comunes sobre la subjetividad, la emocionalidad, la búsqueda de bienestar personal y la salud, bajo la apariencia de conocimiento científicamente fundado, penetrando profundamente en las formas de la clínica psicológica y psiquiátrica, pero también en ámbitos laborales, educacionales y hasta de decisión política.

La psicología, en articulación con otros campos, como el de la economía de la felicidad, fue abonando desde la década de 1990 al desarrollo de metodologías para la medición de los sentimientos humanos, es decir, para el avance en la objetivación de la emocionalidad con la intención de trascender las limitaciones de la subjetividad que supone la introspección y el autoreporte y poder así producir indicadores a nivel individual y nacional sobre la felicidad, el bienestar subjetivo, los afectos positivos y negativos. Estos ejercicios de medición de la emocionalidad fueron potenciados por el desarrollo tecnológico que permitió comenzar a captar información cada vez más precisa de la actividad cerebral, así como recabar y procesar por medio de algoritmos a tiempo real una gran cantidad de datos sobre nuestros gustos, nuestros estados de ánimo, nuestras relaciones, etc. a partir de nuestra navegación en internet, redes sociales y aplicaciones del teléfono celular.

Esta alianza entre psicología positiva y economía de la felicidad avanza con fuerza en la elaboración de recomendaciones para la implementación de programas de educación positiva en escuelas y universidades bajo la premisa de que *“la felicidad es la mejor variable para explicar y prever la calidad de la enseñanza, del aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes, de su éxito laboral futuro, y de las menores tasas de depresión en la vida adulta”* (Cabanas e Illouz, 2019: 83).

Por otro lado, la atención sobre las emociones y las relaciones interpersonales no son una completa novedad en el ámbito de la producción. Los aportes de la psicología, particularmente, se constituyeron en parte fundamental de las llamadas técnicas de la gestión del trabajo o teorías del management desde la década de 1930. El trabajo pionero de Elton Mayo con sus Estudios Hawthorne integró elementos de la psicología psicoanalítica en el ámbito laboral y fundó un nuevo modo de gestión laboral: la escuela de administración de las relaciones humanas. De modo sintético, podemos decir que comienza a poner atención en el modo en que la productividad aumenta si las relaciones laborales toman en consideración los sentimientos de los/as trabajadores/as.

Así, con el tiempo, fueron surgiendo disciplinas híbridas entre la psicología y la economía tales como la psicología económica, la gestión de RR.HH., los estudios sobre las prácticas de consumo, el marketing o el coaching. Es decir, la psicología positiva ha permeado en el ámbito laboral y se acentuó la atención en el rol de las emociones y las relaciones positivas en el trabajo que impactarían sobre la motivación y productividad de las y los trabajadores.

Ahora bien, el desarrollo de los planteos teóricos que fomentan el despliegue de programas de formación en habilidades socioemocionales, o de evaluación de estas, no están exentos de críticas por lo que en las últimas décadas en el marco de lo que se dio a conocer como “Giro Afectivo”, se multiplicaron las

producciones que problematizan, principalmente en el campo de la sociología y la filosofía, el rol de las emociones y los afectos más allá de la vida íntima de las personas (Ahmed, 2019 [2010]).

En este sentido, Illouz (2007) expone que en la segunda parte del siglo XX, se avanzó hacia un nuevo modelo o espíritu terapéutico que denomina “Ethos Terapéutico” y que en el marco de esta etapa del capitalismo, se caracteriza por el desarrollo de una cultura emocional que apela a las narrativas de autoayuda y a las aspiraciones de bienestar y felicidad, como una versión actualizada de la formación moral para regular la conducta y conducir las subjetividades.

Sara Ahmed (2019 [2010]) identifica en el “giro a la felicidad” parte de un movimiento general de traducción de los problemas estructurales de la sociedad a problemas de carácter psicológico e individual. Desde allí se podría comprender como ciertos aspectos del trabajo han pasado a convertirse en una cuestión de proyectos personales, de creatividad y de emprendimiento. O en cuanto a la educación, por que se considera como una cuestión de competencias individuales y de talento personal. Asimismo la salud se transforma en una cuestión de hábitos y modos de vida, o el amor en una cuestión de afinidades interpersonales y de compatibilidad. Según la autora (Ahmed: 2019 [2010]), ciertos discursos de la felicidad, el entusiasmo, la voluntad, la superación y la positividad se han convertido en “mecanismos disciplinadores” para el sostenimiento de una organización social basada en la explotación y la desigualdad.

Por último, Cabanas (2016) sostiene que el éxito de la felicidad como paradigma, radica en que resulta “útil” para legitimar los postulados del individualismo desde un discurso científico vacío, en apariencias, de contenido ideológico. Se trata de un paradigma eficaz porque ofrece un vehículo *legítimo, apolítico y de aspiraciones universalistas para el individualismo* (Cabanas, 2016).

CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente investigación permitió profundizar en la indagación de las HSE como atributo destacado y demandado a la fuerza de trabajo para esta etapa del capitalismo. A partir del cambio técnico que se da con el desarrollo de la llamada Industria 4.0 -o Cuarta Revolución Industrial- el capital modifica el conjunto de atributos que requiere de los trabajadores que se incorporan a los espacios productivos. En este sentido llama la atención como más allá de las innovaciones tecnológicas y los saberes específicos que demandaría esta etapa de la producción, la formación de fuerza de trabajo se plantea basada en la educación emocional donde las habilidades socioemocionales se constituyen en el atributo indispensable para la empleabilidad de los sujetos.

Es decir, esta predominancia del conjunto de saberes que se conocen como habilidades blandas o HSE por sobre otros más específicos, genera un cambio cualitativo no solo hacia una desespecialización (en

el sentido de desarrollar saberes más generales) sino también hacía una universalidad de los saberes del trabajo demandados por el capital.

Por otro lado, el trabajo de investigación desarrollado con la beca parcial, abre nuevos interrogantes que invitan a seguir indagando. En principio parecería pertinente preguntarnos: Las habilidades socioemocionales como saberes universales para el conjunto de los trabajadores ¿son las mismas HSE para todo el mundo o se diferencian por región u otra variable? ¿qué relación guarda la formación de HSE con el avance de la profundización en las condiciones de precarización del trabajo y/o el crecimiento de la población sobrante? Por último, ¿La formación en HSE también se realiza con fines para contener el conflicto social que genera las consecuencias del capitalismo?

EVALUACIÓN ACADÉMICA DEL DIRECTOR DE BECA

La becaria Silvia Paz contaba con antecedentes en trabajos conjuntos con una parte del equipo de investigación, una trayectoria que significó un aporte significativo a partir de su incorporación al proyecto por medio de la beca parcial de investigación en temas generales.

El proyecto comenzó a desarrollarse en el año 2020 bajo el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio decretado por el gobierno nacional para mitigar la pandemia de la Covid-19, al momento de la incorporación de la becaria durante el mes de junio de 2021 el restablecimiento de las actividades aún no había regresado a la denominada *normalidad* previa al mes de marzo de 2020 y por este motivo gran parte del trabajo se venía realizando en forma remota. Si bien la trayectoria del equipo, y en parte de la becaria, contaba con una acumulación vinculada a la problemática de la formación para el trabajo, el acercamiento a la Industria 4.0 se produjo a partir del diseño del proyecto y la primera etapa de su desarrollo.

Abordar algo que desde ciertos planteos se reconoce como *Cuarta Revolución Industrial* significó un trabajo profundo de indagación bibliográfica contrastando miradas apologéticas que presentan un cambio técnico que viene a transformar al mundo, con miradas críticas no solo dirigidas a los alcances de las transformaciones, sino también hacia los discursos que se montan en ellas para presentar un futuro ya determinado. Como parte de esta tarea, al momento de iniciar la beca el equipo de investigación ya había generado un acervo de bibliografía y lecturas que posibilitó reconocer cómo la formación de la fuerza de trabajo se encuentra en esta etapa interpelada por las innovaciones tecnológicas y también por las narrativas que construye el capital para adaptarla a sus necesidades coyunturales de reproducción.

Con el interés orientado hacia la determinación de las transformaciones tecnológicas en la formación en Habilidades Socioemocionales se desarrollaron inicialmente dos líneas parciales focalizados en ambas cuestiones, y la trayectoria previa de la becaria contribuyó a profundizar en la pregnancia actual en el campo educacional de las habilidades socioemocionales, una línea que Silvia Paz ya había trabajado en su monografía de grado realizada junto al equipo docente.

La experiencia de trabajar en investigación, como parte de un equipo más amplio, habilitó la posibilidad de enriquecer una tarea que comenzó en la carrera de grado y tuvo la oportunidad de continuar en ella como reciente graduada en la carrera de Licenciatura en Ciencias de la Educación. La experiencia como becaria aportó entonces a una formación profesional que suma al recorrido académico previo la posibilidad de compartir las tareas con un equipo de trabajo en seminarios internos, en el desarrollo de la estrategia metodológica, en la realización de entrevistas, el diseño de instrumentos para el trabajo de campo y en la triangulación de fuentes realizadas en el marco del proyecto. Independientemente de sus decisiones futuras y las posibilidades que encuentre en el campo educacional, transitó con compromiso una valiosa formación vinculada a la investigación.

En el marco de las definiciones del equipo de investigación Silvia Paz tuvo oportunidad de participar en la revisión de los casos de estudio que, si bien se habían comprometido en el proyecto inicial, fueron sometidos a ciertos ajustes al calor de los debates internos. De este modo, la becaria tuvo la posibilidad de ser parte de las discusiones y también de las decisiones para definir un grupo de entrevistas exploratorias dirigidas a dos tipos de actores diferenciados como son aquellos que se encuentran en relación directa con determinadas operaciones del proceso de trabajo y otros asociados a los procesos de reclutamiento de personal que fueron reconocidos dentro de una línea más general identificados con la oficina de recursos humanos.

La participación en la etapa citada anteriormente alcanzó al diseño y la realización de las entrevistas donde también participó la becaria y la etapa posterior alcanzó a la lectura y construcción de matrices de análisis tareas en las cuales también tuvo un rol destacado.

Silvia Paz participó también de la escritura y hallazgos iniciales de la investigación presentados en el congreso de la Asociación de Estudios del Trabajo (ASET) en noviembre 2021 y en una ponencia producida en el año en curso para ser presentada en ECOCITE 4s que se desarrollará durante el próximo mes de diciembre en Cholula, México.

Desde el interés por el tema de investigación es posible reconocer un avance significativo en este proceso que permitió la beca parcial donde se destaca una profundización en la indagación sobre las habilidades socioemocionales como parte fundamental del paquete de habilidades blandas consideradas actualmente como esenciales, tanto para la industria 4.0, como para el mercado de empleo en general. La preocupación en los discursos empresariales y sus vínculos con el sistema educativo preocupaban a la becaria desde su monografía de grado, un antecedente clave para reconocer la importancia de esta oportunidad.

Una elemento que considero importante señalar guarda relación con las condiciones en la que se llevó a cabo la beca durante su período de vigencia, aceptando su condición de parcial, pero con un extipendio casi simbólico que instala un tipo de relación cercana a quien asume una responsabilidad ad honorem desde la importancia que le asigna a experiencias de esta características para su proceso formativo. En este punto y destacando el compromiso de la becaria con las tareas asignadas, tanto desde la dirección del proyecto, como aquellas fruto de acuerdos colectivos del equipo de trabajo, considero necesario incluir en este informe las dificultades propias de la situación que debe atravesar una graduada novel que transita su inserción en el mercado de trabajo afrontando las dificultades para la reproducción material que tiene la clase que vive de su trabajo en Argentina. En este sentido, no puede quedar oculto en este informe el esfuerzo de realizar esta tarea en el marco de plazos que conviven con estas tensiones de la vida por la que transitan gran parte de los estudiantes y graduados noveles de la universidad pública.

Desde el rol de dirección de una experiencia de este tipo y preocupado por evitar que la universidad pública contribuya a la desigualdad facilitando el acceso a oportunidades de este tipo para quienes tengan resuelta su condición material, no puedo dejar de destacar los esfuerzos por avanzar en una formación profesional realizados en esta ocasión desde el lugar de una mujer trabajadora.



Marcelo Hernández

DIRECTOR

BIBLIOGRAFÍA

Arias Ortiz, E., Hincapié, D. y Paredes, D. (2020). Educar para la vida: El desarrollo de las habilidades socioemocionales y el rol de los docentes. Nota Técnica No IDB-TN-1908. Banco Interamericano de Desarrollo.

Busso, M., Cristia, J., Hincapié, D., Messina, J., y Ripani, L. (2017). Aprender mejor: políticas públicas para el desarrollo de habilidades. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0000799>

Cabanas, E. (2016). Rekindling Individualism, Consuming Emotions: Constructing "Psyitizens" in the Age of Happiness, *Culture & Psychology*, vol. 22, n.º 3, págs. 467-480.

Cabanas, E. e Illouz, E. (2017). "The Making of a "Happy Worker": Positive Psychology in Neoliberal Organizations", en A. Pugh (comp.), *Beyond the Cubicle: Insecurity Culture and the Flexible Self*, Nueva York, Oxford University Press, págs. 25-50.

Cabanas, E. e Illouz, E. (2019). *Happycracia. Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas*. Paidós.

Casma, J. (2005). Las emociones valen tanto como los conocimientos. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/06/22/las-emociones-valen-tanto-como-los-conocimientos>

Cunningham, W., Acosta, P., Muller N., (2016): Resumen ejecutivo; *Mentes y comportamientos en el trabajo. Habilidades emocionales para el mercado laboral en América Latina*. Banco Mundial.

Levy Yeyati, E (2018). *Después del trabajo*. Buenos Aires: Sudamericana.

OCDE. (2015). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264226159-en>.

OCDE/CEPAL/CAF. (2016). Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento. OECD, Publishing, París. Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.1787/Leo-2017-es>

OCDE. (2019). PISA 2018 Results (Volume III): What School Life Means for Students' Lives. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/acd78851-en>.

OIT/Cinterfor (2017). El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico para su fortalecimiento.

http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf

Repetto Talavera, E. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. Revista europea de formación profesional N°40.

Sánchez Puerta, M. L., Valerio, A., y Gutiérrez Bernal, M. (2016). Taking Stock of Programs to Develop Socioemotional Skills: A Systematic Review of Program Evidence. Directions in Development, Banco Mundial.

WEF (2016). New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning Through Technology. World Economic Forum.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Vision_for_Education.pdf.

World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The changing nature of work*. Washington, DC.