



Instituto
IDEAS

INSTITUTO DE ECONOMÍA APLICADA Y SOCIEDAD

FUTURO DEL TRABAJO

Política laboral y educativa
para la Argentina del mañana

AUTORES

BAUTISTA GARCIAVEGA

MICAELA MARENCO

VALENTINA GÓMEZ

FACUNDO LÓPEZ

COORDINADORES

VICTORIA CONTRERAS DEL OLMO

JUAN YANNUZZI

JULIO 2021

POLÍTICA LABORAL Y EDUCATIVA PARA LA ARGENTINA DEL MAÑANA

RESUMEN

La discusión sobre el **impacto que tendrán los avances tecnológicos** y específicamente de la **automatización** en el mercado del trabajo puede parecer lejana para una economía periférica como la argentina, sin embargo, es un fenómeno con potencial para revolucionar la estructura social y productiva. Esta investigación aborda este fenómeno desde una **perspectiva laboral y educativa**, fundamentando la **necesidad de propuestas concretas** en estos dos ámbitos de cara a los desafíos tanto presentes como futuros. **El futuro del trabajo es tarea del presente.**

INTRODUCCIÓN

Los debates gubernamentales sobre los programas económicos en Argentina suelen evadir lo que ha comenzado a ubicarse cada vez con más fuerza en los centros de pensamiento e institutos de políticas públicas: el futuro del trabajo. Este es un concepto que, frente a una primera aproximación puede parecer extremadamente abstracto y amorfo, sin embargo, en la medida que se lo desagrega con el fin de pensar propuestas para prepararnos para lo que el futuro nos puede deparar, cobra mayor sentido. En este informe se abordarán dos dimensiones centrales para pensar y prepararnos para el futuro del trabajo: la política laboral y la educativa.

La automatización de los procesos productivos a nivel mundial impacta en una economía con grandes cadenas de valor globales (Porta et al, 2018). Una economía que no aliente el desarrollo de la incorporación de tecnología en la industria en pos de defender el empleo corre el riesgo, no únicamente de perder productividad frente al avance de economías extranjeras, sino que también perdería en última instancia puestos de trabajo como consecuencia de esta merma en su eficiencia relativa (Junankar, 2013). Con este panorama, decidirse por mantener una estructura social y productiva industrial requerirá, más que nunca, un acompañamiento estatal al sector privado para promover la automatización a la vez que realiza inversiones sociales para preparar la fuerza laboral para un futuro más incierto y dinámico. Este preocupante panorama es el que justifica que las dos dimensiones principales para abordar propuestas de cara al futuro del trabajo se centren en la política laboral y la educativa.

La regulación laboral argentina es foco de críticas, principalmente desde posiciones que tienden a pregonar una flexibilización del mercado, eliminando obligaciones del empleador como las indemnizaciones y protecciones legales contra los despidos y a favor de la sindicalización. La presente investigación pone el foco en las modificaciones necesarias para optimizar las regulaciones, pero sin perder de vista el principal objetivo de fomentar la creación de empleo formal.

El campo de acción de la política laboral puede ser excesivamente amplio por lo que en este caso nos enfocamos en buscar una respuesta a la dirección que debería considerar una posible modificación de la regulación laboral. Para este propósito se analizará la evolución del empleo privado y público en Argentina con el fin de reflexionar sobre la naturaleza del problema del estancamiento en materia laboral. Sin pretender realizar explicaciones causales deterministas, la investigación se nutrirá del testimonio de representantes del sector industrial privado nacional para indagar sobre los obstáculos para la inversión en mano de obra, como así en automatización y crecimiento.

Por otro lado, también se abordará la cuestión de la política educativa y la necesidad de realizar una reforma en el sistema como consecuencia de una nueva realidad en constante transformación. Vinculado a esto, se debe comprender que no es posible estudiar y plantear regulaciones en el mercado laboral si no se toma en consideración cuáles son los cambios necesarios para otorgar un mayor grado de adaptabilidad a los futuros trabajadores en su etapa de formación. Con este objetivo en mente, en el presente informe se proponen posibles cambios en la currícula, incorporando otros tipos de educación, como emocional, financiera e informática, con el fin de preparar a los estudiantes para una sociedad que experimenta diariamente cambios en los distintos ámbitos de la vida. De esta forma, es necesario llevar a cabo una flexibilización del sistema educativo si se desea compatibilizar la formación de los alumnos con las nuevas demandas del mercado.

En cuanto a la reforma educativa, se debe destacar que, frente a estas aceleradas transformaciones, probablemente se requiera, no solo de constantes cambios en la currícula escolar, sino también en la forma de enseñar. Es decir, las habilidades y aptitudes que demanda en la actualidad el mercado de trabajo seguramente no serán las mismas de acá a cinco años. No obstante, continuar impartiendo un modelo de educación tradicional, como el que tiene el país, implica un enorme retroceso y una gran dificultad para los jóvenes a la hora de alcanzar efectivamente su inserción laboral.

En esta línea, la necesidad de una reforma no representa ninguna novedad. Cotidianamente se debate sobre esta cuestión, pero esto no se traduce en cambios sustanciales. Por esta razón, no solo se debe instalar en la agenda pública la necesidad de modificaciones en la política y el sistema educativo, sino también se debe aspirar a transformaciones concretas que preparen a los estudiantes para lo que será el futuro del trabajo.

POLÍTICA LABORAL

La justificación de la necesidad de una modificación en la regulación laboral en Argentina se fundamenta, aunque parcialmente, con la evolución del empleo privado en el país. Más allá del partido gobernante en el Poder Ejecutivo Nacional, se entiende que los problemas en el mercado de trabajo responden a un problema de matriz estructural. Esto es independiente de las conducciones en las carteras ministeriales del poder ejecutivo, la corriente ideológica, la pertenencia partidaria e incluso las políticas implementadas hasta la actualidad. Esta cuestión estructural demuestra que no se logran crear los incentivos necesarios para la generación de empleos de calidad y formales. Por su misma naturaleza, se dificulta analizar información sobre la evolución del empleo informal, pero se entiende también que este fenómeno es consecuencia

directa de una regulación que no ha sabido adaptarse a las necesidades de una sociedad y un mercado condicionado por procesos globales.

Los economistas Martín Rapetti y Ramiro Albrieu (2018), director e investigador de Desarrollo Económico del CIPPEC dan su visión al respecto: “la formación de habilidades en un país con elevado nivel de gasto en educación y baja eficiencia. No implica gastar más, hay que poner foco en un plan de desarrollo industrial en el que participen todos”. En ese contexto, mencionan la necesidad de cambiar las reglas laborales pensadas para otro siglo en el que una persona desarrollaba su carrera laboral en una única empresa. “Ni flexibilización total ni regulación absoluta, hay que pensar en que los derechos laborales sean portables en la persona del trabajador, en vez de estar en cabeza de una empresa”, señala Rapetti al remarcar que el mundo está viviendo una transformación con pocos antecedentes en la historia de la mano de la inteligencia artificial, el internet de las cosas, el análisis de Big Data, la impresión 3D y los sensores inteligentes. “Está cambiando la forma en que producimos, consumimos, comercializamos y la forma en que trabajamos”.

Hacia delante, un desafío en materia de regulación laboral es el avance de relaciones laborales a demanda donde las empresas contratan trabajadores independientes por períodos cortos o tareas específicas, lo que se conoce como “gig economy”. Los empleos del futuro se enmarcarían, posiblemente, en estructuras más flexibles y habría más trabajo independiente con relaciones esporádicas entre empleado y empleador. Por ello, las instituciones laborales creadas para mediar en las relaciones laborales del siglo XX (seguro de desempleo, salario mínimo, mecanismo de negociación colectiva, protección social asociada al puesto de trabajo) seguramente sufrirán mutaciones.

Otro tema para repensar son los esquemas de protección y más en general las instituciones que median en las relaciones laborales. Los esquemas tradicionales deben ir reformándose para dar paso a arreglos más flexibles, quizás complementados con una red de contención universal. Aquí tampoco sirve el statu quo: la alta tasa de informalidad laboral que tiene Argentina no encontró aún un mecanismo para resguardar los derechos de los que no cuentan con un empleo formal típico de los países más desarrollados.

En síntesis, existe una imperiosa necesidad de adelantarnos a una situación aún más perjudicial para los derechos de los trabajadores que requiere repensar las instituciones regulatorias. Para ello, planteamos en primera instancia analizar la evolución del trabajo privado formal en Argentina y contrastarlo con el empleo público para entender la tendencia, más allá del gobierno de turno, en cuanto a los esfuerzos estatales sobre el crecimiento del empleo. Luego, en base a los datos obtenidos, se tratará de esbozar una propuesta nutrida de la opinión y vivencias de empresarios industriales.

Como se ha afirmado, el debate sobre las modificaciones a las regulaciones laborales muchas veces cae en defensas de posicionamientos ideológicos que demonizan ideas que no son propias. Esta investigación busca tender un puente para sobrepasar las discusiones ideológicas que, en este caso, impiden consensuar políticas públicas basadas en evidencias que apunten a generar empleo de calidad.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ARGENTINA

Ahora bien, para poder realizar conjeturas sobre el futuro es importante entender el pasado. A continuación describiremos la evolución del empleo asalariado de los últimos

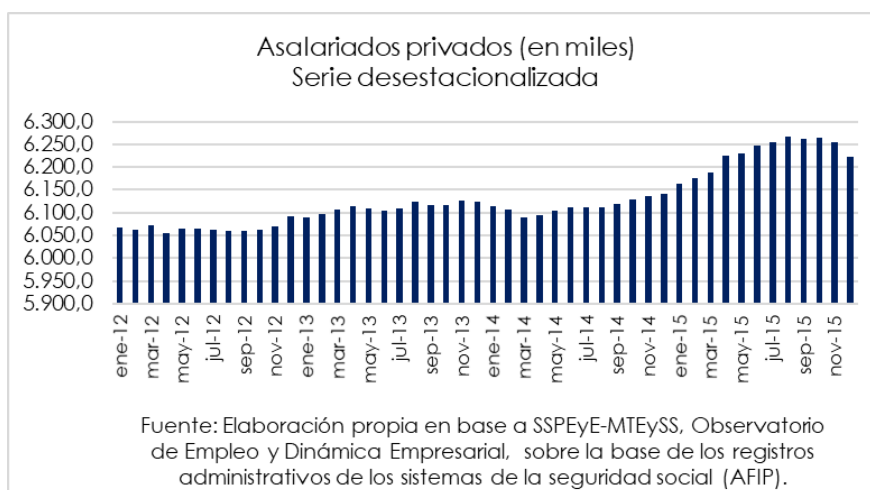
años poniendo énfasis en los mandatos presidenciales. La clasificación según las administraciones gubernamentales en el nivel nacional responden a la necesidad de quitar el sesgo político de la investigación, buscando tendencias generales, que puedan repetirse tanto en un gobierno con una inclinación más intervencionista como en uno más liberal/pro mercado. El recorte temporal general realizado es 2011-2019 dado que buscamos tener períodos presidenciales de distinto signo partidario, evitando la influencia en el mercado laboral de la crisis económica global del 2008, como así de la producida por la pandemia del covid-19.

Segunda presidencia de Cristina Fernández de Kirchner (dic 2011 – dic 2015)

Empleo asalariado del sector privado:

El empleo asalariado registrado del sector privado en diciembre de 2011 fue de 6,073 millones de personas, mientras que en diciembre de 2015 se contabilizan 6,222 millones de asalariados del sector privado. Se refleja un incremento de 154,4 mil, es decir, un leve aumento del 2.53%.

Gráfico 1.1



Empleo asalariado del sector público:

El empleo asalariado registrado del sector público en diciembre de 2015 alcanzó los 3,089 millones. Se refleja un incremento de 541 mil nuevos asalariados públicos, con respecto a la situación al comienzo del segundo mandato de la presidente Kirchner. En porcentaje esto representa un aumento del empleo público del 22.8%.

Gráfico 1.2

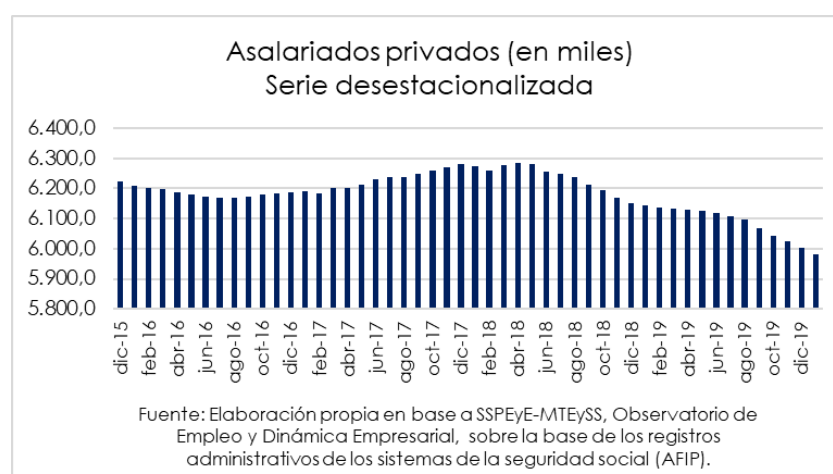


Presidencia de Mauricio Macri (dic 2015 – dic 2019)

Empleo asalariado del sector privado:

En 2015 se produjo una alternancia en el Poder Ejecutivo Nacional que llevó a Mauricio Macri a la Presidencia. Luego de doce años (tres mandatos presidenciales) de gobierno de la misma fuerza política se esperaba que el cambio de conducción política produjese indirectamente un cambio de tendencia en algunos indicadores que mostraban serios problemas de estancamiento, entre ellos la evolución negativa del empleo asalariado frente al empleo público. En base a los datos oficiales, el empleo asalariado registrado del sector privado tuvo un total de 6,002 millones en diciembre de 2019. Este último dato refleja una merma de 206,4 mil trabajadores asalariados en empresas privadas con respecto a la situación al comienzo del mandato, en porcentaje un 3,31% menos que en diciembre del 2015. El total del empleo asalariado registrado en 2019, es decir para el conjunto de las ramas de actividad, en comparación 2018 tuvo una caída de 2,6%.

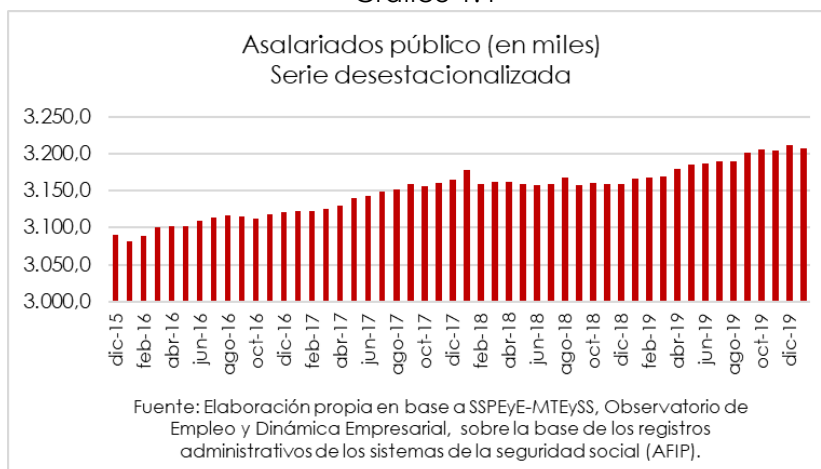
Gráfico 1.3



Empleo asalariado del sector público:

El empleo asalariado registrado del sector público en diciembre de 2019 contabilizó 3.212 millones de trabajadores. Se refleja un incremento de 123 mil asalariados públicos, lo cual significa un aumento del 3.98%.

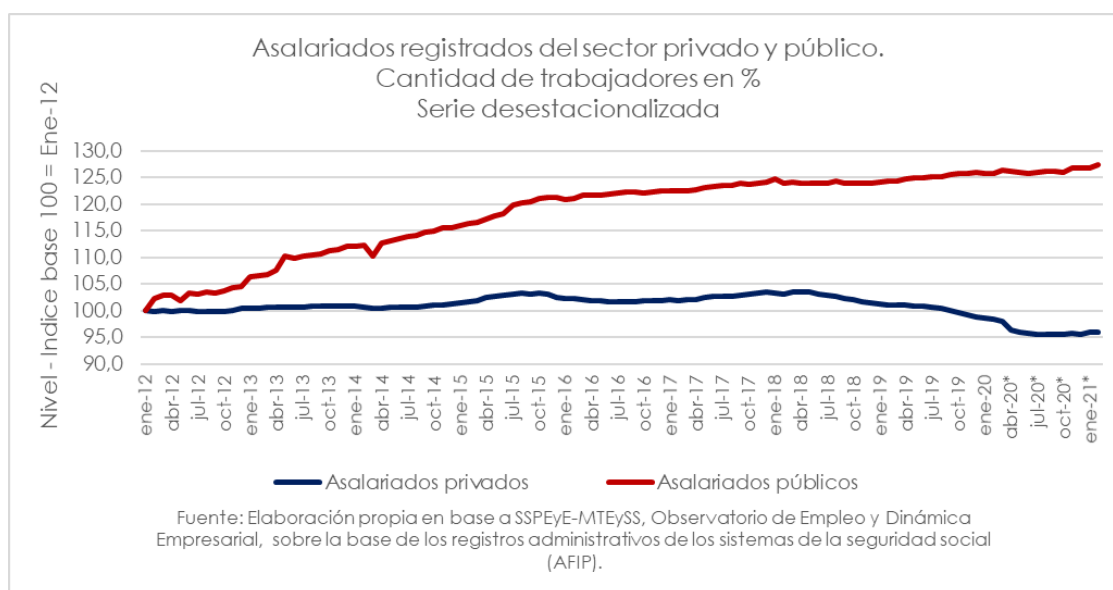
Gráfico 1.4



Aspectos generales

En base a los datos presentados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre el empleo asalariado registrado en el sector privado desde 2011 a 2019 se pueden extraer ciertas observaciones. Durante los últimos 3 años del primer mandato de Cristina Fernández de Kirchner el empleo privado, asalariado, registró un aumento del 7.98%. A partir del segundo mandato de Cristina Fernández de Kirchner la generación de empleos asalariados privados se estancó, sufriendo una disminución durante la gestión de Mauricio Macri. El empleo asalariado del sector privado entre diciembre del 2012 y diciembre de 2019 tuvo una merma de 89.000 empleados, lo que representó 1.46% menos. Esto refleja que durante estos 7 años el empleo privado, asalariado, no creció sino que inclusive se perdieron puestos de trabajo.

Gráfico 1.5



Como contrapartida, en este informe se analiza el empleo asalariado registrado en el sector público desde 2011 a 2019. A diferencia del amesetamiento del sector privado, el empleo público registró durante esos 7 años un incremento del 26%. Gran parte de este crecimiento se explica durante el segundo mandato de Cristina Fernández de Kirchner donde el empleo público creció 22%, aunque con Mauricio Macri no se revirtió esta tendencia alcista, pero si hubo una variación porcentual menor.

Como se aclaró al comienzo de la sección, el fin del recorte temporal en diciembre del 2019 se justifica por los desajustes macroeconómicos que produjo el confinamiento producto de la pandemia del covid-19. Sin embargo, mencionar como este fenómeno global impacto a nuestra ya dañada fuerza laboral refuerza la fundamentación de la necesidad de nuevas ideas para pensar la política laboral. El empleo total en el periodo marzo 2020 y febrero 2021 sufrió una pérdida de 127 mil puestos de trabajo, el 1.1% del total tuvo que dejar de trabajar. El sector de asalariados privados fue el sector más afectado, con una disminución de 156 mil empleos.

A continuación, se presentan los datos obtenidos a partir de entrevistas realizadas a tres titulares de medianas y grandes industrias argentinas en pos de recabar información sobre las causas del estancamiento del empleo privado en el país a partir de la percepción de representantes sector económico que más emplea a nivel federal.

ESTUDIO DE CASOS DE LA INDUSTRIA NACIONAL

El rubro de la producción de productos de limpieza y textiles frente al desafío del crecimiento.

A raíz de las preocupaciones sanitarias generadas por la pandemia del COVID-19, era de esperarse que los productos vinculados con la limpieza del hogar y la higiene personal fueran demandados más de lo habitual por los consumidores. Sin embargo, es sabido también que no todo aumento de la demanda viene seguido automáticamente de un aumento de la oferta, y en los primeros meses de la crisis, efectivamente, hubo escasez de algunos artículos hasta que las empresas lograron ajustar sus niveles de producción (Donato, 2021). En un mundo en el que los desafíos de generar empleo son cada vez mayores frente a la optimización y automatización de los procesos de producción, la inversión en tecnologías cada vez más avanzadas parece ser una oportunidad a la hora de producir más, reducir los costos y mejorar la competitividad de las empresas.

Sin embargo, se debe resaltar que una modernización tecnológica como esta será compleja en un país en el que el clima macroeconómico se caracteriza por su inestabilidad y la protección laboral por su rigurosidad. Para obtener una opinión más vívida respecto a las preocupaciones vinculadas con estas rápidas transformaciones en contextos de alta rigidez, por tanto, se decidió tomar el testimonio de tres empresarios argentinos. Si bien las respuestas obtenidas no son en sí mismas útiles a la hora de justificar un patrón en las preferencias aplicable a las industrias en general, sí representan experiencias particulares que pueden servir como puntapié para futuras investigaciones.

Con respecto a las empresas, dos pertenecen al rubro de la limpieza del hogar y una, más general, a la industria textil. La cantidad de personal en las primeras dos empresas gira alrededor de 100 empleados, mientras que en el último los trabajadores superan los 1300. Asimismo, mientras que esta última cuenta con un 70% de trabajadores calificados (de los cuales el 80% han sido entrenados al interior de la empresa), en el rubro de limpieza una empresa afirmó que solo el 10% de su personal es calificado (todos

entrenados al interior) y la otra el 50%. Más allá de estas diferencias en el tamaño de las empresas, la capacidad productiva de cada una depende medianamente de la importación de insumos y ninguna exporta más del 5% de lo que produce. Más importante a los fines de trabajo: los representantes de estas empresas convergen también en varios puntos referentes al presente y el futuro del trabajo en Argentina.

En lo que se refiere a la medida en que los empresarios creen que el clima macroeconómico de la Argentina mejorará en los próximos cinco años, las respuestas no fueron muy optimistas: si bien dos empresarios consideraron que el clima podría mejorar moderadamente, uno opinó que el progreso sería casi nulo. Un poco más consensuado fue el efecto de las nuevas tecnologías y la automatización de los próximos cinco años: un impacto moderado, aunque sesgadamente bajo.

Con respecto a la pérdida de puestos de trabajo, se entiende el desempleo conlleva una reducción generalizada de salarios y esto a su vez repercute sobre la demanda interna. Las empresas vinculadas con el rubro de limpieza manifestaron que el Estado debería preocuparse por estos riesgos: esto, en principio, es entendible dado que al ser empresas relativamente pequeñas son más vulnerables a una caída del consumo que la empresa perteneciente a la industria textil, la cual consideró que el Estado no debería preocuparse demasiado por estos efectos. El representante de esta última empresa, aun así, tampoco consideró que la automatización pondrá en riesgo los puestos de trabajo argentinos. Una de las empresas de productos de limpieza opinó de manera similar, aunque la otra manifestó que la inseguridad laboral será elevada.

Ahora bien, consultados sobre qué tan flexible consideraban que es el mercado laboral argentino a la hora de contratar y despedir trabajadores en una escala del uno al diez, todos lo calificaron con un "tres". Es decir, hubo consenso en cuanto a que en la Argentina, más allá de las medidas provisorias decretadas por el Gobierno Nacional que prohíben las suspensiones y los despidos sin causa, el mercado laboral es demasiado rígido.

Siguiendo estas observaciones, se ha mencionado al principio el desafío de generar empleo frente a una mayor automatización de los procesos productivos. A largo plazo, una firma puede cambiar las cantidades de todos sus factores de producción. Y si bien la empresa de la industria textil ha afirmado que se encuentra muy cerca del máximo nivel de automatización que pueden alcanzar los procesos productivos de su empresa, las otras dos firmas (pertenecientes al rubro de limpieza) han asegurado que se encuentran aproximadamente a mitad de camino. Es más: aunque todos los empresarios consideran que la estrategia más prudente frente a un aumento de la demanda de sus productos sería adquirir nueva maquinaria e invertir en la automatización de los procesos, los empresarios del rubro de limpieza reconocen que la dificultad de reemplazar a los operarios mediante la automatización de procesos, independientemente de las regulaciones laboral, es moderadamente alta. Para uno de ellos, de hecho, la volatilidad del tipo de cambio afecta casi completamente sus estrategias de invertir en maquinaria.

Parecería, entonces, que en el corto plazo existe solo una alternativa: aumentar el personal. No obstante, ningún empresario entrevistado consideró a la "*industria del juicio laboral*" como un factor insignificante a la hora de contratar trabajadores: de hecho, los riesgos que conlleva son la razón principal por la que no aumentan el personal. Este fenómeno hace referencia a la percepción por parte del sector empresario de que existe un incentivo tácito dado por la regulación laboral para que un trabajador, antes de renunciar, busque ser despedido para así cobrar una indemnización. El resultado de este fenómeno es un descenso en la productividad de la fuerza de trabajo.

En este sentido, para incentivar la creación de empleo privado, dos de los empresarios resaltaron la importancia del rol del Estado en la promoción de un sistema de garantías que reemplace la obligación de las empresas de pagar indemnizaciones por despido. Si bien el empresario restante también estuvo de acuerdo en la importancia de reducir los riesgos de los juicios laborales, añadió que “el Estado debería desaparecer del ámbito privado, reducir las leyes laborales y reducir la asistencia a los sindicatos, lo que les permite que sigan apretando a las empresas”.

Frente a estas observaciones, trabajar sobre la rigidez del mercado laboral argentino parecería un elemento para tener en cuenta a la hora de pensar propuestas de reformas. Desde el lado empresarial, las regulaciones laborales reducen los incentivos de los empleados para mantener un buen comportamiento y una alta productividad. También disminuye las oportunidades de las empresas que necesitan reducir el personal por falta de trabajo o mejoras técnicas. A su vez, llegado el peor de los escenarios, si las empresas quiebran y cierran dejando a los empleados sin cobertura ante el despido, los resultados son eternos juicios y pérdida de capital. Por supuesto, si bien es razonable escuchar las demandas empresariales, también se debe reconocer que existe un temor en los empleados respecto a la posibilidad de experimentar un deterioro de su situación económica frente a una mayor flexibilización laboral. Por lo tanto, una alternativa para eliminar la necesidad de una reforma laboral y fomentar la creación de más empleos privados es generar un seguro de garantía de indemnización que provea beneficios a los empleados y que disminuya el costo para las empresas.

Mediante este sistema, las empresas pagan un seguro sobre la nómina salarial y con este dinero se forma un fondo del cual proviene la indemnización de aquellos empleados que pierdan el trabajo o decidan incluso tomarse un tiempo de descanso. En principio, se elimina la distinción entre despidos con y sin causa, así como la distinción entre despido y renuncia. Los trabajadores suman meses de antigüedad en este seguro, y en caso de no tener empleo seguirán recibiendo mensualmente los mismos ingresos descontados de su capital indemnizatorio. Los trabajadores, en pocas palabras, poseerán sus indemnizaciones y las administrándolas con prudencia. Este esquema de garantía indemnizatorio se lo conoce como Mochila Austríaca y podría resolver algunos de los obstáculos detectados frente al estancamiento del empleo privado.

Una propuesta en este sentido consiste en que las empresas paguen un seguro sobre la nómina salarial variable dependiendo de la rotación histórica de la empresa. Este sería del 1% más un 8,25% dividido por la cantidad de años de la antigüedad promedio de la empresa, pero que el resultado no supere el 8,25% (para no aumentarle el costo a nadie) ni sea menor a 2% (para premiar una relación de empleo duradera y desincentivar la rotación innecesaria de personal). Si bien se busca que el seguro logre un equilibrio óptimo entre el capital y el trabajo, ciertamente hay muchas variables a considerar aún para definir la estructura de este seguro.

POLÍTICA EDUCATIVA

La automatización y los cambios en los procesos productivos han creado una brecha cada vez mayor entre las habilidades que les son demandadas a los profesionales en el mercado laboral y la capacidad del sistema educativo de formar a los ciudadanos en tales competencias. En este apartado llevamos a cabo un análisis de cuáles serán las habilidades fundamentales en los trabajos del futuro para así proponer la incorporación de estas en la currícula. Para, de esta manera, preparar a los ciudadanos para los desafíos que genere el nuevo sistema productivo.

El carácter exponencial del desarrollo tecnológico actual generará una mayor flexibilidad en los puestos de trabajo, así como en las aptitudes que se necesitarán para competir en el mercado laboral. La OCDE estimó en 2018 que entre el 4% y el 40% de los empleos -dependiendo de las distintas regiones y sus matrices productivas- pueden estar en riesgo de desaparición debido a la tendencia por automatizar y digitalizar (OECD, 2020); mientras que algunos expertos más pesimistas, estiman que alcanzará hasta a un 47% de los puestos de trabajo (González Páramo, 2018). Por otro lado, la pandemia de COVID-19 también podría acelerar aún más los procesos de digitalización y automatización que ya venían reconfigurando las fuerzas laborales desde antes de la aparición del virus; pero la OCDE alerta que esta transición podría volverse más brusca y generalizada debido a la adopción del teletrabajo (OECD, 2020). Sin embargo, también se asegura que la vulnerabilidad de los empleos depende en gran manera del nivel de preparación que requieren: aquellos más rutinarios se vuelven prescindibles y los que precisan de un alto nivel de calificación son más estables (Schatán, 2018). Los empleos del futuro no solo serán más flexibles, sino que también exigirán a los trabajadores una mayor capacidad para reinventarse y una menor sobre especialización, mientras que el entrenamiento deberá ser continuo a lo largo del tiempo (González Páramo, 2018).

En Argentina, uno de los grandes obstáculos que nos impide adaptarnos a este nuevo sistema productivo es que continuamos teniendo un tipo de enseñanza tradicional: nuestro sistema educativo, derivado de la producción masiva, fabril y mecanicista propia de la sociedad industrial es completamente obsoleto (Robinson, 2011). La educación actual es rígida, utiliza la repetición como eje del aprendizaje para formar estudiantes estandarizados y capacitados sólo para seguir instrucciones. Este tipo de formación era útil para resolver las necesidades propias de la sociedad industrial, que requería trabajadores disciplinados y se basaba en la división del trabajo en tareas simples y rutinarias. Sin embargo, resulta cada vez más ineficiente en la sociedad del conocimiento, en la cual los trabajos repetitivos son realizados por computadoras y algoritmos (Oppenheimer, 2018), y se requiere de personal con capacidad de orientarse hacia tareas de investigación, innovación y desarrollo (Abreu y Medina, 1990). Para lograr esto requerimos de una educación dinámica, flexible, con un fuerte componente de ciencias básicas pero que, al mismo tiempo, desarrolle la capacidad creativa, la innovación y proporcione herramientas para incorporarse a un proceso de educación continua.

Las instituciones educativas deberán implicarse de lleno en este proceso y ajustar sus contenidos al mundo que se viene: la introducción de tecnología debe ser integral y transversal, facilitando el proceso educativo y enriqueciéndolo. Asimismo, se debe desarrollar el pensamiento crítico y la actitud científica, de manera tal que los estudiantes egresen pudiendo resolver problemas complejos mediante decisiones basadas en datos. Por otro lado, las habilidades cognitivas y emocionales serán fundamentales: saber persuadir y enseñar a otros, comunicarse y trabajar en equipo, además de fomentar el pensamiento crítico y la creatividad. Este tipo de habilidades pueden comenzar a desarrollarse desde temprana edad, por lo que es recomendable que se implemente en los niveles básicos de educación y especialmente, no deben ser subestimados, ya que en un contexto cada vez más cambiante serán estos saberes los que les permitan a las personas adaptarse a las nuevas circunstancias. El sistema educativo debe preparar a los jóvenes para un futuro en el que usen y se

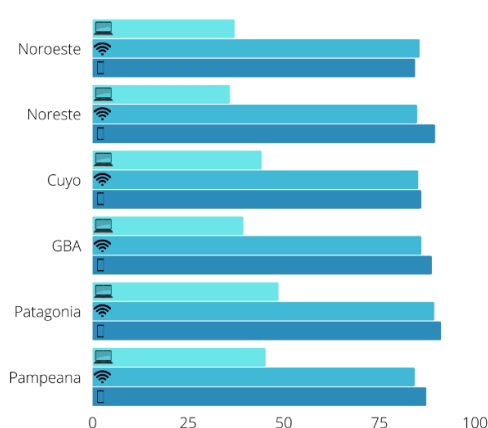
complementen con la tecnología, a la vez que crean, innovan y emprenden (Peco, 2017).

En Argentina se suman dos problemas adicionales: la falta de acceso a tecnología y/o internet, y la baja proporción de población que logra completar estudios terciarios. Como ya mencionamos, los empleos que requieren mayor nivel de preparación son aquellos que tienen más posibilidades de conservarse en un futuro de trabajo automatizado; por lo tanto, se requiere que una gran parte de la población pueda acceder a estudios terciarios y/o universitarios de manera tal que puedan seguir compitiendo en el mercado laboral. Por otro lado, es fundamental que los ciudadanos tengan acceso a internet y a una computadora en un mundo donde la tecnología atraviesa cada vez más aspectos de nuestra vida cotidiana. Además, la falta de acceso a la misma también dificulta el proceso de aprendizaje ya que el camino hacia la información y la comunicación se vuelve largo y tedioso sin la inmediatez que estas herramientas permiten.

Si bien encontramos un mayor porcentaje de población que tiene acceso a un teléfono móvil y al internet, lo que permite mantener una conexión con el mundo virtual, el porcentaje de acceso a computadoras es notablemente más bajo. Según datos del INDEC 86 de cada 100 personas utilizaron internet en los últimos tres meses y 88 de cada 100 emplearon un teléfono móvil. Sin embargo, el promedio de uso de computadora en los aglomerados urbanos es solo del 40,9%, alcanzando un 60% en los que se registra el mayor uso. Esto genera una barrera en el aprendizaje ya que es la herramienta que brinda una mayor comodidad para las tareas y un horizonte más amplio en las capacidades a explotar. Por esta razón, consideramos importante que se genere un acercamiento a estas tecnologías durante el paso de las personas por el sistema educativo, de manera tal que egresen de este con ciertos conocimientos básicos.

Gráfico 2.1:

**Población de 4 años y más, por utilización de bienes y servicios de TICs, según región.
En %. Total 31 aglomerados urbanos. 4TO trim. de 2020:**



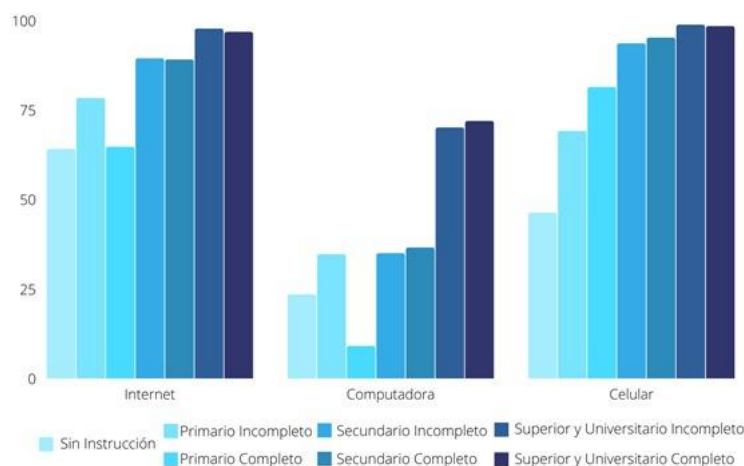
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de INDEC. EPH, MAUTIC.

Asimismo, estas variables se relacionan con el nivel educativo: los mayores usos de las tres tecnologías se observan en la población residente en hogares urbanos que alcanza el nivel superior y universitario (completo o incompleto) (INDEC, 2020). En este sentido,

se puede asumir que un mayor acceso a estas tecnologías y/o internet brinda mayores probabilidades de alcanzar un nivel educativo más alto.

Gráfico 2.2:

Población de 4 años y más, por utilización de bienes y servicios de las TIC, según máx. nivel de instrucción alcanzado. En %. Total 31 aglomerados urbanos. 4TO trim. de 2020:



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de INDEC. Encuesta Permanente de Hogares

La naturaleza de los empleos está transformándose internacionalmente a raíz de la innovación tecnológica constante por la que atraviesa la economía mundial. Los cambios están siguiendo un patrón exponencial y, pronto, la tecnología habrá afectado a todas las profesiones en mayor o menor medida. Por esta razón se debe actuar urgentemente en el diseño de políticas públicas que adapten nuestra sociedad a las demandas del mercado laboral futuro (Schatán, 2018). En este apartado proponemos ejemplos de temáticas educativas que podrían incluirse en la currícula escolar, de manera tal que permitan un mayor grado de adaptabilidad a los cambios emergentes en el mercado laboral. Los ejemplos que expondremos serán la educación emocional, la educación financiera y la educación en programación, tres contenidos que resultan fundamentales para los cambios que se observan en el mundo. No obstante, más allá de estos casos particulares, se debe hacer hincapié en la necesidad de una educación que brinde las herramientas necesarias para hacer frente a los constantes desafíos que presenta el mundo globalizado y en constante transformación.

EDUCACIÓN EMOCIONAL

La nueva revolución productiva por la que se atraviesa se diferencia de las anteriores en su velocidad, alcance e impacto. La automatización generará que muchos empleos dejarán de existir o no seguirán funcionando de la manera en que los conocemos hoy en día; mientras que los trabajadores se verán atravesados por el estrés, la ansiedad, la incertidumbre y la angustia. En este nuevo contexto, además, deben tener la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas áreas de trabajo y adquirir un conjunto de habilidades que le permitan sobrevivir en un mercado laboral cambiante y vertiginoso. Por esta razón, muchas de las habilidades que no eran valoradas en la sociedad industrial, como la inteligencia emocional, el pensamiento crítico y la

creatividad sí serán determinantes en el futuro (Morgan, 2020). Asimismo, hoy en día es posible observar cómo los reclutadores de recursos humanos en las empresas cada vez valoran más a las personas con habilidades tales como la capacidad de trabajar en equipo, la iniciativa y el liderazgo (Hué, 2005).

Las competencias emocionales son un complemento indispensable del desarrollo cognitivo sobre el cual se ha centrado la educación a lo largo del siglo XX. Saber gestionar nuestras emociones nos permite desarrollarnos personalmente, tolerar frustraciones, reinventarnos, encontrar nuestras pasiones. Por eso es tan importante que desde niños las personas aprendan a reconocer sus emociones y tengan un espacio donde poder expresarlas (Alzina, 2012).

Rafael Bisquerra, presidente de la RIEEB (Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar) define a la educación emocional como "un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo humano, con el fin de capacitarle para la vida y aumentar el bienestar personal y social" (Alzina, 2012). Las competencias socioemocionales constituyen una herramienta personal de gran ayuda para afrontar eficazmente múltiples situaciones de la vida cotidiana mediante el conocimiento, valoración y control de las emociones y de los sentimientos tanto propios como ajenos (Hué, 2005).

La educación emocional es una forma de prevención primaria, esto significa que permite adquirir competencias con el objetivo de prevenir la ocurrencia o minimizar la vulnerabilidad de la persona a determinadas disfunciones como el estrés, la depresión, la agresividad, etc. (Pérez González, 2008). Los Equipos de Orientación Escolar tienen una función muy importante en acompañar y ayudar a los estudiantes, pero abordan los problemas una vez que estos ya se desarrollaron. El objetivo de la educación emocional es crear un espacio en las escuelas para que los alumnos desarrollen competencias emocionales cuando todavía no hay una disfunción y de esa manera maximizar las tendencias constructivas y minimizar las destructivas (Bisquerra, s/a).

Pero ¿cuáles son las habilidades emocionales? Lucas Malaisi, licenciado en psicología y especialista en el tema, plantea que se trata de cinco macro habilidades, las cuales dan por resultado el coeficiente emocional que, si bien no es posible medirlo, sí se puede desarrollar (Novaresio, 2019). Las mismas son:

1. Conciencia emocional y el autoconocimiento, es decir, poder identificar lo que sentimos.
2. Autorregulación, poder gestionar las emociones displacenteras.
3. Automotivación, conocer lo que nos apasiona y motiva.
4. Empatía, reconocer qué sienten los demás
5. Habilidades sociales, que tienen que ver con la capacidad de comunicarse, resolver conflictos y poder llegar al otro.

En general, tendemos a pensar que el carácter de una persona y su forma de responder a las distintas situaciones a las que se enfrenta es algo inerte a cada uno, o incluso, que depende de lo genético o lo heredado; sin embargo, la inteligencia emocional se puede moldear, aprender y desarrollar (Días Virzi, 2019). La educación emocional adopta un enfoque educacional que se prolonga durante toda la vida, ya que la corteza prefrontal del cerebro que controla habilidades blandas continúa desarrollándose hasta bien entrada la edad adulta (Ortega, 2016).

En Argentina la fundación Educación Emocional presentó un proyecto de ley para implementar estos saberes a la currícula de todos los establecimientos educativos del país. El proyecto propone la creación de un Programa Nacional de Educación Emocional que funcione dentro del ámbito del Ministerio de Educación de la Nación con el objetivo de desarrollar las habilidades emocionales mediante la enseñanza formal. Además, prevé la capacitación a docentes en cuatro contenidos: la educación emocional de niñas y niños; de padres; para el manejo de las emociones en los educadores y en la relaciones interpersonales e institucionales. La intención es que se incorpore tanto como una asignatura obligatoria como así también, como un contenido transversal a las demás curriculares; para esto, todos los docentes deben estar preparados y capacitados para impartir educación emocional y así poder acompañar a los alumnos en distintas situaciones propias de la vida cotidiana (Proyecto de Ley S-813/18). Esta ley fue aprobada en la provincia de Corrientes en 2016 y en el 2018 en Misiones.

Las nuevas tecnologías nos obligan a cambiar la manera en que trabajamos: las empresas van a necesitar cada vez más de las capacidades sociales y creativas, y, sobre todo, de la capacidad de tomar decisiones bajo situaciones de incertidumbre y también de la capacidad de crear e innovar. Competencias tales como el pensamiento analítico, la innovación, creatividad, iniciativa, liderazgo e inteligencia emocional son y seguirán siendo, además de las más necesarias, las más valoradas por empresas y organizaciones (Vega, 2018). En medio de un entorno de altibajos y caos, la inteligencia emocional puede aportar claridad, entendimiento, y mayor templanza para sobrellevar estas transformaciones (Colombo, 2020). Estamos asistiendo a cambios sociales que demandan asimismo un cambio en las dinámicas educativas; para esto, se debe preparar a las personas con habilidades y conocimientos socioemocionales que no tienen precedentes en la educación tradicional (Otero, 2017). Por lo tanto, se debe comenzar a trabajar cuanto antes sobre los que serán los trabajadores en el futuro de nuestro país.

EDUCACIÓN FINANCIERA

Otra área para contemplar en la futura reforma educativa debería ser la educación financiera. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) define este tipo de educación como el “proceso mediante el cual los individuos adquieren una mejor comprensión de los conceptos y productos financieros y desarrollan las habilidades necesarias para tomar decisiones informadas, evaluar riesgos y oportunidades financieras, y mejorar su bienestar”.

Esta adquisición de conceptos es fundamental tanto para cada individuo como para la economía nacional en su conjunto. Una educación de este estilo brinda herramientas útiles para poder planear en el largo plazo, lo que trae implícita la administración de los recursos y la información para darles el mejor uso posible. Se podría interpretar entonces que los ciudadanos que cuentan con mayores niveles de conocimiento financiero son aquellos con mayor tendencia al ahorro y a la inversión.

La OCDE considera que es necesaria una educación financiera en la totalidad de la población, ya que es la única manera de poder lograr una cultura financiera en los distintos países. Es decir, cree que la misma debe comenzar en el núcleo familiar y continuar tanto en la escuela como en los ámbitos educativos posteriores.

Durante los últimos años, se puede observar en las economías de América Latina y el Caribe un crecimiento de la clase media; sin embargo, la pobreza y desigualdad continúan teniendo un peso importante en dichos países. De esta manera, se observan grupos claramente excluidos del ámbito financiero, lo que podría trasladarse como una dificultad en el desarrollo económico y social a futuro. En este sentido, podemos ver a la educación financiera como un complemento necesario para generar inclusión financiera y, en el largo plazo, la reducción de la pobreza existente.

Analizando el caso argentino, nuestro país se encuentra por debajo de los índices de la región sobre estos conocimientos, como así también de los países miembros del G20. Según una encuesta realizada por el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) los ciudadanos argentinos cuentan con muy poco conocimiento general sobre conceptos económicos sofisticados; sin embargo, el 91% logró contestar bien sobre la inflación. Esta conclusión podría condecirse con que la inflación es una temática persistente en la economía del país y que afecta a todos por igual, con lo cual es necesaria entenderla para comprender algo tan sencillo como el aumento de los precios.

Por esto mismo, se considera la educación financiera como un pilar necesario en el sistema educativo de un país. En Argentina, en el año 2018 se ha sancionado un Plan Nacional de Educación Financiera (PNEF) cuya misión es “mejorar las capacidades y conocimientos financieros de los individuos y empresas al acceder o usar servicios financieros y, de esta manera, promover una mayor inclusión financiera responsable”.

Para lograr sus objetivos, este plan contempló las siguientes acciones (PNEF, 2019):

- Incorporar contenido de educación financiera en la curricula de escuelas secundarias.
- Potenciar la transición del acceso y uso de servicios financieros formales en reemplazo de informales.
- Incentivar la planificación financiera y el ahorro; Impulsar la transición en el uso de pagos digitales en reemplazo del efectivo.
- Fomentar el ofrecimiento de crédito responsable.
- Minimizar las prácticas abusivas y fraudulentas.
- Desarrollar campañas para difundir instrumentos financieros apropiados para individuos y empresas.
- Embeber la educación financiera en la protección al consumidor.

Todas las acciones postuladas anteriormente contribuyen a ampliar los conocimientos de los ciudadanos, inculcando hábitos y comportamientos en torno a la administración y planificación financiera. Esto es de vital importancia para el desarrollo personal de las personas como para el crecimiento de la cultura del ahorro; fundamental para pensar el futuro del empleo, donde la incertidumbre y los cambios que se deberán experimentar, requerirán de ciertos ahorros para poder sobrellevarlos.

Si bien este plan estaba pensado desarrollarse con un plazo de 2019 a 2023, aún no cuenta con una implementación de la Ley que impulse su ejecución a nivel federal. Por esto mismo, podemos encontrar tanto el caso de Neuquén, al curso brindado por la Ciudad de Buenos Aires y a los bancos como intentos de abordar esta cuestión educativa, en tanto se implemente el proyecto desde el Gobierno Nacional.

En cuanto al caso de Neuquén, podemos observar una provincia que decidió implementar un programa de educación financiera por sí misma, bajo el nombre de

“habilidades financieras para la vida”. Este programa fue impulsado por el Banco Central de la República Argentina y lo coordina por medio de un equipo interdisciplinario junto al Banco Provincia de Neuquén, el ministerio de educación y el consejo provincial. El mismo se trata de tres encuentros a lo largo del año por fuera del horario escolar, que dan puntaje para los docentes y certificación para los alumnos.

Sobre los bancos, podemos encontrar diferentes instituciones del rubro que ofrecen tanto cursos como información en sus páginas web para contribuir a la formación sobre dicha temática. Su limitación se encuentra en que, quienes acceden a la misma, son aquellos consumidores del banco particular.

Por último, sobre el curso de la Ciudad de Buenos Aires, se trata de una serie de encuentros para informar sobre la temática en cuestión. Los mismos están a libre disposición de los ciudadanos que deseen inscribirse al mismo por una propia curiosidad.

EDUCACIÓN INFORMÁTICA

En adición a lo mencionado anteriormente, hay una tercera cuestión para avanzar en la educación: la informática. En este sentido, se deberían utilizar tecnologías de la información dentro del proceso educativo. De esta manera, se acercará a los alumnos a un conocimiento de las herramientas tecnológicas modernas, para que el manejo de estas les permita potenciar y expandir su mente.

Así, se lograría abarcar un espectro mucho mayor de temáticas que le permitirían a los alumnos amoldarse al mercado laboral de su época. Es decir, considerando que el 65% de los chicos que se encuentran en primaria hoy terminarán ejerciendo empleos que aún no existen, se los debe entrenar sobre la mayor cantidad de áreas temáticas posibles. Sobre todo, por el hecho de que no hay conocimiento sobre cuáles serán las habilidades que se requerirán en el futuro. De esta manera, un alumnado que cuente con una amplia variedad de habilidades será un alumnado que no sufra la desocupación por no contar con ellas.

Por eso mismo, distintos Estados han comenzado a incluir educación informática dentro de la currícula escolar, con la finalidad de preparar trabajadores que se enfrentarán a los impactos de la Cuarta Revolución Industrial.

En Argentina, encontramos avances en lo que podríamos denominar la “revolución educativa” en materia de informática desde el año 2016. Comenzó con la Declaración de Purmamarca realizada por el Consejo Federal de Educación, en la que se denominó a la educación como el medio para gestar el futuro. En esta línea, se propuso, entre otras cuestiones, generar y fomentar proyectos de innovación educativa que promuevan “la enseñanza de habilidades y competencias para el siglo XXI, espacios de enseñanza y aprendizaje en entornos digitales, profundizando el uso de las Tecnologías de la información y la comunicación (TICs) en todos los niveles educativos”.

Esta Declaración fue producto de los conocimientos alcanzados por la Resolución del Consejo Federal de Educación N°263/15, sancionada en 2015, en la cual se denominó el aprendizaje de la programación como un conocimiento necesario para la educación, formando una red de escuelas dedicadas a la programación y un Plan Nacional de Inclusión Digital Educativa. Al momento ya se contaba con la base del Programa Conectar Igualdad, que buscaba reducir la brecha digital existente en el país

a través de la provisión de dispositivos digitales móviles (notebooks) tanto a alumnos como a docentes.

En esta línea, llegamos al Plan Estratégico Nacional 2016-2021 llamado “Argentina enseña y aprende”. El mismo cuenta con varios ejes transversales para su implementación, donde se encuentra entre ellos la innovación y tecnología. De esta manera, se busca integrar prácticas innovadoras y las TICs a la educación existente, en todos los ámbitos educativos.

Así es como llegamos a la propuesta de Núcleos de Aprendizajes Prioritarios dedicados a la educación digital, programación y robótica de 2018. La misma buscaba la integración de estas tres temáticas tanto a la educación inicial como a la primaria y secundaria, planteando posibles lineamientos para que los mismos puedan ser enseñados en todos los cursos, con diferentes niveles de profundidad de acuerdo con la edad de los alumnos.

La aprobación de esta propuesta convirtió a la Argentina en el primer país de América Latina en pronunciarse respecto de la necesidad de innovar la currícula escolar a merced de las demandas del siglo en el que vivimos.

EDUCACIÓN DEL FUTURO

Tras lo postulado anteriormente, podemos concluir que la inclusión de educación emocional, financiera e informática en la currícula escolar brindarán un abanico más amplio de formación y capacidades para que las futuras generaciones puedan afrontar los cambios que el mercado laboral está comenzando a manifestar.

Por un lado, la educación emocional será la que brinde las herramientas para poder controlar las emociones, el estrés y la frustración que podrían presentarse a lo largo del recorrido dentro del mercado laboral. A su vez, la educación financiera contribuirá a la capacidad de ahorrar que será necesaria para la supervivencia entre los sucesivos cambios en los puestos de empleo. Mientras que, por último, la educación informática permitirá adquirir destrezas y capacidades ligadas a las nuevas tecnologías emergentes. Sin embargo, es importante destacar que la velocidad de los cambios puede generar que en un futuro próximo sean otras las habilidades requeridas por el mercado laboral. Por lo tanto, el sistema educativo debe estar abierto constantemente a modificaciones y a la posibilidad de repensar continuamente qué tipo de formación es necesaria otorgar a los ciudadanos.

CONCLUSIÓN

Actualmente se está atravesando por un período de enormes transformaciones, no solo de la sociedad en sí, sino también de distintos ámbitos de la vida, siendo el trabajo uno de ellos. En esta línea, la aparición de nuevas tecnologías, la automatización y diversos avances obligan a los gobiernos y sociedades a tomar en consideración estos cambios y repensar el trabajo como se lo conoce. Frente a este escenario, se debe lograr un mayor grado de adaptabilidad de los trabajadores a estos nuevos desafíos con el fin de evitar transiciones muy disruptivas.

Este panorama laboral, que se modifica de manera acelerada, plantea un futuro incierto en lo que respecta al mercado de trabajo. Mientras que, paralelamente, pone en manifiesto la necesidad de cambios en la política laboral y educativa. Los mismos modifican drásticamente tanto las habilidades y destrezas requeridas, como las regulaciones del mercado necesarias. De esta forma, si bien no es posible predecir cuáles serán las transformaciones en los próximos 10 años ni cómo impactarán, mantener instituciones rígidas y con poca versatilidad tendrá graves consecuencias en el largo plazo.

El presente informe busca analizar la cuestión, sin caer en determinismos ni ser reduccionista. Estudiar el futuro del trabajo es algo sumamente complejo y que se presta para diversos abordajes y “respuestas”. No obstante, luego de una profunda investigación, entrevistando también a actores y especialistas involucrados en el tema, se considera que las propuestas planteadas en el informe representan un buen punto de partida.

Es momento de que los debates y discusiones en torno a la temática se traduzcan urgentemente en cambios concretos. La realidad es que ese “futuro” lejano del trabajo del que alguna vez se habló, ya llegó. En este contexto, el nuevo escenario interpela a las sociedades y gobiernos por reformas que den respuesta a las demandas que surgen constantemente en el mercado laboral.

CUADRO METODOLÓGICO

Los testimonios tomados para la realización de la presente investigación han sido relevados mediante entrevistas semiestructuradas efectuadas entre el 24 y el 28 de mayo de 2021.

BIBLIOGRAFÍA

Abreu, L., & Medina, S. (1990). La tercera revolución industrial y las nuevas exigencias del posgrado. *OMNIA*, 6(18), 7-10.

Albrieu, R., & Rapetti, M. (2018). “¿Robots en las pampas? Futuros alternativos para el mercado de trabajo argentino en la Cuarta Revolución Industrial”. CIPPEC.

Alzina, R. B., & Escoda, N. P. (2012). Educación emocional: estrategias para su puesta en práctica. *Avances en supervisión educativa*, (16).

Banco BBVA. Educación financiera. Recuperado de <https://www.bbva.com.ar/economia-para-tu-dia-a-dia/ef.html>

Banco Central de la República Argentina. Educación financiera. Recuperado de <http://www.bcra.gob.ar/BCRAyVos/Educacion-Financiera.asp>

Banco Galicia. Educación financiera. Recuperado de <https://educacionfinancieragalicia.com.ar>

- Banco Itaú. Educación financiera. Recuperado de <https://www.fundacionitau.org.ar/curso-online-de-educacion-financiera/>
- Banco Santander. Educación financiera. Recuperado de <https://www.santander.com/es/stories/educacion-financiera>
- Bisquera, R. (s/a). El concepto de la educación emocional. Recuperado de: <https://www.rafaelbisquera.com/educacion-emocional/el-concepto-de-la-educacion-emocional/>
- CAF - Banco de Desarrollo de América Latina (2013). La educación financiera en América Latina y el Caribe: Situación actual y Perspectivas. Serie políticas públicas y transformación productiva N°12. Recuperado de https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/OECD_CAF_Financial_Education_Latin_AmericaES.pdf
- CAF - Banco de Desarrollo de América Latina (2017) Encuesta de medición de capacidades financieras de Argentina. Recuperado de https://datos.caf.com/es_AR/dataset/encuesta-de-medicion-de-capacidades-financieras-de-colombia-2019
- Centro OCDE/CVM de Educación y Alfabetización Financiera para América Latina y el Caribe (2005). Recomendación sobre los Principios y Buenas Prácticas de Educación y Concienciación Financiera. Recuperado de <https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/%5BES%5D%20Recomendación%20Principios%20de%20Educación%20Financiera%202005.pdf>
- Cocuzza, G (2018). ¿De qué hablamos cuando hablamos de informática en educación? Canal AR. Recuperado de <https://www.canal-ar.com.ar/25830-De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-informatica-en-educacion.html>
- Colombo D. (2020). Las 5 claves de inteligencia emocional para adaptarse al mundo VICA. Entrepreneur.
- Declaración de Purmamarca (2016). Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/declaracion-de-purmamarca.pdf>
- Días Virzi, S. (2019). ¿Inteligencia emocional en escuelas? Por qué educar sobre cómo nos sentimos. Clarín.
- Donato, N (2021). Por qué la venta de productos de limpieza sigue en alza a pesar del derrumbe general del consumo masivo. INFOBAE. Recuperado de <https://shortest.link/nJ9>.
- Fernández, M (2020). La educación financiera ya es obligatoria por ley, pero todavía no se aplica en las secundarias. Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/educacion/2020/02/24/la-educacion-financiera-ya-es-obligatoria-por-ley-pero-todavia-no-se-aplica-en-las-secundarias/>
- González-Páramo, J. M. (2018). Cuarta revolución industrial, empleo y estado de bienestar. In Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas (pp. 89-113). Ministerio de Justicia.
- Hué, C. (2005). Propuesta para el desarrollo de la educación integral en el currículo del sistema educativo español. Recuperado desde http://www.debateeducativo.mec.es/documentos/hue_educacion_integral.pdf.

- INDEC. Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación. EPH. Cuarto trimestre de 2020
- Instituto de Formación Polífrica (CABA). Educación financiera. Recuperado de <https://www.buenosaires.gov.ar/gobierno/institutodeformacionpolitica/educacion-financiera>
- Junankar, R (2013). Is there a Trade-off between Employment and Productivity? Discussion Papers Series. IZA DP No. 7717.
- Morgan Asch, J. (2020). La resiliencia: habilidad esencial para hacerle frente a la cuarta revolución industrial. *Revista Nacional de Administración*, 11(1), 21-31.
- Novaresio, L. (2019). De qué se trata el proyecto para enseñar inteligencia emocional en las escuelas. Infobae.
- Núcleos de Aprendizaje Prioritarios: Educación Digital, Programación y Robótica (2018). Recuperado de <https://www.educ.ar/sitios/educar/resources/150123/nap-de-educacion-digital-programacion-y-robotica/download>
- OECD (2020), *Job Creation and Local Economic Development 2020: Rebuilding Better*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b02b2f39-en>
- Oppenheimer, A. (2018). ¡Sálvese quien pueda! VINTAGE ESPAÑOL.
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. *Revista El Diálogo para las Américas*. Recuperado de <http://disde.minedu.gov.e/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20a%20conversaci%C3%B3n%20sobre,20>.
- Otero M. (2017). "La educación emocional puede evitar la deserción". *Aula Abierta*.
- Peco, P. P. (2017). Nuevos empleos, nuevas habilidades: ¿estamos preparando el talento para la Cuarta Revolución Industrial? *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (898), 59-72.
- Pérez-González, J. C. (2008). A proposal for evaluating socio-emotional education programs. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(2), 522-546.
- Plan Estratégico Nacional 2016-2021: "Enseña y Aprende". Recuperado de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL005360.pdf>
- Plan Nacional de Educación Financiera Argentina 2019, recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/3.2_pnef-plan_nacional_de_educacion_financiera-vf.pdf
- Porta F., Santarcangelo J., & Schteingart D (2018). Cadenas globales de valor y desarrollo económico. *Revista Economía y Desafíos del Desarrollo Vol. 1 - Nº 1*. UNSAM.
- Programa Conectar Igualdad (2016). Recuperado de <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=4210-D-2016>
- Proyecto de Ley S-813/18
- Resolución CFE No 343 /18 (2018). Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/res_cfe_343_18_0.pdf
- Resolución 263/15 (2015). Recuperado de http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/normas/RCFE_263-15.pdf

- Robinson, K. (2011). El sistema educativo es anacrónico. Entrevista Redes. Rtve.
- Schatán, C. (2018). Retos de la automatización y digitalización para el empleo en México. México próspero, equitativo e incluyente: construyendo futuros.
- Spichal, K (2020). La educación financiera, mejor si comienza en la infancia. The Conversation. Recuperado de <https://theconversation.com/la-educacion-financiera-mejor-si-comienza-en-la-infancia-138886>
- Vega, S. G. (2018). La cuarta revolución industrial y el liderazgo del futuro. Review of Global Management, 4(2), 16-17.
- WEF- WORLD Economic Forum (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Global Challenge Insight Report. Recuperado de: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- Weller, J., Gontero, S., Campbell, S. (2019). "Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo". CEPAL.