

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA ERA DIGITAL. BRECHAS Y OPORTUNIDADES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Yamile Delgado de Smith 
yamilesmith@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

RESUMEN

Este documento aborda las transformaciones significativas que está experimentando el mundo del trabajo debido a las revoluciones científico-tecnológicas, con un enfoque en la Industria 4.0 y la próxima llegada de la Industria 5.0. Se discute la importancia de adquirir nuevas habilidades digitales para adaptarse a los cambios en el mercado laboral, así como la necesidad de promover la inclusión digital y la innovación empresarial. Se destacan las oportunidades y desafíos en América Latina y el Caribe que surgen con la automatización, la inteligencia artificial y la colaboración entre humanos y tecnología. Además, se expone la relevancia de la equidad de género y la diversidad en el entorno laboral actual, año 2024.

Palabras clave: era digital, habilidades, inteligencia artificial, género

Recibido: 28/04/2024 Aceptado: 10/06/2024

ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION IN THE DIGITAL ERA. GAPS AND OPPORTUNITIES IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN

Yamile Delgado de Smith 
yamilesmith@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

SUMMARY

This document addresses the significant transformations that the world of work is experiencing due to scientific-technological revolutions, with a focus on Industry 4.0 and the upcoming arrival of Industry 5.0. The importance of acquiring new digital skills to adapt to changes in the labor market is discussed, as well as the need to promote digital inclusion and business innovation. The opportunities and challenges in Latin America and the Caribbean that arise with automation, artificial intelligence and collaboration between humans and technology are highlighted. In addition, the relevance of gender equality and diversity in the current work environment, year 2024, is exposed.

Keywords: digital age, skills, artificial intelligence, gender

Received: 28/04/2024 Accepted: 10/06/2024

Introducción

En un mundo en constante evolución impulsado por avances científicos y tecnológicos, el ámbito laboral se encuentra inmerso en transformaciones significativas que están redefiniendo la forma en que trabajamos y nos relacionamos con la tecnología. La industria 4.0 ha emergido como un paradigma que integra la automatización, la digitalización de procesos y el uso de tecnologías avanzadas en la manufactura, marcando un hito en la historia de la producción industrial. A medida que nos adentramos en esta nueva era, se vislumbra la llegada de la Industria 5.0, que promete una mayor colaboración entre humanos y sistemas automatizados avanzados.

En este contexto, la adquisición de habilidades digitales se vuelve fundamental para los trabajadores, quienes deben adaptarse a un entorno laboral cada vez más tecnológico y dinámico. La necesidad de innovar, colaborar y enfrentar situaciones complejas basadas en el conocimiento se convierte en un requisito indispensable en la era de la Industria 4.0. Además, la equidad de género y la diversidad se posicionan como pilares clave en la configuración de un entorno laboral inclusivo y sostenible. En este documento se explora las implicaciones de las revoluciones científico-tecnológicas en el mundo del trabajo, con una mirada en América Latina y el Caribe, analizando los desafíos y oportunidades que surgen en el camino hacia la transformación digital. Desde la automatización hasta la inteligencia artificial, se examinan los cambios que están dando forma a la nueva realidad laboral y se reflexiona sobre cómo las organizaciones y los trabajadores pueden prepararse para afrontar los retos del futuro.

La cuestión laboral en la era digital

El mundo del trabajo está experimentando transformaciones significativas debido a las revoluciones científico-tecnológicas. El conocimiento se ha convertido en el eje central, con un uso intensivo de tecnologías como la automatización, la robótica, la inteligencia artificial y el *blockchain*. Además, la big data está transformando la producción de bienes y servicios, y la evolución de Internet está redefiniendo las relaciones sociales y los procesos productivos.

Estas transformaciones han dado lugar a la aparición de la industria 4.0 y, a corto plazo, se espera la llegada de la industria 5.0. El trabajo industrial tradicional está siendo reemplazado por nuevas formas de organización, y la sociedad se encuentra atravesada por el uso intensivo de tecnologías.

Diversos autores, como Jeremy Rifkin, Alvin Toffler, Andrés Oppenheimer, Allan Touraine, Robert Castell, Jürgen Habermas y Michel Foucault, han reflexionado sobre estos cambios y no es casual que son referentes en la discusión de estos temas por lo acertado que han sido sus visiones que en el tiempo emergieron y emergen. La sociedad se configura cada vez más como una red, con términos como “sociedad del conocimiento”, “modernidad líquida” y “sociedad postindustrial”. La crisis del taylorismo-fordismo y la evolución hacia una organización centrada en las personas también son temas relevantes.

Para Doménech (2018) se trata de

El cambio tecnológico afectará el trabajo de muchas maneras:
transformando las regulaciones laborales, exigiendo elevados niveles de

cualificación para realizar actividades, complementariedad entre personas y sistemas operativos, interacción directa con la globalización laboral, elasticidad en la oferta de trabajo a los salarios, altos grados de competitividad entre los mercados de bienes y servicios, entre demás factores inevitables que se desarrollaran en la nueva era del trabajo. (p. 8)

Las organizaciones han tenido que adaptarse a nuevas formas de trabajo, diseño, suministro, aprendizaje tecnológico y producción robotizada. La gestión de personas dentro de las organizaciones ha sufrido cambios que llegaron para permanecer como por ejemplo los gustos y tendencias de cada generación, menos exposición a los medios tradicionales, compras online, resultados de corto plazo y la opinión colectiva paso a ser parte de la verdad.

Al respecto De la Garza Toledo en *El futuro del Trabajo en América Latina* (2018) indica que:

...el problema del futuro en una temática social, es más bien definir el espacio de lo posible, enmarcado por parámetros que lo delimitan y dentro de los cuales los sujetos fundamentales interacciones. De tal manera que, el resultado final en el futuro es resultado de estructuras e instituciones, pero también de los sujetos colectivos con capacidad de reflexión. Resulta reductivo pensar este futuro solo en términos de futuro de los puestos de trabajo o bien del número de trabajadores empleados o de sus calificaciones. El futuro del Trabajo debe incluir a los puestos de trabajo, pero también a las relaciones laborales y sindicales. Estas últimas están presionadas por los cambios en los puestos de trabajo, pero también por el

sistema de relaciones de trabajo, el modelo económico y político, así como las relaciones de fuerza entre los tres grandes actores mencionados. Es decir, no hay una relación lineal entre cambios en los puestos de trabajo con políticas laborales de las empresas, del Estado o de los sindicatos. En todo caso, las nuevas formas de trabajar presionan pero no determinan linealmente a las segundas.

Oppenheimer en su obra *"Sálvese quien pueda"*, destaca que la desaparición de empleos está aumentando de forma exponencial, con la gradual extinción de diversas ocupaciones debido a la automatización y la introducción de tecnologías como robots en sectores laborales tradicionales.

La desaparición de empleos está aumentando de forma exponencial, o sea, a pasos cada vez más acelerados. Lo vemos todos los días a nuestro alrededor. En años no muy lejanos hemos constatado la gradual extinción de los ascensoristas, las operadoras telefónicas, los barrenderos que limpiaban las calles con un rastrillo, y muchos obreros de fábricas manufactureras, que están siendo reemplazados por robots. En Estados Unidos están desapareciendo los cajeros de las casillas de cobranza de los estacionamientos y los empleados de las aerolíneas que atienden al público en los aeropuertos. En Japón, los meseros de muchos restaurantes ya están siendo reemplazados por cintas movedizas y hasta los chefs de varios restaurantes de sushi están siendo sustituidos por robots. Ahora están

viendo amenazados sus trabajos no sólo los trabajadores manuales, sino también quienes realizamos tareas de cuello blanco, como los periodistas, los agentes de viajes, los vendedores de bienes raíces, los banqueros, los agentes de seguros, los contadores, los abogados y los médicos.

Prácticamente no hay profesión que se salve.

La transformación digital en la industria 4.0.

La Industria 4.0 representa una revolución en la forma en que se organiza y supervisa la cadena de valor a lo largo del ciclo de vida del producto y en los sistemas de fabricación, todo respaldado por las tecnologías de la información. Este concepto, originado en Alemania en 2011, se conoce también como "Fábrica Inteligente" o "Internet industrial", y se basa en la implementación del "Internet de las cosas" (IoT) en el ámbito industrial. Estas denominaciones reflejan la transformación digital en los procesos de fabricación, una suerte de "revolución industrial" impulsada por el avance de las tecnologías de la información, especialmente la informática y el software. La Industria 4.0 se caracteriza por la automatización, la digitalización de procesos y el uso de tecnologías electrónicas e informáticas en la manufactura, con un enfoque en la personalización de la producción y la creación de negocios de valor agregado. La integración de tecnologías digitales en la manufactura ha sido esencial para este nuevo paradigma, mejorando la eficiencia operativa y el desempeño organizacional. La innovación de productos y procesos se impulsa a través de fábricas inteligentes conectadas en redes de trabajo a lo largo de la cadena de valor, requiriendo trabajadores con habilidades únicas para adaptarse a entornos complejos basados en el conocimiento, lo que fomenta la creatividad y versatilidad en el trabajo humano.

Además, las transformaciones tecnológicas asociadas a la Industria 4.0 tienen un impacto significativo en los empleos actuales y futuros. La automatización y la adopción de tecnologías avanzadas pueden reemplazar tareas manuales y repetitivas, lo que impulsa la necesidad de adquirir nuevas habilidades digitales como programación, análisis de datos y ciberseguridad. La colaboración entre humanos y máquinas se vuelve más común, y se vislumbra que la Industria 5.0 se centrará en la colaboración entre humanos y robots avanzados, abriendo nuevas oportunidades en el diseño, mantenimiento y supervisión de sistemas automatizados.

La Industria 4.0 y las transformaciones tecnológicas están teniendo un impacto significativo en el mundo laboral actual y futuro. Estos cambios están impulsando la automatización, la digitalización de procesos y la adopción de tecnologías avanzadas en diversos sectores, lo que puede llevar a la reemplazo de tareas manuales y repetitivas. Como resultado, se requiere que los trabajadores adquieran nuevas habilidades digitales y se adapten rápidamente a los cambios tecnológicos para mantenerse relevantes en el mercado laboral. Además, la colaboración entre humanos y máquinas se vuelve más común, y se vislumbra la transición hacia la Industria 5.0, que se centrará en la colaboración entre humanos y robots avanzados. Esto generará nuevas oportunidades laborales en áreas como el diseño, mantenimiento y supervisión de sistemas automatizados.

Las relaciones laborales, mercados laborales emergentes y el futuro del trabajo

El mercado laboral está experimentando cambios significativos debido a la evolución tecnológica, la globalización y las nuevas formas de trabajo. Son cinco las tendencias observadas. **Primero;**

automatización y habilidades digitales: la automatización y la inteligencia artificial están transformando la naturaleza de los empleos. La demanda de habilidades digitales, como la programación, el análisis de datos y la ciberseguridad, está en aumento. Las organizaciones buscan profesionales versátiles y adaptativos. **Segundo;** trabajo remoto y flexibilidad: La pandemia del COVID-19 aceleró la adopción del trabajo remoto. Muchas empresas han implementado políticas flexibles para permitir a los empleados trabajar desde casa. La flexibilidad laboral se ha convertido en una prioridad para atraer y retener talento. Las organizaciones están adoptando herramientas digitales para facilitar la colaboración a distancia. **Tercero;** formación continua y reciclaje de habilidades: La formación continua es esencial para mantenerse relevante en el mercado laboral. Los profesionales deben estar dispuestos a aprender nuevas habilidades y adaptarse a los cambios. Las empresas están invirtiendo en programas de capacitación y desarrollo para sus empleados, fomentando la actualización constante. **Cuarto;** equidad y diversidad: La equidad de género y la diversidad son temas cruciales en el mundo laboral. Las organizaciones están trabajando para crear entornos inclusivos y eliminar barreras para el crecimiento profesional. La igualdad salarial, la representación de minorías y la promoción de la diversidad son áreas en las que se están realizando esfuerzos significativos. **Quinto;** nuevos modelos de empleo: los modelos tradicionales de empleo están evolucionando. El trabajo freelance, los proyectos temporales y las plataformas de gig economy están ganando terreno. La flexibilidad y la independencia atraen a muchos profesionales, y las organizaciones están adaptándose a estas tendencias. Conociendo estos escenarios, resulta interesante conocer cuál es el rol de los actores laborales en la era digital desarrollado en el siguiente segmento.

Rol de los actores laborales en la era digital

La transformación digital ha tenido un profundo impacto en el mundo del trabajo, y los actores laborales desempeñan un papel crucial en esta adaptación a las nuevas tecnologías y tendencias.

A continuación, algunos aspectos clave sobre su rol en este contexto:

Adaptación a la tecnología: Los trabajadores deben estar dispuestos a aprender y utilizar herramientas tecnológicas implementadas en las organizaciones. Esto implica adquirir habilidades digitales y aprovechar al máximo las plataformas y sistemas digitales disponibles.

Innovación y creatividad: En la era digital, se valora la capacidad de los trabajadores para aportar ideas innovadoras y creativas. Estas ideas impulsan el desarrollo y la competitividad de las empresas.

Colaboración y trabajo en equipo: La colaboración entre los actores laborales es fundamental en el entorno digital. La interconexión y la comunicación fluida son esenciales para el éxito de los proyectos. Trabajar en equipo, compartir conocimientos y fomentar un clima de confianza son aspectos clave.

Desarrollo de competencias digitales: Los trabajadores deben desarrollar competencias digitales para adaptarse al mercado laboral actual. Esto incluye habilidades en el manejo de herramientas digitales, alfabetización digital y capacidad para trabajar en entornos virtuales.

Ética y seguridad digital: En la era digital, la ética y la seguridad digital son fundamentales. Los actores laborales deben proteger la información y ser conscientes de su responsabilidad en este aspecto. En este contexto las habilidades demandadas en términos generales son: pensamiento crítico, resolución de problemas, creatividad, adaptabilidad, aprendizaje continuo, inteligencia emocional, colaboración, comunicación efectiva, pensamiento analítico, conciencia digital y gestión de resiliencia.

Roles clave del sistema de relaciones laborales y la educación en la era de las tecnologías disruptivas

Las transformaciones organizacionales redimensionan en términos laborales los roles de los actores del sistema de relaciones laborales reasignado además del rol de fijar las condiciones labores, nuevas pautas en los siguientes términos tal y como lo sugiere Nelson Salgado en *Tecnologías disruptivas y su impacto en el mercado laboral*:

Rol de la empresa: Impulsar la investigación y desarrollo de tecnologías disruptivas, implementar soluciones innovadoras en sus procesos y servicios, adaptar su modelo de negocio a los cambios tecnológicos y fomentar la colaboración con otras empresas y startups. **Rol de los gobiernos:** Establecer políticas y regulaciones que fomenten la adopción y el desarrollo de tecnologías disruptivas, promover la inversión en infraestructuras digitales, facilitar la colaboración entre empresas y centros de investigación, y garantizar la protección de los derechos laborales y la seguridad en el uso de estas tecnologías. **Rol de las instituciones educativas:** Adaptar los programas de educación para desarrollar habilidades relevantes en el contexto de las tecnologías disruptivas, fomentar la investigación y la formación continua, establecer alianzas con empresas y organizaciones para brindar oportunidades de aprendizaje práctico, y promover la conciencia ética y la responsabilidad social en el uso de estas tecnologías. **Rol de los trabajadores:** Actualizarse constantemente en nuevas habilidades requeridas por las tecnologías disruptivas, desarrollar una mentalidad de aprendizaje continuo, adaptarse a los cambios en el entorno laboral, colaborar en equipos multidisciplinarios, y participar en la creación y aplicación de soluciones innovadoras para maximizar los beneficios

de las tecnologías disruptivas. **Rol de la gestión de Recursos Humanos:** Implica el proceso que permite a los gestores, hacer diligencias conducentes para facilitar que los recursos humanos inmersos en el proceso productivo contribuyan con el logro de los objetivos estratégicos del negocio (Delgado de Smith, 2007). Y siempre es “el eje sobre los cuales se tejen los temas básicos de pertenencia, permanencia, desarrollo e integración dentro de las organizaciones, y constituye por definición la columna vertebral de la generación de riqueza y por siguiente del bienestar social de una país” Delgado de Smith, y Richter (2003: 288).

Evaluación de las tecnologías disruptivas en América Latina

La **Matriz DOFA**, también conocida como **Análisis SWOT**, es una herramienta que permite evaluar la situación actual de una organización o proyecto al analizar sus **Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas**. Del análisis de los documentos emitidos por la CEPAL y la OIT los elementos clave identificados en la matriz DOFA para las tecnologías disruptivas en América Latina:

Debilidades: Escasez de inversión en I+D: La falta de inversión en investigación y desarrollo limita la generación de conocimiento y la innovación tecnológica. Brecha en la capacitación especializada: La falta de programas de formación y capacitación dificulta el desarrollo de talento local y la adopción de nuevas tecnologías.

Oportunidades: Crecimiento del ecosistema de startups: El aumento en el número de startups en la región brinda oportunidades para la adopción y creación de tecnologías disruptivas. Interés de

Inversionistas Extranjeros: El interés de inversionistas internacionales puede impulsar la adopción y desarrollo de tecnologías disruptivas.

Fortalezas: Diversidad de recursos naturales: América Latina cuenta con una variedad de recursos naturales que pueden servir como base para el desarrollo de tecnologías disruptivas en sectores como la energía renovable y la agricultura. Crecimiento del acceso a internet: La mayor conectividad en la región ha creado oportunidades para la adopción de tecnologías disruptivas en áreas como el comercio electrónico y la educación digital.

Amenazas: Brecha digital: La falta de acceso a tecnologías digitales en algunas comunidades puede limitar la adopción y el desarrollo de tecnologías disruptivas. Incertidumbre política y económica: La inestabilidad política y económica en algunos países puede obstaculizar el crecimiento y la inversión en tecnologías disruptivas.

Recomendaciones para impulsar el desarrollo productivo sostenible e inclusivo en América Latina y el Caribe

En el documento Ciencia, tecnología e innovación para un desarrollo productivo sostenible e inclusivo, CEPAL abril 2024, ofrece recomendaciones específicas para impulsar el desarrollo productivo sostenible e inclusivo en América Latina y el Caribe. Entre ellas: **Fortalecimiento de la gobernanza de la ciencia y la tecnología:** Se sugiere mejorar la coordinación entre los actores gubernamentales, académicos y empresariales para promover la investigación y la innovación. Fomentar la creación de políticas y estrategias que impulsen la inversión en ciencia y tecnología. **Enfoque territorial y desarrollo local:** Se recomienda considerar las particularidades de cada región y adaptar las políticas de ciencia, tecnología e innovación a sus necesidades específicas.

Promover la colaboración entre universidades, empresas y gobiernos locales para fortalecer la capacidad de innovación en las comunidades. **Agendas sectoriales y tecnológicas:** Se insta a desarrollar agendas específicas para sectores clave, como la agricultura, la industria manufacturera, la salud y la energía. Identificar oportunidades para la adopción de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, la robótica y la biotecnología. **Inclusión digital y acceso a la tecnología:** Garantizar que todos los sectores de la sociedad tengan acceso a la tecnología y puedan beneficiarse de la transformación digital. Promover la capacitación y la alfabetización digital para cerrar la brecha digital. **Promoción de la innovación empresarial:** Estimular la colaboración entre empresas, centros de investigación y universidades para fomentar la innovación. Facilitar el acceso a financiamiento para proyectos innovadores. La importancia de la CEPAL en el diseño de políticas públicas relacionadas con la era digital radica en su capacidad para ofrecer un enfoque integral y contextualizado que aborde los desafíos y oportunidades que surgen en este nuevo entorno tecnológico. Al ser un organismo regional con experiencia en el análisis de las dinámicas socioeconómicas de América Latina y el Caribe, la CEPAL puede contribuir significativamente a la formulación de políticas que promuevan la inclusión digital, la equidad de género, la innovación empresarial y el acceso a la tecnología en la región. Su enfoque en el desarrollo sostenible y la reducción de las brechas digitales la posiciona como un actor clave en la elaboración de estrategias que impulsen el crecimiento económico y social en un entorno cada vez más digitalizado.

Desde la perspectiva de América Latina y el Caribe, es fundamental que los gobiernos y las instituciones regionales promuevan políticas públicas que fomenten la adopción de tecnologías

disruptivas, como parte de la transformación en el mundo del trabajo impulsada por la Industria

4.0. Algunas recomendaciones específicas incluyen:

1. Inversión en educación y capacitación: Es crucial invertir en programas de educación y capacitación que desarrollen habilidades digitales en la fuerza laboral. Esto permitirá a los trabajadores adaptarse a los cambios tecnológicos y aprovechar las oportunidades de empleo en sectores emergentes.
2. Apoyo a startups y emprendedores: Los gobiernos pueden incentivar la creación y el crecimiento de startups tecnológicas a través de financiamiento, asesoría y facilitación de acceso a mercados internacionales. Esto contribuirá a la innovación y al desarrollo de soluciones tecnológicas locales.
3. Promoción de la inclusión digital: Es fundamental reducir la brecha digital en la región, garantizando el acceso equitativo a la tecnología y a la conectividad. Esto permitirá que más personas puedan beneficiarse de las oportunidades que brinda la economía digital.
4. Alianzas público-privadas: La colaboración entre el sector público y privado es clave para impulsar la adopción de tecnologías disruptivas en la región. Estas alianzas pueden facilitar la transferencia de conocimiento, la inversión en infraestructura digital y la creación de ecosistemas de innovación.
5. Regulación y protección laboral: Los gobiernos deben establecer marcos regulatorios que protejan los derechos laborales en un entorno digitalizado. Es importante garantizar la seguridad y la equidad en el trabajo, así como promover la formación continua de los trabajadores para afrontar los cambios tecnológicos. En esta dinámica, Montserrat y Delgado de Smith (2010:35) sostienen que “El compromiso ético en la gestión es sin duda una aspiración de todo el componente sociolaboral de la organización, sin embargo, es imposible pasar por alto el hecho de que la Gestión de Recursos Humanos obedece a un conjunto de procesos que sólo pueden ser abordados sobre una visión sistémica, lo cual plantea la imposibilidad de tejer un único enfoque ético para todos

los procesos, tomando en cuenta las características de cada uno, aun cuando sea necesario uno de orden referencial y genérico. En tal sentido, es imperativo, reconocer las características del sistema y sus peculiaridades.” Los mismos autores consideran que “No se trata, en todo caso, de construir normas bajo un igualitarismo rígido, ni de deconstruir los roles organizacionales con referencia en los cargos, se trata en suma de que estos elementos no deben estar mediados por una pretendida norma ética, que en la práctica presupone que todo lo ligado al beneficio capitalista es ético y que cualquier trasgresión al negocio sería fundamentalmente una inmoralidad, con lo cual el individuo sostendría la tesis (en claro efecto de alienación) de que lo bueno está ligado a la venta de la fuerza de trabajo en cualquier condición y lo malo estaría asociado a una franca lucha por reivindicaciones en el trabajo o fuera de él.” (Montserrat y Delgado de Smith, 2010:33).

Reflexiones finales

1. Es fundamental reconocer que el mundo laboral está experimentando cambios profundos impulsados por la evolución tecnológica, la globalización y las nuevas formas de trabajo. Estas transformaciones están redefiniendo la naturaleza de los empleos y las habilidades requeridas en el mercado laboral actual.

2. La automatización, la inteligencia artificial y la digitalización de procesos están transformando la manera en que se realizan las actividades laborales, lo que implica la necesidad de adquirir habilidades digitales y la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos.

3. La colaboración entre humanos y sistemas automatizados se vuelve cada vez más relevante en la Industria 4.0 y la Industria 5.0, lo que plantea nuevas oportunidades de empleo en el diseño, mantenimiento y supervisión de tecnologías.
4. Las organizaciones deben adaptarse a estas tendencias tecnológicas y promover entornos laborales inclusivos que fomenten la equidad de género y la diversidad.
5. La capacitación y el desarrollo de habilidades se convierten en aspectos clave para los trabajadores y las organizaciones que buscan mantenerse competitivos en un entorno laboral en constante cambio.

En el año 1999 se indicaba, desde la Organización Internacional del Trabajo, la importancia del Trabajo Decente y hoy, 25 años después, nada cambia; debe ser el norte cualquiera sea la transformación organizacional en la era digital con la idea de obtener las oportunidades que ofrece. “La gestión de los mundos de vida incorporados al quehacer del trabajo, permite construir una visión de lo humano, estructurado como elemento que permite construir una visión de lo humano, estructurado como elemento que permitirá superar el “síndrome” de suponer que todo lo que entra al sistema son recursos previsibles y manejables como inventarios” (Delgado de Smith y Richter, 2003, p. 298).

Referencia bibliográficas

Castell, R. (1996). “La era de la información: Economía, sociedad y cultura” (1996). Alianza Editorial. Madrid.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). Tecnologías digitales para un nuevo futuro. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/879779be-c0a0-4e11-8e08-cf80b41a4fd9/content>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024). Ciencia, tecnología e innovación para un desarrollo productivo sostenible e inclusivo. Disponible en <https://innovalac.cepal.org/4/es/documentos/ciencia-tecnologia-e-innovacion-un-desarrollo-productivo-sostenible-e-inclusivo>

De la Garza Toledo, E. (2018). Introducción: el futuro del trabajo en América Latina. *El Futuro del Trabajo*, 10(15), 5. Recuperado de: <http://relats.org/documentos/FTGeneral.RevistaTrabajoM%C3%A9xico2018.pdf#page=7>

Delgado de smith, Yamile (2007). Gestión de Recursos Humanos. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Delgado de Smith, Y., & Richter, J. (2003). Gestión de recursos humanos y trabajo decente. En Y. Delgado de Smith J. Ritcher (Coord.) El Trabajo desde diversas miradas. Universidad de Carabobo. Pp: 287- 302

Doménech, Rafael. (2018). El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo. Documento en línea. Disponible en:

https://www.bbvaresearch.com/wpcontent/uploads/2018/02/El_empleo_del_Futuro-IEF-26feb2018.pdf.

Foucault, M. (1975). “Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión” Siglo XXI Editores. México.

Habermas, J. (1987). “Teoría de la acción comunicativa” (1987). Taurus. Madrid.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---abinet/documents/publication/wcms_570288.pdf

Montserrat Juan y Delgado de Smith Yamile (2010) Ética en la Gestión de Recursos Humanos. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol. 2 N° 14. PP: 26-39 En <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n14/art3.pdf>

OIT (2019). Trabajar para un futuro más prometedor Comisión mundial sobre el futuro del trabajo 2019 – Ginebra.

OIT El futuro del trabajo en el mundo de la industria 4.0 en https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_749337.pdf

OIT (2017). El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global.

Oppenheimer, A. (2010) ¡Basta de historias! Barcelona: Debate.

Oppenheimer, A. (2014). ¡Crear o morir! Barcelona: Debolsillo.

Oppenheimer, A. (2018). ¡Sálvese quien pueda!. Barcelona: Debolsillo.

Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. Barcelona: Paidós.

Rifkin, J. (2001). *The age of access: The new culture of hypercapitalism*. Penguin. Recuperado:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=70dEDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=%22Jeremy+Rifkin%22&ots=Pz7h2ilMCK&sig=4cTd3ZO7Oc2IH-I3Kt3pxfthYJs#v=onepage&q=%22Jeremy%20Rifkin%22&f=false>

Rifkin, J. (2009). *The empathic civilization: The race to global consciousness in a world in crisis*.

Penguin. Recuperado:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4maZ2udPMf8C&oi=fnd&pg=PT10&dq=%22Jeremy+Rifkin%22&ots=GIOziXSVF0&sig=WnxXwkQZSyLQOPerFTTQ5LxTP7U#v=onepage&q=%22Jeremy%20Rifkin%22&f=false>

Rifkin, J. (2010). La civilización empática. Recuperado: https://www.gutierrez-rubi.es/wp-content/uploads/2010/03/la_civilizacion_empatica.pdf

Rifkin, J. (2019). *El green new deal global* (Vol. 25). Ediciones Paidós. Recuperado:
https://indi.cat/wp-content/uploads/INDI2020_ResumenLectura_TheNewGreenDeal_MaAngelesGonzalez.pdf

Salgado, N- Tecnologías disruptivas y su impacto en el mercado laboral
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3418/7655>
<https://doi.org/10.23857/dc.v9i1>

Toffler, A. (1983). *La tercera ola*. Barcelona: Plaza & Janés.

Toffler, A. (1990). *El cambio del poder*. Barcelona: Plaza & Janés.

Toffler, A. (2006). *La revolución de la riqueza*. Barcelona: Debolsillo.

Touraine A. (1995). “¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes” (1995). Fondo de Cultura Económica. México.