

SABER UNIVERSITARIO

Nº 16, julio-diciembre 2026



Nº 16

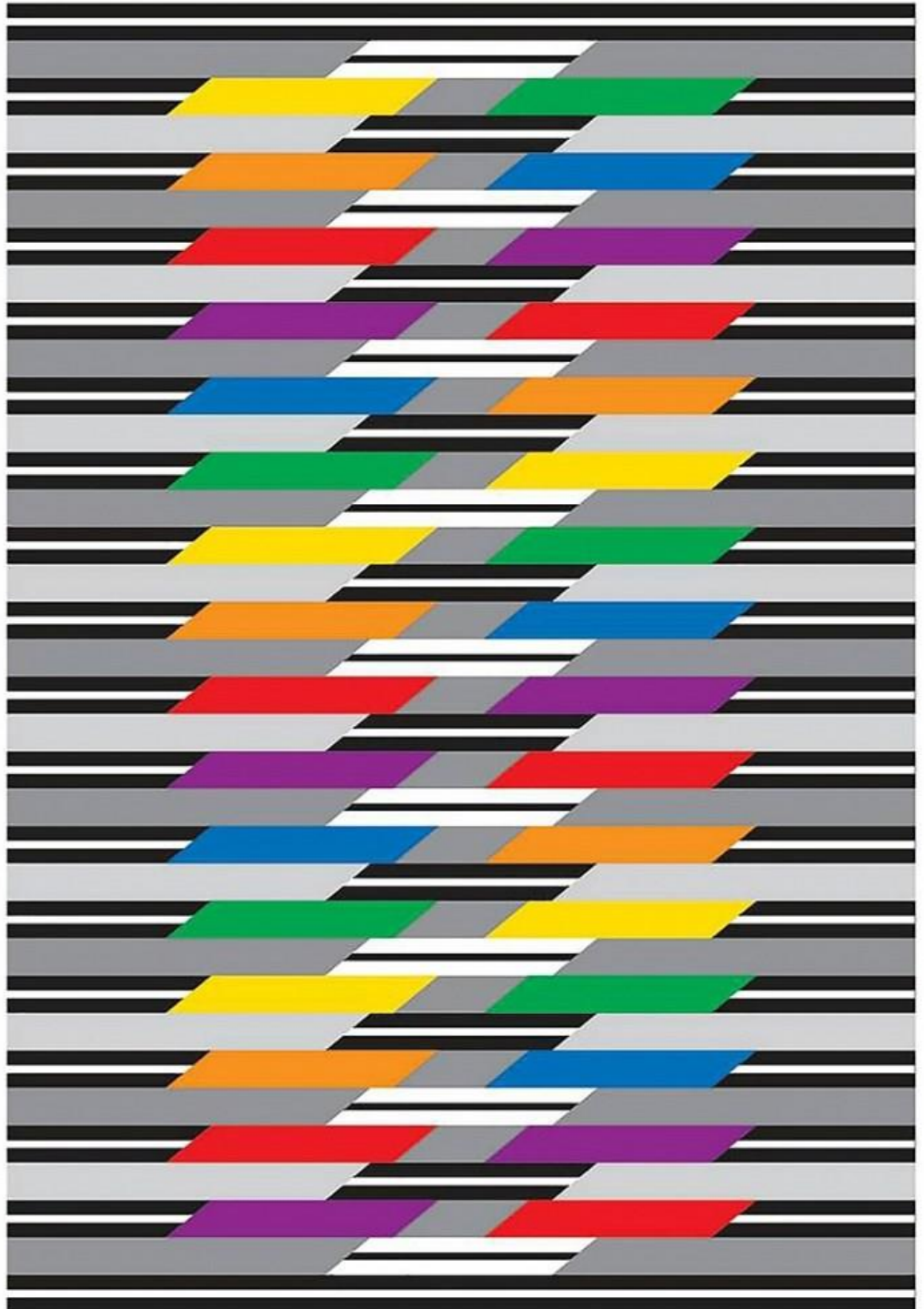


Imagen: *Fragmentación de la luz y el color*

Creación: Juvenal Ravelo

Revista Multidisciplinaria – UPTNMLS – Venezuela

ISSN: 2610-8224

Depósito legal: MO2018000017

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA SABER UNIVERSITARIO

Universidad Politécnica Territorial del Norte de Monagas “Ludovico Silva”
Estado Monagas – Venezuela.



Consejo Directivo

Ordenara Gil-Albert Almeida
Rector

Mairett Cermeño Medina
Responsable del Área
Académica

Responsable del Área
Territorial

Jesús Enrique Farías Cabello
Secretario

Equipo Editorial

Consejo de Redacción

Mairett Cermeño
Directora

Luis Peñalver-Bermúdez
Editor

Corresponsales académicas

- ❖ Mónica Romero (Caripito)
- ❖ Sulmira Regardiz (Punta de Mata)

Consejo Asesor

- ❖ Maximino Valerio. UPEL.
- ❖ Nelson Caraballo. UDO.
- ❖ Luis García. UNEXPO
- ❖ Yondrig Guevara. UTDFT
- ❖ Lelisbeth Sucre. UNA

Comité Científico Internacional

- ❖ José Del Pino Espejo. UPO. España
- ❖ Jairo Luna. UNAL. Colombia
- ❖ Jesús Gabriel Franco. UAM. México
- ❖ Teresa Velasco. UCO. España
- ❖ María Dilma Brasileiro. UFPB. Brasil
- ❖ Mariel Martí. MDP. Argentina
- ❖ Flor Gómez. UDG. México
- ❖ Jaime Navarro. CIPS. México

Revista Multidisciplinaria Saber Universitario

Nº 16, julio-diciembre 2026.

ISSN: 2610-8224.

Depósito Legal: MO2018000017

República Bolivariana de Venezuela

Impacto de las tecnologías basadas en inteligencia artificial y el trabajo híbrido con la efectividad de las técnicas tradicionales de descripción de cargos.

Darwin J. Maita

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez
Maturín, Venezuela
djmaita2@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-2180-1865>

Resumen

La adopción de tecnologías basadas en inteligencia artificial y la consolidación estructural del trabajo híbrido transforman la composición de las tareas, los tiempos y los lugares del desempeño laboral. Objetivo: examinar el impacto de ambas fuerzas sobre la efectividad de las técnicas tradicionales de descripción de cargos, técnica fundacional de la gestión de recursos humanos. Método: revisión teórico-integrativa de literatura indexada y fuentes institucionales publicadas entre 2021 y 2026, con categorización deductiva en tres ejes: supuestos de la técnica tradicional, reconfiguración tecnológica del trabajo y dispersión espacio-temporal del mismo. Resultados: la descripción tradicional pierde efectividad por obsolescencia dinámica, por la fragmentación de condiciones que ya no coinciden con el documento y por la tensión entre estandarización y autonomía; emerge la propuesta de una descripción viva, híbrida en su método y orientada a competencias, con gobernanza ética de los datos. Conclusiones: las técnicas no desaparecen, se recombinan, y su renovación es condición de pertinencia para las organizaciones latinoamericanas.

Palabras clave: descripción de cargos, análisis del trabajo, inteligencia artificial, trabajo híbrido.

Introducción

La descripción de cargos es probablemente la técnica más antigua y estable de la gestión de recursos humanos. Documenta tareas, responsabilidades, condiciones de ejecución y requerimientos del puesto, y a partir de ella se articulan la selección, la compensación, la evaluación del desempeño, la formación y buena parte de la defensa jurídica de las decisiones sobre personal. Su racionalidad es contable en sentido amplio: un cargo es una unidad estable, observable y descriptible, cuyo contenido puede registrarse en un documento que permanezca válido durante ciclos largos de revisión.

Esa racionalidad descansa hoy sobre dos premisas que están siendo erosionadas al mismo tiempo. Por un lado, las tecnologías basadas en inteligencia artificial absorben tareas cognitivas, reasignan responsabilidades en tiempo real y modifican la composición interna de los puestos con una velocidad superior a la de cualquier ciclo de actualización documental. Por el otro, el trabajo híbrido y remoto ha disuelto la unidad espacial y temporal del cargo: el mismo puesto se ejecuta desde la oficina, el domicilio y territorios móviles, en franjas horarias flexibles y bajo formas de supervisión mediadas por datos (Kniffin et al., 2021). La pregunta que este artículo aborda es directa: qué ocurre con la efectividad de las técnicas tradicionales de descripción de cargos cuando sus dos premisas fundamentales, la estabilidad del contenido y la unidad del lugar, dejan de cumplirse.

La revisión persigue tres objetivos: caracterizar los supuestos sobre los que se levanta la descripción tradicional; examinar cómo la reconfiguración tecnológica y la dispersión del trabajo comprometen esos supuestos; y explorar las vías de recombinación que permitirían a la técnica conservar su función administrativa y jurídica en el nuevo escenario. El argumento central sostiene que el problema no es la obsolescencia de la descripción de cargos como instrumento, sino la incompatibilidad creciente entre la cadencia estática de su elaboración y la dinámica del trabajo que pretende describir. Esa incompatibilidad admite soluciones de diseño, que se discuten al final.

Problema y contexto

La técnica tradicional presupone, primero, que las tareas pueden inventariarse de manera exhaustiva y separable; segundo, que ese inventario permanece estable entre revisiones; tercero, que las condiciones de ejecución, horario, lugar, supervisión, equipos, son características fijas del puesto; y cuarto, que un analista humano puede observar y documentar todo lo anterior. Cada premisa ha envejecido de manera distinta. La inteligencia artificial ataca la primera y la segunda: cuando un sistema conversacional asume la redacción de informes que antes consumía la mitad de la jornada de un analista, la descripción vigente del cargo queda desactualizada sin que haya cambiado ni la denominación del puesto ni su nómina. La automatización ya no sustituye cargos completos sino que redistribuye tareas dentro de ellos, con lo cual el documento, correcto en su forma, miente en su contenido (Dwivedi et al., 2021).

El trabajo híbrido ataca la tercera y la cuarta premisa. La evidencia experimental reciente confirma que el trabajo híbrido bien diseñado mejora la retención del personal sin deteriorar el desempeño, lo que convierte la modalidad en opción estructural y no en contingencia sanitaria (Bloom et al., 2024). Pero esa misma estructura fragmenta el lugar y el tiempo del trabajo en combinaciones que ninguna descripción escrita anticipó: un analista que opera desde tres ubicaciones con ventanas horarias negociadas ya no cumple las condiciones de ejecución que su ficha de cargo declara. La supervisión, por su parte, migró de la observación presencial al rastro de datos, con efectos que dependen del diseño y del propósito percibido del monitoreo (Gajendran et al., 2021; Ravid et al., 2023).

El contexto latinoamericano acentúa el desajuste. La región sostiene niveles elevados de informalidad laboral, cercanos a la mitad del empleo, lo que significa que buena parte del trabajo ni siquiera accede a las formalidades documentales que la técnica presupone (OIT, 2023a). La inclusión laboral figura, en los diagnósticos regionales, como el desafío social central, con importantes brechas de calidad del empleo entre formalidad e informalidad (CEPAL, 2023; OIT, 2023b). En las pequeñas y medianas empresas, dominantes en el tejido productivo regional, la descripción de cargos suele existir como pieza formal para requerimientos normativos, con escasa vinculación a las decisiones reales de contratación y remuneración. El problema, entonces, es doble: en las organizaciones que la usan, la técnica pierde vigencia por la dinámica del trabajo; en las que no la usan, el nuevo escenario tecnológico eleva el costo de no tenerla, porque la gestión de datos, la compensación por competencias y la defensa jurídica exigen precisamente la documentación que falta. La pregunta de la revisión se formula en consecuencia: bajo qué condiciones la descripción de cargos conserva efectividad cuando las tecnologías inteligentes y el trabajo híbrido redefinen el objeto que debe describir.

Referencias teóricas

La descripción de cargos es el producto visible de un proceso más amplio, el análisis del trabajo, que la tradición administrativa concibe como la recolección sistemática de información sobre tareas, conductas requeridas y contexto de ejecución. De ese proceso derivan las especificaciones de puesto para selección, las estructuras salariales por valoración de cargos, los estándares de desempeño y los perfiles de formación. Su eficacia documental es también jurídica: el documento escrito es la primera referencia en disputas sobre funciones, promociones, despidos y adecuaciones, lo que explica su permanencia institucional en los sistemas de gestión y su exigencia en los ordenamientos públicos (Tambe et al., 2019). Esa dualidad administrativa y probatoria explica por qué la técnica sobrevive a cada ola de crítica: mientras existan decisiones que deban justificarse ante terceros, alguien necesitará un documento que describa qué hacía el trabajador.

El análisis del trabajo, sin embargo, nunca operó en el vacío: presupone un diseño del trabajo cuya forma determina qué es observable y qué es relevante. La investigación contemporánea sobre diseño del trabajo demuestra que las tecnologías no determinan su propia consecuencia organizacional: entre automatización que empodera y algoritmo que intensifica el control media una decisión de diseño, y son los arreglos de tareas, autonomía y coordinación los que definen el trabajo real (Parker & Grote, 2022). Esta tesis trasladada a la descripción de cargos resulta decisiva: si el diseño del trabajo se vuelve fluido, el instrumento que lo congela se vuelve automáticamente una fotografía vencida.

La literatura multidisciplinaria sobre inteligencia artificial coincide en que su efecto organizacional distintivo no es la sustitución de empleos completos sino la recomposición de tareas y flujos de decisión dentro de los puestos, con implicaciones para la confianza, la

responsabilidad y el rediseño de roles (Dwivedi et al., 2021). La evidencia sobre su adopción en organizaciones muestra transformaciones en los contratos psicológicos y en la confianza de los trabajadores cuando las tareas se redistribuyen hacia sistemas inteligentes, lo que obliga a renegociar expectativas que las descripciones formales ni siquiera registran (Braganza et al., 2021). En términos técnicos, el problema para el análisis del trabajo es epistemológico: si el contenido del cargo se modifica por configuraciones de software que el propio departamento de personal no administra, la observación humana periódica deja de ser fuente suficiente, y el inventario de tareas requeriría actualizarse a la velocidad de los despliegues tecnológicos.

El segundo rasgo crítico es el desplazamiento del control hacia la medición. Cuando el desempeño se vuelve verificable mediante telemetría y rastros digitales, surge la tentación de sustituir la descripción documental por la métrica continua. La metaevidencia sobre monitorización electrónica del desempeño aporta aquí el criterio de equilibrio: sus efectos sobre actitudes y resultados dependen del propósito, la intensidad y la transparencia del sistema, y resultan disfuncionales cuando se percibe como vigilancia de personas antes que como retroalimentación de procesos (Ravid et al., 2023). La gobernanza responsable de esos datos, con principios de finalidad, minimización y rendición de cuentas, constituye una responsabilidad digital que la literatura de servicios recomienda gestionar de manera explícita (Wirtz et al., 2023).

La tercera vertiente teórica proviene de la investigación sobre trabajo distribuido. La pandemia convirtió el teletrabajo en objeto de estudio sistemático, y sus conclusiones convergen en un punto: el éxito del trabajo remoto depende de decisiones de diseño sobre autonomía, carga, comunicación y apoyo social, no de la mera adopción de la modalidad (Wang et al., 2021). La supervisión a distancia exige estructurar deliberadamente roles y ritmos de coordinación cuando la autoridad no comparte espacio físico (Newman & Ford, 2021), y el comportamiento de los trabajadores en entornos virtuales se vuelve parcialmente opaco a los mecanismos clásicos de observación (Gajendran et al., 2021). A ello se suma la frontera difusa entre vida y trabajo, cuyo desbordamiento crónico alimenta el agotamiento cuando el control del tiempo se deteriora (Maslach & Leiter, 2022).

Para la descripción de cargos, este cuerpo de evidencia redefine el problema. Las condiciones de ejecución, durante décadas variable estándar de toda ficha de puesto, se convierten en acuerdos individuales y cambiantes, gestionados por política y no por documento fijo. La descripción que registre horario y lugar de un cargo híbrido describirá, en rigor, una de las configuraciones posibles del cargo, no el cargo. La técnica necesita, en consecuencia, distinguir entre el núcleo invariante del puesto, sus resultados y competencias, y su capa variable de condiciones, hoy negocial.

Metodología

Se asumió una revisión documental de carácter teórico-integrativo. La elección responde a la naturaleza del objeto: las corrientes que confluyen en el problema, análisis del trabajo, inteligencia artificial aplicada a la gestión y trabajo híbrido, poseen literaturas maduras pero dispersas entre disciplinas, y su articulación en torno a una técnica concreta no ha sido objeto de síntesis sistemática previa. La revisión integrativa permite ese cruce heterogéneo con foco argumentativo.

El corpus se construyó en dos estratos. El primero reunió artículos arbitrados publicados entre 2021 y 2026, localizados en SciELO, Redalyc, Google Scholar y las plataformas editoriales de las revistas núcleo de psicología organizacional, gestión y sistemas de información, mediante búsquedas con descriptores en español e inglés: descripción de cargos y análisis del trabajo; job analysis and artificial intelligence; trabajo híbrido y diseño del trabajo; electronic performance monitoring; digital responsibility and human resources. El segundo estrato integró informes institucionales de organismos internacionales en su edición en español, de la OIT y la CEPAL, por su valor contextual para el mercado laboral regional. Se incluyeron, con justificación expresa, dos contribuciones canónicas ligeramente anteriores a la ventana temporal por su condición de referencias fundacionales del debate sobre inteligencia artificial y gestión de personas (Tambe et al., 2019). Se excluyeron textos sin arbitraje verificable y publicaciones cuya precisión bibliográfica no pudo confirmarse.

El análisis procedió en tres pasos. Primero, la catalogación de cada fuente por disciplina, hallazgo y nivel de evidencia. Segundo, la categorización deductiva en tres ejes: los supuestos de la técnica tradicional de descripción, la reconfiguración tecnológica del contenido del cargo y la dispersión espacio-temporal del trabajo. Tercero, la triangulación entre ejes para formular las tesis de impacto y la propuesta de recombinación presentadas en la sección siguiente. Las limitaciones se asumen: la cobertura de bases no comercial reduce el alcance, el sesgo de idioma favorece la producción anglosajona en el estrato científico, y la ausencia de estudios empíricos latinoamericanos sobre descripción de cargos en entornos híbridos confirma un vacío que el propio artículo declara.

Resultados y discusión

El primer resultado de la revisión es la constatación de una asimetría de velocidades. Los ciclos clásicos de actualización de descripciones, anuales o bienales, respondían a un contenido de cargo que cambiaba lentamente. La recomposición de tareas por sistemas inteligentes opera en escalas trimestrales o menores, y frecuentemente fuera del control del área de personal, en manos de decisiones tecnológicas centralizadas o externas (Dwivedi et al., 2021). El resultado es un desfase estructural: la descripción vigente documenta un cargo que ya no existe, mientras el cargo real acumula tareas no registradas, de las cuales depende el desempeño, pero sobre las cuales no hay acuerdos salariales, estándares ni respaldo jurídico.

La consecuencia administrativa no es menor. Las expectativas recíprocas entre organización y trabajador se renegocian en la práctica, muchas veces sin registro formal, y la evidencia indica que esa renegociación afecta la confianza y el vínculo con la organización (Braganza et al., 2021). En términos de la técnica, la descripción pierde su función de contrato de expectativas y queda reducida a reliquia documental. La respuesta emergente en la literatura apunta a un desplazamiento de unidad de análisis: describir competencias y resultados en lugar de tareas, pues las tareas caducan con cada actualización tecnológica mientras las capacidades requeridas cambian con menor velocidad y son, además, transferibles entre configuraciones del puesto. Ese giro se anticipa en las agendas de gestión basada en datos de personas, que exigen calidad y gobernanza del dato como condición previa de cualquier automatización seria (Tambe et al., 2019).

El segundo resultado concierne a la capa de condiciones de ejecución. El trabajo híbrido estructural convierte el lugar y el horario en variables de política y de acuerdo individual, sustentadas por la evidencia de que diseños híbridos deliberados sostienen el desempeño y mejoran la retención (Bloom et al., 2024). La descripción tradicional, que trata esas variables como atributos fijos del puesto, queda así atrapada entre dos imposibles: registrar una configuración que no representa al cargo, o omitir condiciones cuya documentación tiene efectos salariales, de seguridad y jurídicos. La salida técnica que la literatura permite sostener es la separación documental entre el núcleo descriptivo del cargo y su anexo de condiciones de modalidad, revisable por acuerdo y no por reanálisis.

Simultáneamente, la supervisión migra del lugar al dato. La visibilidad del trabajo a distancia depende de artefactos digitales, tableros, registros de actividad, entregables trazables, y la investigación sobre comportamiento en entornos virtuales advierte que esa opacidad parcial reorganiza tanto la conducta de los trabajadores como la de sus supervisores (Gajendran et al., 2021; Newman & Ford, 2021). Aquí se abre el punto de máxima tensión para la técnica. La descripción de cargos fue siempre un instrumento de transparencia declarada: decía por adelantado qué se esperaba. La telemetría promete una transparencia continua, pero la evidencia demostró que su efecto es condicional y que la percepción de vigilancia deteriora exactamente las actitudes que el trabajo híbrido necesita proteger (Ravid et al., 2023). La gobernanza de esos datos del desempeño, con límites de finalidad, comunicación previa y proporcionalidad, es el puente entre ambas formas de transparencia, y constituye una responsabilidad digital organizacional antes que un tema técnico (Wirtz et al., 2023).

Una tercera consecuencia afecta la salud laboral. La frontera entre casa y trabajo, si no se gestiona, convierte la flexibilidad en disponibilidad permanente, y las condiciones crónicas de trabajo mal diseñado son el determinante documentado del agotamiento (Maslach & Leiter, 2022). La descripción viva del cargo tendría aquí una función nueva: registrar explícitamente los acuerdos de desconexión y las cargas esperadas, convirtiendo en norma documental aquello que hoy queda a la negociación silenciosa del día.

El tercer resultado recorre las funciones usuarias de la descripción. En selección, las especificaciones por tareas pierden valor predictivo frente a perfiles de competencias y capacidades de aprendizaje, cuando el contenido técnico del puesto se reconfigura cada ciclo. En compensación, las estructuras por valoración de cargos asumen estabilidad que el trabajo híbrido erosionó, y las decisiones sobre factores de complejidad deben pasar a apoyarse en datos actualizados de la actividad real. En desempeño, la evaluación anual por conductas observadas compite con la retroalimentación continua por datos, cuya eficacia, nuevamente, depende del diseño y de su percepción como apoyo antes que como vigilancia (Ravid et al., 2023). En formación, la brecha entre el perfil documentado y el perfil real se mide ahora con herramientas analíticas que exigen calidad del dato.

La función jurídica merece párrafo propio. En los ordenamientos laborales latinoamericanos de orientación protectora, el documento escrito conserva valor probatorio sobre funciones, y su desactualización juega contra la organización en controversias. La paradoja regional es que, en contextos de alta informalidad, la técnica formal es escasa precisamente donde su función de tutela sería más valiosa (OIT, 2023a; CEPAL, 2023). Para las pymes, el costo de no describir cargos se ha elevado: la gestión híbrida sin documentación desplaza los conflictos a instancias individuales y judiciales, con costos mayores que la prevención documental. El riesgo de mímica formal, describir para el expediente sin usar la descripción, se agrava en este escenario, porque la desactualización acelerada vuelve más tentador el expediente inerte.

La revisión permite formular la propuesta que da cierre argumentativo. La descripción de cargos no muere; se recompone en cuatro desplazamientos. Primero, de la tarea a la competencia y al resultado como núcleo descriptivo, estable frente a la rotación tecnológica de las tareas. Segundo, del documento estático al documento vivo, actualizado por fuentes híbridas: el análisis humano periódico conserva su función de juicio experto, y la telemetría de procesos aporta la señal de cambio temprano, bajo la condición de que la monitorización se perciba como retroalimentación y no como fiscalización (Ravid et al., 2023; Parker & Grote, 2022). Tercero, de la descripción única a la arquitectura de capas: núcleo competencial estable, anexo de condiciones de modalidad negociable y registro de acuerdos de desconexión y carga. Cuarto, de la función administrativa solitaria a la gobernanza ética del dato que la sustenta, con transparencia, finalidad y rendición de cuentas como requisitos de legitimidad (Wirtz et al., 2023).

Esta recombinación conserva lo mejor de la tradición: la exigencia de claridad ex ante sobre expectativas, su valor jurídico y su utilidad para decisiones de compensación y formación. Y incorpora lo que el nuevo escenario exige: cadencia acorde a la dinámica del trabajo, cobertura de la dispersión espacial y gobierno de los datos con los que se describe. Para la gestión latinoamericana, la agenda práctica comienza por lo básico: formalizar lo que existe, actualizar por competencia, documentar la modalidad y construir la gobernanza del dato desde el diseño y no tras el incidente.

Conclusiones

La revisión responde la pregunta formulada con una tesis de matiz. Las técnicas tradicionales de descripción de cargos no pierden pertinencia por estar equivocadas, sino por estar fechadas: su efectividad cae cuando el ritmo de cambio del contenido del cargo, acelerado por la inteligencia artificial, y la dispersión de su ejecución, consolidada por el trabajo híbrido, superan la cadencia del instrumento. La obsolescencia dinámica y la fragmentación de condiciones son los dos mecanismos identificados de esa pérdida, y ambos son gestionables mediante diseño.

El aporte del artículo consiste en nombrar el desfase entre la cadencia documental y la dinámica del trabajo como el problema central, y en proponer la descripción viva como recombinación de la tradición: núcleo competencial estable, condiciones de modalidad como anexo negociable, actualización híbrida entre juicio experto y datos de proceso, y gobernanza ética de la información de desempeño como condición de legitimidad. La técnica sobrevive si acepta que describir un cargo hoy es menos como fotografiar y más como mantener un mapa vivo.

La agenda que se desprende es concreta. Falta evidencia empírica latinoamericana sobre la vigencia real de las descripciones en pymes con trabajo híbrido, estudios longitudinales que midan la obsolescencia documental frente a los despliegues tecnológicos, investigación sobre la eficacia jurídica de las descripciones por capas ante los ordenamientos laborales nacionales, y desarrollo de marcos de gobernanza de datos de desempeño compatibles con la protección del trabajador. Mientras el contenido del cargo siga moviéndose más rápido que su documento, la gestión de personas seguirá decidiendo sobre fotografías viejas; convertir esas fotografías en mapas vivos es la tarea que la técnica tiene pendiente.

Referencias

- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630, 920–925. <https://www.nature.com/articles/s41586-024-07500-2>
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. (2021). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of Business Research*, 131, 485–494. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.017>
- CEPAL. (2023). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023: la inclusión laboral como eje central del desarrollo social*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., ... Williams, M. D. (2021). Artificial intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy.

- International Journal of Information Management*, 57, 101994.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.101994>
- Gajendran, R. S., Wang, C., Wang, X., & Baughman, M. (2021). Overseeing what you don't oversee: A review and framework to examine employee behavior during virtual work. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6), 864–886.
<https://doi.org/10.1002/job.2518>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. J., Bakker, A. B., Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.
<https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs. *Harvard University Press*. <https://www.hup.harvard.edu>
- Newman, S. A., & Ford, R. C. (2021). Five steps to leading your team in the virtual COVID-19 workplace. *Organizational Dynamics*, 50(1), 100802.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100802>
- OIT. (2023a). *Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2023*. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/lima/publicaciones>
- OIT. (2023b). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*. OIT. <https://www.ilo.org/es/publicaciones>
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*, 71(4), 1171–1204.
<https://doi.org/10.1111/apps.12337>
- Ravid, D. M., White, J. C., Tomczak, D. L., Miles, A. F., & Behrend, T. S. (2023). A comprehensive meta-analysis of electronic performance monitoring. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 361–380. <https://psycnet.apa.org>
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42. <https://doi.org/10.1177/0008125619867910>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wirtz, J., Kunz, W. H., Hartley, N., & Tarbit, J. (2023). Corporate digital responsibility in service firms and their ecosystems. *Journal of Service Research*, 26(2), 173–190.
<https://journals.sagepub.com>

Síntesis curricular

Darwin J. Maita. Licenciado en gerencia de recursos humanos, Universidad de Oriente, núcleo Monagas. Diplomado en docencia universitaria, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Maturín. Diplomado de gestión del talento humano, Centro Internacional de Estudios y Desarrollo de Energía. Diplomado estrategias digitales para la investigación, innovación y docencia en la era de la inteligencia artificial, Universidad del Cauca, Colombia. En desarrollo: Maestría en educación universitaria, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de

Maturín. Analista de Recursos Humano, Profesional, Instituto Único para la Salud del Estado Monagas. Docente medio tiempo contratado, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Maturín.