

PRINCIPALES TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO: ¿HACIA DÓNDE VAMOS? UNA PERSPECTIVA DESDE LA ECONOMÍA, LA TECNOLOGÍA, LA CIENCIA, LA EDUCACIÓN Y LO HUMANO

MAJOR TRANSFORMATIONS IN THE WORLD OF WORK: ¿WHERE ARE WE
GOING? A PERSPECTIVE FROM THE ECONOMIC, TECHNOLOGICAL, SCIENTIFIC,
EDUCATIONAL AND HUMAN PERSPECTIVES

Ero Del Canto¹, José David Mercado² y Ruben Castillo³

RESUMEN

La reflexión aborda las transformaciones significativas en el mundo laboral, considerando el impacto de la pandemia, los avances tecnológicos y los cambios en las perspectivas organizativas y educativas. Este se realiza bajo la concepción hermenéutica con un tipo de investigación documental. La principal reflexión resalta la transición hacia el trabajo temporal y remoto, el impacto de la tecnología en la dinámica laboral y la necesidad de nuevas competencias digitales. Concluyendo, con la importancia de la gestión del conocimiento en las organizaciones y el papel crucial de las universidades en la preparación de los estudiantes para la transformación digital en el mercado laboral, el reskilling y upskilling de los trabajadores, la gestión del conocimiento en las organizaciones y la creación de una fuerza laboral comprometida en el ámbito económico.

Palabras clave: avances tecnológicos, competencias digitales, gestión del conocimiento.

ABSTRACT

The reflection addresses significant transformations in the world of work, considering the impact of the pandemic, technological advances and changes in organizational and educational perspectives. This is done under the hermeneutic conception with a documentary type of research. The main reflection highlights the transition to temporary and remote work, the impact of technology on labor dynamics and the need for new digital skills. Concluding, with the importance of knowledge management in organizations and the crucial role of universities in preparing students for the digital transformation in the labor market, the reskilling and upskilling of workers, knowledge management in organizations and the creation of an engaged workforce in the economic sphere.

Keywords: technological advances, digital competencies, knowledge management.

JEL: J24

Recibido: 05 de febrero de 2024

Aceptado: 09 de abril de 2024

¹ Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Magister en Administración de Empresas, mención Finanzas, Especialista en Docencia en Educación Superior. Profesor en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9856-8216> Correo electrónico: edalcanto19@yahoo.es

² Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. ORCID <https://orcid.org/0009-0004-5022-9329> Correo electrónico: jmercado36@gmail.com

³ Profesor Investigador de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Investigador Senior del CIDPyMESMicro y acreditado PEII-ONCTI. Doctor en Ciencias Gerenciales. Director METALCON, C.A. y TUBOAUTO, C.A., Venezuela. <https://orcid.org/0000-0003-1545-5211>, Correo electrónico: ruben.castillo70@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Estamos inmersos en entornos con cambios constantes profundos y radicales, es decir el entorno es turbulento, característica de la complejidad. Estas transformaciones si bien es cierto ocurren a nivel mundial, América latina no escapa de esta realidad. Anzola (2019), haciendo referencia a diversos autores, menciona las transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo en el contexto latinoamericano y afirma:

A partir de la crisis del trabajo observada en las últimas décadas del siglo XX, se planteó la posibilidad de encontrarnos frente al fin de la sociedad del trabajo y de la sociedad asalariada (Görz, 1982; Rifkin, 1996; Antunes, 2003), para dar cuenta de la transformación sufrida en un modo de producción capitalista, el fortalecimiento de un tipo de sociedad impulsada por el capitalismo industrial, una forma particular de desarrollo tecnológico y un conjunto cambiante de relaciones laborales y de vínculos entre las organizaciones y los sujetos trabajadores. Estas modificaciones rompieron con formas tradicionales de trabajar, organizar y controlar el trabajo; a la vez, que conllevaron a plantear una discusión en torno al alcance del trabajo como elemento constitutivo de la identidad y subjetividad de los trabajadores y como factor de integración social (Méda, 1998; Antunes, 2005). (p. 2).

Estamos en presencia de un punto de quiebre, el cual se aceleró con la pandemia, rompiendo los esquemas laborales, caracterizado por el fin del trabajo asalariado y la presencia de un nuevo esquema de trabajo caracterizado por la tercerización y actividades a distancia, (teletrabajo). Una de las principales características de esta nueva forma de trabajo es la temporalidad y negociación de sueldos atractivos que soporta la prestaciones sociales y seguridad social. Tal como expresan Benavides y Silva-Peñaherrera (2022):

La pandemia ha incrementado exponencialmente esta nueva forma de organización del trabajo, definida como el trabajo realizado en domicilio utilizando equipos electrónicos. Desde una perspectiva global, la OIT ha estimado, en base a las encuestas de hogares de 31 países realizadas en el segundo trimestre de 2020, que el 17,4% de las personas ocupadas de todo el mundo, unos 557 millones, trabajaron en ese periodo en sus domicilios, oscilando entre el 25,4% en los países de renta alta y el 13,6% en los países de renta baja. Para América Latina, el teletrabajo se elevó entre a un 25-30% en el segundo trimestre de 2020, y en Europa, Eurofound, en el mes de abril de 2020, estimó que el 37% de los participantes había empezado a trabajar en el domicilio con el inicio de la pandemia. Todo lo cual ha permitido mantener cierta actividad económica y la relación laboral de estas personas durante la pandemia. (p. 134)

Este cambio afecta la economía en general, en cuanto al consumo de la sociedad, así como las finanzas de las organizaciones, teniendo ventajas y desventajas, por una parte se incrementa el consumo y la demanda de productos, lo cual conlleva una presión inflacionaria de los precios, además de la disminución de la carga de pasivos laborales, sin embargo la ausencia de seguridad social para los trabajadores es un riesgo personal que los trabajadores temporales deberán compensar con un apalancamiento financiero con su ingreso no asalariado y contractual. Pero considerando la perspectiva de Benavides y Silva-Peñaherrera (2022, p.142) “el teletrabajo es consecuencia de la digitalización de las empresas y de la flexibilización de su organización. Digitalización y flexibilización que han permitido a las empresas adaptarse a los cambios”.

Lo anterior, debido a que, la principal característica de las nuevas formas de trabajo, es la informalidad, es decir el trabajador debe innovar ser emprendedor y formar su propia empresa para trabajar bajo la figura de la tercerización. Esto hace pensar que la tendencia del trabajo será hacia la creación de empresarios y microempresarios que ofrezcan sus servicios bajo relación de tiempo determinada, gerenciando su tiempo y sus ingresos.

En relación a las tendencias tecnológicas y la ciencia, igualmente la pandemia aceleró el uso de las redes sociales, además de la creación de nuevas plataformas digitales, tal como plantean Meléndez, Silva, Cortés, y Jaimes (2022) que son usadas generalmente para el trabajo y el aprendizaje, lo cual a su vez afectan las dinámicas sociales, generando nuevas necesidades, modelos de trabajo y formas de ver y vivir la vida.

MATERIALES Y MÉTODOS

En este aparte se consideran los aspectos epistemológicos que admite el enfoque cuantitativo, que trasciende a la dimensión epistemológica del trabajo reflexivo con una investigación de tipo documental, a este respecto se aporta las ideas de Morin citado por Obando-Uzcátegui, Rivas-Torres y Mendoza-Paipa (2021), afirman lo siguiente:

La epistemología tiene necesidad de encontrar un punto de vista que pueda considerar nuestro propio conocimiento como objeto de conocimiento, es decir un meta – punto de vista, como en el caso de un meta – lenguaje se constituye para considerar al lenguaje devenido objeto. Al mismo tiempo, este meta-punto de vista debe permitir la auto-consideración crítica del conocimiento,

enriqueciendo la reflexibilidad del sujeto cognoscente....aquí, podemos esbozar el punto de vista epistemológico que permite controlar, es decir, criticar, trascender y reflexionar sobre nuestra teoría. (p.71).

De acuerdo a la cita, se destaca la necesidad de tener un punto de vista meta-epistemológico que permita considerar un conocimiento como objeto de estudio. Este enfoque meta-reflexivo permite una auto-consideración crítica del conocimiento, enriqueciendo la capacidad de reflexión del sujeto cognoscente.

En el contexto de las transformaciones en el mundo del trabajo y la construcción de un nuevo conocimiento, se resalta la importancia de abordar diferentes perspectivas emergentes. Desde la óptica del pensamiento troyano de Chacón, Ibañez y Castillo (2023), se contrastan los atributos económicos, tecnológicos, científicos, educativos y humanos, en el contexto de la condición moderna y posmoderna.

En la corriente del modernismo racionalizado, se promueve el uso del método cuantitativo dentro del positivismo lógico, enfatizando en la observación de los hechos de manera controlada y la búsqueda de la objetividad.

En este contexto, se destaca la importancia de comprender la lógica de un modelo científico y validarlo a través de un discurso que lo legitime. Este proceso de construcción de conocimiento científico se ve influenciado por diversas estructuras de pensamiento, entre las cuales es importante analizar la influencia de la Ciencia en su conformación.

Entre las técnicas de investigación utilizadas de manera complementaria que permitieron obtener una perspectiva amplia y diversa sobre las temáticas abordadas, se incluyeron el análisis documental, el cual se empleó para la revisión y análisis de documentos relevantes como informes, legislación laboral, publicaciones académicas y otros materiales que aportasen información sobre las transformaciones en el mundo del trabajo.

Asimismo, se empleó el análisis de contenido para examinar y categorizar de manera sistemática el contenido de textos, discursos y otros recursos relacionados las transformaciones en el mundo del trabajo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El contexto actual del mundo del trabajo da cuenta de cómo las nuevas *Tecnologías de Información y Comunicación* (TICS) han tenido una marcada influencia en nuestras formas de vida y por supuesto en las nuevas formas de trabajar. Al respecto los resultados arrojan correspondencia lineal con lo, mencionado por Perdomo (2022) y Anzola (2019) los cambios a nivel tecnológico en la cotidianidad organizacional y personal al expresar que los efectos de la revolución digital en el mercado laboral han generado un incremento en el número de trabajadores y empresas que se apoyan en sus posibilidades, lo que conlleva la transición hacia una economía con nuevas formas de relación con colaboradores, proveedores, clientes, usuarios, competidores y aliados. Estos cambios engloban avances propios del comercio electrónico, el liderazgo digital, así como un aumento en la práctica de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo desde el hogar, impulsados por los avances tecnológicos y acelerados por la pandemia de Covid-19. Asimismo, se observa un crecimiento en la población de trabajadores de plataformas, que incluye a los trabajadores independientes o por encargo.

Como consecuencia de lo anterior, se generan desequilibrios entre la vida laboral y personal del trabajador, al respecto Hidalgo y Salazar (2020), destacan el incremento de la informalidad en el trabajo, así como la desregularización de las jornadas de trabajo con influencia negativa como se mencionó en el equilibrio entre la vida laboral y personal, incrementando además los factores de riesgo psicosocial, la salud emocional y la calidad de vida del trabajador.

En este mismo orden de ideas, los avances tecnológicos van creando una nueva cultura digital en la cual habrá nuevas formas de gestionar el conocimiento, de aprender, de trabajar, lo cual implica la creación de nuevas competencias digitales, por lo cual las nuevas generaciones y los migrantes digitales deben actualizar y desarrollar competencias para afrontar los retos presentes y futuros del mercado laboral.

Relacionando desde la perspectiva de lo humano, los cambios tecnológicos y su influencia en las nuevas formas de trabajo, involucran a las personas que de por sí

pertenecen a diferentes generaciones con mentalidades diversas, pero que necesariamente deben estar constantemente rompiendo paradigmas y adaptarse a los cambios. Lo anterior implica mucha proactividad y resiliencia, en este sentido los denominados millenium o nativos digitales, tienen mayor capacidad de adaptación que los inmigrantes digitales, toda vez que las principales transformaciones se basan en aplicaciones de nuevas TICS, por lo cual es importante formar en nuevas competencias digitales, para poder solucionar problemas en una sociedad digital.

En este sentido considero que existen elementos estratégicos que deben ser tomados en cuenta, en primer lugar, la manera de gestionar el conocimiento en la organización, Drucker (1996), en su libro la sociedad postcapitalista destaca que las organizaciones que estarán a la vanguardia, serán aquellas que manejen asertivamente la información traducida en conocimiento, además menciona a los trabajadores del conocimiento. En este mismo orden de ideas, Ereñaga (2023), hace referencia a los impactos de la digitalización, la cuarta revolución industrial y sus consecuencias sobre la economía y el mercado laboral en especial, incidiendo en su conexión con las nuevas formas de trabajar y los nuevos requerimientos para las personas trabajadoras.

Destaca conceptos tales como: el reskilling (re-capacitación) y el upskilling (mejora de habilidades), procesos dirigidos, precisamente, a interiorizar nuevas capacidades, competencias y habilidades que resultan necesarias para la realización de las funciones actuales, o bien, para poder realizar nuevas funciones en un futuro, de manera que, las personas trabajadoras se adapten a esas nuevas formas de hacer. Lo anterior implica nuevas formas de gestionar el conocimiento por lo que las organizaciones deben ofrecer y gestionar la formación para los trabajadores, teniendo en cuenta que deben crear y garantizar las condiciones necesarias para gestionar el conocimiento individual y colectivo dentro las mismas.

También es importante destacar que los nuevos modelos de organización y trabajo, están asociados directamente con la complejidad y los cambios del entorno, que apalancan las tendencias del futuro del trabajo, es así que las organizaciones deben crear una fuerza laboral más comprometida y conectada con la organización, lo cual implica establecer nuevas estrategias para la gestión del talento humano. Adicionalmente

está el hecho de que los diferentes grupos generacionales tales como: los Baby Boomers, Generación X, Generación Y (Millennials), y Generación Z (Centennials), darán respuestas a los cambios del entorno totalmente diferentes, en especial a lo relacionado con la forma de adaptarse a estos.

Esta coexistencia de generaciones, implicará diferentes modelos de gestión, que demandará mayor flexibilidad en la toma de decisiones; lo anterior debido a que cada grupo tendrá sus propios intereses y la estrategia estará orientada a cómo hacer el proceso de selección y reclutamiento, así como los mecanismos para retenerlos, en especial a las nuevas generaciones. Por otra parte, está el hecho de que las mismas organizaciones, para hacer frente a los cambios del entorno buscan establecer nuevas formas de trabajo que les permitan minimizar sus costos, pero a su vez darles a los trabajadores la libertad de desempeñarse en diferentes actividades llámese tercerizados, y así generar mayores ingresos para afrontar la inseguridad social, es decir les conviene hacer trabajos tercerizados mejores remunerados y poder tener diferentes contratos de trabajo temporal.

La nueva sociedad digital, involucran cambios en dos actores fundamentales: organizaciones representadas en nuevos modelos de organización, con nuevas actividades, procesos y métodos de trabajo, y las personas las cuales deben necesariamente adquirir nuevas competencias representadas en habilidades y destrezas especialmente en el mundo de la tecnología y representadas en el teletrabajo y manejos de diferentes plataformas digitales. Es justamente allí donde la resiliencia tendrá un rol determinante.

Asociado a esta idea, tenemos también otro actor clave que son las universidades tal como se aprecia en Prendes-Espinosa (2022) en el rol de preparar a los profesionales con dichas competencias. Es así que además de las perspectivas planteadas, se encuentra según mi punto de vista, una perspectiva en la cual el trabajo se descentralice y se ejecute en forma de redes, por tercerizados, pero siempre apalancado en las nuevas TICS, que abarcan la robotización, y uso de la Inteligencia Artificial (IA).

Lo anterior no debe dejar al lado la visión humana, ya que son estos quienes manejarán las nuevas tecnologías, en tal sentido Azpiazu y Bayon (2022), destacan una visión ética,

social y humana que debe estar presente en los procesos de digitalización en las organizaciones. Lo anteriormente planteado permite reflexionar sobre el hecho de que por más que se digitalicen los procesos en las organizaciones siempre el lado humano estará presente, por lo cual, si bien es cierto la necesidad imperiosa de prepararse en nuevas competencias digitales, deben estar apalancado por una visión ética, social y humana.

Igualmente, sigue siendo un factor clave de éxito como se preparan las universidades a lo interno para dar respuestas a las necesidades del mercado laboral y la sociedad en general, en este sentido deben hacer una especie de reingeniería, para mejorar funcionamiento y su sentido en el siglo XXI, basado claramente en la formación de competencias y habilidades en el contexto de la digitalización, lo cual requiere organizarse primero por dentro, siendo así tres actores claves universidad-individuo y organización. En este mismo orden de ideas, considero importante reflexionar en las estrategias que deben asumir las universidades para lograr la formación asertiva de los estudiantes con base a las competencias demandadas por el mercado laboral y cómo hacer que culminen exitosamente sus estudios, que al parecer se presenta como un problema común en las universidades, además de las nuevas estrategias de aprendizaje, cuya tendencia se orienta a la no presencialidad como una consecuencia que acelero la pandemia y que afecta de manera negativa en aspectos como la socialización del ser humano que ocurre con la presencialidad.

El conocimiento que las personas necesitan para vivir y trabajar en la sociedad actual es crecientemente interdisciplinar, transdisciplinar, centrado en problemas, y basado en procesos; para ello se requiere habilidades que incluyen la pericia para trabajar en equipo, excelentes destrezas de presentación e intercomunicación, procesos de pensamiento crítico, y la competencia digital para gestionar la tecnología, como expresan Macías-Catagua citado por Ricci, Alonso y Mendo (2022) al definir las competencias transversales sistémicas, como aquellas que se relacionan directamente con las destrezas y habilidades, suponiendo una mezcla entre conceptos como la comprensión, el conocimiento y la sensibilidad que hacen que una persona observe cómo las partes de un todo se relacionan y agrupan.

Lo anterior implica crear nuevas modalidades y escenarios formativos, y capacitar a los alumnos en la adquisición de competencias diferentes a las potenciadas en otros momentos. Es así que autores como Meléndez, Silva, Cortez y Jaimes (2022), destacan que, aunque las nuevas TICS están presentes en todas las áreas de convivencia del ser humano, resulta importante establecer estrategias de enseñanza y aprendizaje que privilegien el desarrollo de las competencias digitales en los estudiantes, debe buscarse un equilibrio entre la presencialidad y las clases en línea de manera de no descuidar el desarrollo humano presente en la socialización.

Las nuevas competencias que deben desarrollar los estudiantes deben ir más allá de las digitales, en este sentido, se considera que es importante la visión sistémica, manejo de escenarios globales, el liderazgo ético y la responsabilidad socio-ecológica, como competencias que le permitirán ser un ciudadano del mundo, por supuesto sobre la base del desarrollo de habilidades tecnológicas. Esta reflexión, se hace porque las competencias nombradas anteriormente le permitirán el mejor manejo y aprovechamiento de las nuevas TICS para desenvolverse en el mundo organizacional. Igualmente considero que las nuevas formas organizacionales deben soportarse en dichas competencias dentro de los perfiles y actividades que deben desarrollar los individuos. De acuerdo a estos resultados se puede separar las principales transformaciones en las siguientes:

Ámbito Económico:

- Transformación digital en el mercado laboral
- Trabajadores de plataforma
- Gestión del conocimiento en las organizaciones
- Reskilling y upskilling de los trabajadores
- Creación de una fuerza laboral comprometida

Ámbito Tecnológico:

- Aumento de la dependencia de las nuevas TICs
- Desarrollo de nuevas competencias digitales

- Teletrabajo y trabajo remoto
- Importancia de la ética en la digitalización
- Nuevos modelos de organización y trabajo

Ámbito Científico:

- Interdisciplinariedad en el conocimiento
- Desarrollo de competencias en ciencia y tecnología
- Innovación en la resolución de problemas
- Enfoque en procesos y soluciones
- Responsabilidad socio-ecológica

Ámbito Educativo:

- Preparación de las universidades para las demandas del mercado laboral
- Nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje
- Necesidad de equilibrio entre presencialidad y clases en línea
- Desarrollo de habilidades tecnológicas y competencias diferentes
- Visión sistémica y global en la formación académica

Ámbito Humano:

- Desafíos en la conciliación entre vida laboral y personal
- Coexistencia de diferentes generaciones en el trabajo
- Importancia de habilidades blandas como el liderazgo ético y la comunicación efectiva
- Socialización y contacto humano en un entorno digitalizado
- Desarrollo de competencias interpersonales y de trabajo en equipo

Estos puntos reflejan cómo los aspectos económicos, tecnológicos, científicos, educativos y humanos están interconectados en el contexto actual de transformación laboral y digitalización.

CONCLUSIONES

La evolución natural de la sociedad ha estado orientada a grandes cambios en lo digital e informacional, lo cual se aceleró por la pandemia COVID 19. Este proceso evolutivo trae consigo cambios internos en los procesos organizacionales y como hemos venido debatiendo nuevas formas de trabajo. Un factor clave de éxito, es el apalancamiento de las TICS, en todos los procesos organizacionales, es así que las estrategias deben ir orientadas a inversión en nuevas plataformas tecnológicas, la capacitación, de manera de generar un Know-how (saber-hacer) útil a la organización, también es importante mencionar la generación de una filosofía y cultura organizacional que apalanque los procesos de cambios constantes en un entorno turbulento, de manera de adaptarse rápidamente a dichos cambios y dar respuestas asertivas al entorno, haciéndola más competitiva.

En este sentido la reflexión se orienta a comprender que gestionar el conocimiento no solo será almacenar y administrar datos e información útil para la organización, sino que deben fomentar la formación y aprendizaje, como estrategia de garantizar que haya transmisión del conocimiento y sea un factor clave de éxito. Con base a lo anterior considero que tener una fuerza laboral comprometida con los objetivos organizacionales no necesariamente implicara la permanencia continua en los espacios organizacionales, y el teletrabajo que se incrementó después de la pandemia COVID 19 es una herramienta que apalanca esta situación.

En cuanto al rol de las instituciones de educación superior, se debe cambiar el sistema educativo y adaptarlo a las nuevas realidades digitales sin perder de vista el lado humano y la socialización, aunque se arrojen los procesos digitales caracterizados por la robótica y la inteligencia artificial (IA), ya que los procesos sociales e interacción humana, además del desarrollo de competencias blandas asociadas a las sistémicas nombradas anteriormente permitirán no solo una formación integral del individuo sino mejorar su

salud mental. Con base a lo anterior las instituciones de educación superior, tienen el gran reto de generar todo un proceso estratégico aguas abajo para reformar pensum de estudio, formación y capacitación docente y monitoreo constante del entorno cambiante, así como la vinculación universidad-empresa-mercado laboral de manera de obtener un retroalimentación constante que le permita articular y hacer los ajustes pertinentes para mantenerse actualizada y dar respuesta a las exigencias del entorno.

REFERENCIAS

- Anzola, O. (2019). *Transformaciones globales: Modificaciones en el trabajo y en el trabajador contemporáneo*. Publicaciones de la Universidad de Externado. Bogotá, Colombia. Facultad de Administración de Empresas. [/https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2023/06/Documento-MinCiencias-v3.pdf](https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2023/06/Documento-MinCiencias-v3.pdf)
- Azpiazu, G. y Bayón, J. (2022). *Tendencias laborales y el futuro del trabajo por medio de la robotización, digitalización e inteligencia artificial en España*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12010/21626>.
- Benavides, F., y Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 133-146.
- Chacón, W; Castillo, R. e Ibañez, N. (2023). *Gerencia estratégica competitiva. Un enfoque en la transcomplejidad organizacional*. Valencia. Venezuela. Universidad de Carabobo. 1ª Ed.
- Drucker, P. (1996). *La sociedad poscapitalista*. M Merino, Trad. Buenos Aires. Editorial Sudamericana, S.A. 5ª Ed.
- Ereñaga, N. (2023). La gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (49). España. Pp. 15 – 36.
- Hidalgo, K. y Salazar, C. (2020) (Editoras). *Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina*. Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) – ILDIS.
- Meléndez, M., Silva, M. del P., Cortés, R., y Jaimes Estrada, O. J. (2022). Retos y problemas en la pedagogía digital: Una experiencia desde la educación superior. *RIESED - Revista Internacional De Estudios Sobre Sistemas Educativos*, 3(13), 407-432. México.

Obando-Uzcátegui, L. A., Rivas-Torres, F. E. y Mendoza-Paipa, M. (2021). Capítulo 4- Los enfoques de investigación en los estudios organizacionales. *Catálogo editorial*, 89-119.

Perdomo, I. (2022). Revisión sobre el uso de las TIC'S en la Ciencia. *Revista Latinoamericana De Educación Científica, Crítica Y Emancipadora*, 1(2), 01–18. Disponible en: <https://revistaladecin.com/index.php/LadECiN/article/view/93>

Prendes-Espinosa, M. P. (2022). Hacia la e-Universidad del siglo XXI: el impacto de la digitalización en la formación superior. *Revista Rueda*, 7. https://www.researchgate.net/publication/367966783_Hacia_la_e-universidad_del_siglo_XXI_el_impacto_de_la_digitalizacion_en_la_formacion_superior/link/63dba514c97bd76a82576df8/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Ricci Caballo, B., Alonso Díaz, L., y Mendo Lázaro, S. (2022). Competencias sistémicas que predicen la empleabilidad en Educación Social. *Educación XX1*, 25(2), 201-221. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31538>



