

Fundamentos filosóficos y metodológicos en el estudio de la gestión del talento humano mediado por inteligencia artificial

Philosophical and methodological foundations in the study of human talent management mediated by artificial intelligence

Mendez, Yoalcriz¹

Universidad de Carabobo

Valencia, Venezuela

Yoalcrizm@gmail.com

Resumen

El presente artículo tiene como finalidad Identificar los fundamentos ontológicos, epistemológicos y axiológicos que sustentan el método cualitativo fenomenológico-hermenéutico que se prevé aplicar en mi investigación doctoral orientada a proporcionar un constructo metodológico ético para la gestión del talento humano en entornos organizacionales mediados por inteligencia artificial (IA). La investigación doctoral tomando como punto de partida la noción aristotélica de episteme y phronesis se profundiza en la ontología del ser-en-el-mundo de Martin Heidegger, la fenomenología trascendental de Edmund Husserl, así como la hermenéutica filosófica de Hans-Georg Gadamer. Se sostiene que la aparición de IA dentro de las organizaciones no representa un simple fenómeno técnico, sino una reconfiguración ontológica de la experiencia laboral, por lo que una perspectiva metodológica que entrelaza comprensión, interpretación y racionalidad práctica resulta necesaria; la sensación laboral se ha visto alterada por la problemática de IA en las organizaciones.

Abstract

This report is to identify the ontological, epistemological, and axiological foundations underpinning the phenomenological-hermeneutic qualitative method that I intend to apply in my doctoral research, which aims to provide an ethical

¹ Abogada, Msc en Gestión del Talento Humano. Doctorando en Cs. Administrativas y Gerenciales. Universidad de Carabobo. Venezuela. <https://orcid.org/0009-0002-5867-8079>

methodological framework for human talent management in organizational settings mediated by artificial intelligence (AI). Taking Aristotle's notions of episteme and phronesis as its starting point, this doctoral research delves into Martin Heidegger's ontology of being-in-the-world, Edmund Husserl's transcendental phenomenology, and Hans-Georg Gadamer's philosophical hermeneutics. It is argued that the emergence of AI within organizations does not represent a mere technical phenomenon, but rather an ontological reconfiguration of the work experience; therefore, a methodological perspective that intertwines understanding, interpretation, and practical rationality is necessary; the work experience has been altered by the issue of AI in organizations.

Palabras clave

Fenomenología. Gestión del talento humano. Inteligencia artificial. Ontología del ser-en-el-mundo. Transhumanismo.

Introducción

La inteligencia artificial en la gestión organizacional, en el panorama actual de transformación digital, más que un fenómeno técnico es un proceso ontológico y social que vuelve a articular la misma noción de trabajo, del talento humano y de la concepción de que la toma de decisiones que tienen algún tipo de razonabilidad. Por tanto, su estudio debe seguir un método que vaya más allá de la medición empírica instrumental y que permita analizar más bien la estructura de sentido que está en la base de las mismas transformaciones.

En este sentido, la gestión del talento humano de las pequeñas y medianas empresas, en Venezuela presenta una doble tensión, en primer lugar, la adaptación tecnológica ética concedente a entornos complejos y contingentes. En segundo lugar, la preservación de la dignidad, la autonomía y la racionalidad práctica del trabajador.

Tal tensión supone una aproximación investigativa que trascienda el positivismo metodológico pero que pueda acceder a la estructura profunda del fenómeno. Desde un marco de referencia clásico, la idea de la episteme desarrollada por Aristóteles es la búsqueda de las causas y de los principios que fundamentan la realidad. La ciencia, en el sentido aristotélico, no se limita a

describir los hechos, sino que pretende entender por qué son hechos y a qué fin se orientan.

Por lo tanto, estudiar la IA en la gestión del talento humano no puede limitarse a constatar su repercusión en los indicadores de productividad, sino que ha de ir a buscar las razones ontológicas y éticas que fundamentan la incorporación de esta tecnología. Las decisiones organizacionales mediatizadas por algoritmos no son meros cálculos técnicos, son también en decisiones de juicio, informes de bien, justicia y finalidad del trabajador. Por tales motivos, la presente investigación toma un método cualitativo de tipo fenomenológico-hermenéutico, sustentado en toda una tradición filosófica que se remonta a Aristóteles y que queda enraizada en la hermenéutica y en la fenomenología contemporáneas.

1. Problematicación: Inteligencia artificial y la experiencia laboral en pymes

El mundo contemporáneo atraviesa una transformación estructural caracterizada por la convergencia de tecnologías digitales, biotecnológicas y algorítmicas que reconfiguran no solo los sistemas productivos, sino también las dinámicas sociales, culturales y organizacionales. Esta etapa histórica, identificada como cuarta revolución industrial, se distingue por la integración de inteligencia artificial, automatización avanzada, análisis masivo de datos, computación en la nube y sistemas ciber físicos, que introducen nuevas formas de gestión, control y toma de decisiones en los entornos empresariales. No se trata únicamente de una evolución tecnológica incremental, sino de una reconfiguración profunda del modo en que se produce valor, se organiza el trabajo y se construyen relaciones laborales en el siglo XXI.

Como sostiene Schwab (2016), la cuarta revolución industrial no solo modifica la estructura de los mercados, sino que transforma la manera en que los individuos viven, trabajan y se relacionan. En este escenario, las organizaciones adoptan progresivamente sistemas inteligentes que optimizan procesos, reducen incertidumbre y mejoran la eficiencia operativa. Sin embargo, esta transformación no es neutral ni meramente técnica; implica una mutación en la racionalidad organizacional, desplazando decisiones tradicionalmente humanas hacia modelos predictivos basados en algoritmos.

En el ámbito de la gestión del talento humano, esta transición resulta especialmente significativa. Procesos como reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, promoción interna y planificación estratégica comienzan a estar mediados por sistemas algorítmicos capaces de procesar grandes volúmenes de información y generar recomendaciones automatizadas. La promesa de objetividad, rapidez y eficiencia ha impulsado la adopción de estas herramientas en múltiples sectores económicos. No obstante, la creciente dependencia de la inteligencia artificial en decisiones laborales ha generado interrogantes éticos, epistemológicos y metodológicos que aún no han sido resueltos de manera estructural.

Diversas investigaciones han demostrado que los sistemas de inteligencia artificial no operan en condiciones de neutralidad absoluta. O'Neil (2016) advierte que los algoritmos pueden reproducir y amplificar desigualdades existentes cuando se entrenan con datos históricos sesgados, generando discriminaciones indirectas bajo la apariencia de precisión matemática. De manera complementaria, Bostrom (2014), subraya la necesidad de marcos normativos que orienten el desarrollo y la implementación de sistemas inteligentes hacia fines socialmente responsables. Estas perspectivas evidencian que la incorporación de inteligencia artificial en la gestión organizacional no puede abordarse exclusivamente desde una lógica instrumental, sino que exige una reflexión ética y filosófica que interroge sus implicaciones sobre la dignidad humana y la justicia organizacional.

En el contexto latinoamericano, la transformación digital ocurre en medio de profundas brechas estructurales. El Banco Interamericano de Desarrollo (2020) ha señalado que la digitalización empresarial requiere no solo infraestructura tecnológica, sino también gobernanza, capacitación y regulación ética. Sin embargo, la adopción de tecnologías avanzadas en la región tiende a producirse de manera desigual y fragmentaria, reproduciendo modelos importados sin adecuada contextualización cultural y organizacional. En consecuencia, la inteligencia artificial es incorporada con frecuencia como herramienta de eficiencia operativa, sin que exista un modelo metodológico que articule innovación tecnológica, responsabilidad social y sostenibilidad organizacional.

En Venezuela, esta problemática adquiere características particulares. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) operan en un entorno marcado por volatilidad económica, restricciones financieras, inestabilidad institucional y limitaciones tecnológicas. En este contexto, la inteligencia artificial se percibe como alternativa estratégica para mejorar competitividad y optimizar recursos. No obstante, su implementación suele centrarse en la reducción de costos y la automatización de procesos administrativos, sin una reflexión estructural sobre sus implicaciones éticas, ontológicas y organizacionales.

La mediación algorítmica en procesos de gestión del talento humano introduce riesgos concretos: sesgos de selección basados en patrones históricos de exclusión, evaluación automatizada sin consideración de variables cualitativas, priorización de métricas de productividad sobre bienestar laboral y despersonalización progresiva de las relaciones organizacionales. Estos fenómenos responden a racionalidades implícitas tecnocráticas, instrumentales y economicistas que asumen la tecnología como solución neutral y objetiva, desplazando la deliberación prudencial en la toma de decisiones humanas.

Asimismo, la propuesta de Morales (2022) enriquece el fundamento ontológico de la investigación, ya que, da cuenta del propio estatuto de la condición humana en un contexto cada vez más mediatizado por los sistemas digitales inteligentes. El autor sostiene que la época digital no es, únicamente, un cambio de instrumento sino un cambio profundo del modo de ser-en-el-mundo, de modo que deja de ser la tecnología la herramienta para casarse con la condición de posibilidad de la experiencia.

Si bien en el ámbito normativo venezolano han surgido iniciativas como el Código de Ética para el Desarrollo y Aplicación Responsable de la Inteligencia Artificial, así como disposiciones constitucionales que garantizan la protección de la vida privada y la información personal (artículo 60 de la CRBV), tales instrumentos no se traducen automáticamente en orientaciones metodológicas específicas para la gestión organizacional. Existe, por tanto, una brecha entre la regulación macro y la práctica microempresarial.

En consecuencia, se identifica un vacío estructural en el campo de las ciencias administrativas: la inexistencia de un constructo metodológico que articule de manera coherente la inteligencia artificial, la gestión del talento humano, la perspectiva transhumanista y la racionalidad ética en el contexto

específico de las PYMES venezolanas. Esta carencia genera riesgos de deshumanización progresiva, debilitamiento de la responsabilidad organizacional y pérdida de legitimidad empresarial en entornos digitalizados.

Objetivo general

Configurar un constructo metodológico para la gestión del talento humano en PYMES venezolanas mediadas por inteligencia artificial desde una perspectiva transhumanista y ética.

2. Fundamentación ontológica: Del ser sustancial al ser-en-el-mundo

Se debe indicar que este trabajo científico tiene como meta formular un conocimiento, que tal, como indica la doctrina filosófica, tiene su posicionamiento en todo lo que es en sí misma la filosofía (López, 2024). Siguiendo con este orden de ideas, este conocimiento, tal como indica Heidegger (2003), se relaciona con las cosas para buscar una concepción racional del universo.

2.1 Aristóteles y la estructura ontológica de la realidad

Como punto de partida Aristóteles indica que la función de la filosofía busca la investigación de las causas, asimismo en la metafísica, este autor es capaz de diferenciar entre sustancia y accidentes, planteando incluso que el conocimiento científico, es solamente aquel que sabe las causas últimas y los principios que constituyen a los entes (Aristóteles, 2007). La ciencia no sólo pretende describir los hechos, sino que intenta tener una comprensión acerca de su fundamento.

En este sentido, La episteme, comprendida por Moreno (2008), como el modo general de conocer, y evidenciada en la presente investigación, es aquella que se circunscribe en el marco aristotélico de carácter práctico-deliberativo fundamentada en entender. Interpretando el conocimiento como episteme orientado por causas, fines y principios, pero plenamente articula orgánicamente con la phronesis como racionalidad prudencial pertinente a la acción.

Desde la óptica de Aristóteles (2007), conocer es explicitar las causas de un fenómeno y entender su finalidad en el orden racional y ético. De este modo, la gestión del talento humano mediatizada por inteligencia artificial no se entiende como un objeto técnico tal cual, sino como una praxis situada cuyo

sentido emerge de su finalidad organizacional, de su relación con las dimensiones éticas y de su efecto en la realización humana en el trabajo.

En esta línea, la episteme aristotélica se sitúa sobre tres soportes, primero, un soporte ontológico, que entiende la organización como sustancia relacional compuesta de acto y potencia en el que la tecnología puede ser causa instrumental, pero no causa final. Segundo, un soporte epistemológico, que entiende la necesidad de un conocimiento demostrativo cuando se analizan estructuras formales, pero que le da más importancia a la comprensión prudencial cuando se tratan de decisiones humanas y organizacionales. Por último, un soporte ético-político, en el que la investigación se llegaría a ver en el marco de una multiplicidad de finalidades y de lugar a la deliberación pública.

2.2 Heidegger y la ontología del ser-en-el-mundo.

La modernidad influyó en que el camino de la pregunta por el ser fuese sustituido por el camino de la pregunta por el método. En este sentido, Heidegger (2003), aborda la pregunta ontológica, introduciendo la categoría de Dasein como ser-en-el-mundo. El ser humano no es el sujeto aislado que observa objetos, sino la existencia situada, relacional y proyectiva. Aplicado al contexto organizacional se entiende que el trabajador no es un recurso, asimismo se comprende que la tecnología no es objeto neutro, por último, que la IA no es una simple herramienta.

Es por tales motivos, que abordar el estudio de la ontología del ser en el mundo conlleva saber que la investigación tampoco se desarrolla de manera no objetivista, sino que se delimita por la existencia situada del Dasein, arrojado en un mundo significado (Heidegger, 2003). Las organizaciones resultan ser los lugares también de la práctica y la contextualidad, donde los entes, incluida la inteligencia artificial, configuran horizontes de sentido y modos de habitar el espacio de trabajo. La estructura del cuidado acentúa la dirección hacia el futuro y la interpretación del pasado, lo que hace que la investigación cualitativa no sólo tenga como objetivo la descripción de prácticas, sino que se convierta en una interpretación de las expectativas, los temores y las posibilidades de los agentes.

La noción de ser con otros acentúa la intersubjetividad, donde la gestión del talento humano mediada por Inteligencia Artificial se articula en la trama relacional del trabajo y sus vinculaciones con la autoridad y la responsabilidad

ética. Así pues, el ser en el mundo legitima una forma interpretativa en que el método cualitativo pueda acceder al sentido vivido, el modo en que la tecnología configura la experiencia del trabajo, la identidad profesional y la racionalidad práctica en las organizaciones.

2.3 El lenguaje como modo del ser.

Desde la mirada ontológica, el lenguaje no es un mero medio expresivo, sino que es la propia condición de posibilidad para que el ser se dé. Desde esta perspectiva de Heidegger (2000), el lenguaje es la casa del ser, en otras palabras, que la realidad organizacional no se da como un objeto neutro, sino como red de significados que surgen discursivamente. Así, investigar cualitativamente supone acceder al fenómeno a través de las formas lingüísticas con las que los actores lo comparten e interpretan.

También, en la misma línea que Aristóteles, el logos expresa la capacidad que tiene la humanidad de deliberar sobre lo justo y lo conveniente, fundamento de la racionalidad práctica. Esto quiere decir, que las decisiones organizacionales, mismas que pueden estar mediadas por inteligencia artificial, requieren argumentación ética y no pueden ser el resultado de un mero cálculo técnico.

Por su parte, el lenguaje tiene un carácter constitutivo (Husserl, 2002), en cuanto en él los participantes pueden describir y desvelar la intencionalidad de su experiencia, señalando gustosamente no lo que hacen, sino cómo comprenden, evalúan y proyectan su acción en la coyuntura de la gestión del talento humano mediado por la inteligencia artificial.

Por consiguiente, la fenomenología del lenguaje permite tener acceso a la estructura viva del fenómeno, desvelando los sentidos, expectativas y temores que aparecen en la interacción con la tecnología. En síntesis, el lenguaje constituye simultáneamente el fundamento ontológico del fenómeno y el método de acceso a su comprensión: es el espacio donde el ser se articula, donde la experiencia se narra y donde la racionalidad práctica se ejerce.

3. Fundamentación epistemológica: De la intencionalidad a la comprensión

3.1 Fenomenología trascendental y reducción eidética

Se debe partir del postulado de Husserl (2002), quien plantea volver a las cosas mismas, a través de la reducción fenomenológica, es decir, suspendiendo los supuestos naturalistas para captar la esencia del fenómeno (Husserl, 2002). En el caso de las PYMES, la IA no se estudia como una categoría externa, sino como fenómeno intencionalmente vivido en la acción misma, por lo que la investigación propone recabar significados atribuidos, conocer estructuras de la conciencia y conocer esencias de la experiencia. Así, la fenomenología posibilita entender la forma en que la IA resulta en la reconfiguración de la experiencia de autonomía, control y agencia.

3.2 Hermenéutica y círculo interpretativo

La comprensión, sin embargo, no es pura descripción fenomenológica. Según Gadamer, toda comprensión está mediada por la historicidad y el lenguaje (Gadamer, 2004). El investigador participa en un círculo hermenéutico donde precomprensiones y contexto dialogan con el fenómeno. En consecuencia, la interpretación no es subjetivismo, es fusión de horizontes, y es construcción dialógica de sentido. La investigación doctoral, entonces, se sitúa en una episteme interpretativa crítica que reconoce la historicidad del contexto venezolano y la mediación cultural en la adopción de IA.

4. Estrategia metodológica

La estrategia metodológica adoptada se fundamenta en la teoría fundamentada (Grounded Theory), originalmente desarrollada por Glaser y Strauss (1967) y posteriormente sistematizada por Strauss y Corbin (1990). Esta estrategia permite generar teoría emergente a partir del análisis sistemático de datos empíricos, evitando la imposición rígida de marcos conceptuales previos.

En su vertiente constructivista, Charmaz (2006) sostiene que la teoría fundamentada reconoce la interacción entre investigador y datos, entendiendo que la teoría es construida interpretativamente. Esta postura resulta coherente con la orientación transhumanista crítica de la investigación, que reconoce la complejidad del fenómeno organizacional mediado por la tecnología.

La investigación se desarrollará en tres fases articuladas:

1. Fase exploratoria-documental: análisis crítico de literatura científica, marcos normativos y antecedentes relevantes.

2. Fase empírica: recopilación de información mediante entrevistas semiestructuradas a actores clave de PYMES venezolanas.

3. Fase de construcción teórica: integración de categorías emergentes y articulación con fundamentos teóricos para configurar el modelo teórico-gerencial.

Estas estrategias permiten articular evidencia empírica con fundamentación conceptual, evitando tanto el empirismo descriptivo como la especulación abstracta

4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Para la obtención de información se emplearon las siguientes técnicas:

a) Entrevista semiestructurada en profundidad, la entrevista semiestructurada permite explorar percepciones, prácticas y experiencias de gerentes, responsables de talento humano y especialistas tecnológicos en PYMES venezolanas. Este instrumento se diseñará con base en ejes temáticos derivados del marco teórico: adopción de IA, toma de decisiones automatizadas, dilemas éticos y contexto organizacional. La guía de entrevista será validada por juicio de expertos en gerencia, metodología cualitativa y ética tecnológica.

b) Revisión documental crítica, se prevé realizar un análisis de documentos institucionales, políticas organizacionales y normativas vigentes relacionadas con gestión de talento humano y adopción tecnológica. La triangulación entre entrevistas y documentos permitirá fortalecer la consistencia interpretativa.

4.2 Informantes claves.

En estudios cualitativos, los informantes claves no responden a criterios estadísticos de representatividad, sino a principios de pertinencia teórica. Patton (2002) define el muestreo intencional como la selección deliberada de participantes que posean información rica y relevante sobre el fenómeno.

Siguiendo los lineamientos de Strauss y Corbin (1990), se adoptó el muestreo teórico, el cual implica seleccionar participantes conforme emergen categorías analíticas que requieren mayor profundización. El proceso de recolección se extendió hasta alcanzar la saturación teórica, entendida como el punto en el cual la incorporación de nuevos datos no aporta variaciones significativas a las categorías existentes (Charmaz, 2006).

Así mismo los informantes claves se conforman por PYMES venezolanas en proceso de digitalización de sus prácticas de gestión del talento humano, seleccionando informantes clave con capacidad decisional y experiencia directa en adopción tecnológica.

La selección de informantes se realizará bajo criterios de pertinencia teórica, considerando: Responsables de gestión del talento humano, los Directivos con capacidad de decisión estratégica, y los Actores vinculados a procesos de digitalización organizacional.

Siguiendo a Strauss y Corbin (1990), los informantes se ampliarán progresivamente conforme emerjan categorías relevantes, hasta alcanzar el punto de saturación teórica, entendido como el momento en que la incorporación de nuevos datos no aporta dimensiones conceptuales adicionales al fenómeno analizado. Este criterio garantiza rigor interpretativo y coherencia con la lógica inductivo-constructiva de la investigación. De este modo, la muestra no se define por cantidad, sino por densidad conceptual y capacidad explicativa.

4.3 Procedimiento de análisis de la información.

El análisis de la información se desarrollará mediante el método comparativo constante, propuesto por Glaser y Strauss (1967), el cual consiste en comparar sistemáticamente incidentes, códigos y categorías para identificar patrones conceptuales.

El proceso incluirá tres niveles de codificación, conforme a Strauss y Corbin (1990): abierta, axial y selectiva. En la codificación abierta se fragmentaron los datos en unidades significativas; en la axial se establecieron relaciones entre categorías; y en la selectiva se integró una categoría central articuladora del fenómeno.

1. Codificación abierta: identificación inicial de conceptos relevantes en las entrevistas y documentos.
2. Codificación axial: establecimiento de relaciones entre categorías y subcategorías.
3. Codificación selectiva: integración de categorías centrales en torno al fenómeno de estudio.

Se aplicará el método de comparación constante para contrastar datos, identificar patrones y refinar categorías. El análisis fue apoyado por matrices de categorización y esquemas de integración conceptual.

4.4 Validación de los hallazgos

El rigor metodológico se aborda desde los criterios de calidad cualitativa propuestos por Lincoln y Guba (1985): credibilidad, transferibilidad, dependencia y confirmabilidad. La credibilidad se fortaleció mediante triangulación de fuentes y revisión por expertos; la transferibilidad se garantiza mediante descripción densa del contexto (Geertz, 1973); la dependencia se aseguró mediante registro sistemático del proceso analítico; y la confirmabilidad se respaldó mediante auditoría conceptual externa.

4.5 Construcción del modelo teórico-gerencial

La construcción del modelo se realizará mediante integración abductiva entre categorías emergentes y fundamentos teóricos, en coherencia con la lógica de generación teórica de la teoría fundamentada. El modelo se configura como un sistema estructural compuesto por principios axiológicos, lineamientos procedimentales y mecanismos de gobernanza, articulados bajo una perspectiva transhumanista crítica.

Conclusión

Atendiendo al precedente, el método cualitativo hermenéutico fenomenológico con el que se efectuará la indagación doctoral no es una opción instrumental ni una mera opción metodológica, sino que es la consecuencia coherente de una toma de posición ontológica y epistemológica sin lagunas. En efecto, si se entiende que la gestión del talento humano mediada por inteligencia artificial en las Pequeñas y Mediana empresas venezolanas conlleva, a su vez, una reconfiguración del horizonte de sentido del trabajo, esto implica que el fenómeno sobrepasa cualquier aproximación cuantitativa que se centra solamente en la medida de la eficiencia o de la eficacia o de la productividad.

La investigación, desde el punto de vista de Aristotelico, persigue las causas formales y finales que determinan la racionalidad de las organizaciones contemporáneas. No se trata, entonces, de saber cómo se lleva a cabo la implementación de la IA, sino de saber qué tipo de concepción del ser humano,

del trabajo y de la propia decisión está detrás de la misma. En este sentido, resulta preciso recuperar la *phronesis* aristotélica, la gestión del talento humano de entornos mediados con algoritmos requiere de deliberación prudencial, de juicio, de contexto y de ética orientada al bien organizacional y al bien humano.

Y también, mediante la actitud de incorporación de la tecnología del *ser-en-el-mundo*, que desarrolló Heidegger, la tesis concibe al trabajador no como un objeto que se puede administrar sino como una existencia situada cuya comprensión se modifica cuando la altera sus maneras de ser posible, es decir, la inteligencia artificial no es una herramienta neutral, sino que modifica el entramado de significaciones, de tal modo que el sujeto organizacional se comprende y se proyecta. Así, esta investigación no es sobre un sistema técnico sino sobre una transformación ontológica de la forma de ser en la organización.

En coherencia con ello, la fenomenología trascendental de Husserl permite el acceso a la experiencia vivida de esta transformación, identificando las estructuras intencionales que son constitutivas de la relación humano-IA. Además, la hermenéutica filosófica de Gadamer permite interpretar estas experiencias en su historicidad, mostrando que toda comprensión tiene lugar en el horizonte de una experiencia cultural situada, como es el caso del contexto socioeconómico venezolano.

Justo a partir de esta articulación filosófica surge el núcleo principal de la tesis doctoral donde se necesita generar un constructo metodológico que no trate una inteligencia artificial como un dispositivo de optimización funcional, sino dentro de un bastidor ético y transhumanista al desarrollo humano. El constructo propuesto persigue reconocer la dimensión ontológica del trabajo en entornos digitalizados. Atraer la racionalidad práctica como criterio rector de la decisión gerencial. Sistematizar los principios éticos que permiten la implementación responsable de la IA. Contextualizar la propuesta en la realidad compleja y contingente de las PYMES venezolanas.

Referencias

- Aristóteles. (2005). *Ética a Nicómaco* (J. Pallí Bonet, Trad.). Gredos.
- Aristóteles. (2007). *Metafísica* (T. Calvo Martínez, Trad.). Gredos.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *La revolución digital en América Latina*. <https://publicaciones.iadb.org/>

- Bostrom, N. (2014). *Superinteligencia: Caminos, peligros, estrategias*. Oxford University Press.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N.º 36.860. <https://www.tsj.gob.ve/legislacion/constitucion1999>
- Couldry, N. y Mejias, UA (2019). *Los costos de la conexión: Cómo los datos están colonizando la vida humana y apropiándose de ella para el capitalismo*. Stanford University Press. <https://www.sup.org/books/title?id=29053>
- Gadamer, H.-G. (2004). *Verdad y método* (A. Agud Aparicio & R. de Agapito, Trads.). Sígueme. (Trabajo original publicado en 1975).
- Heidegger, M., & Girardot, R. G. (2000). *Carta sobre el humanismo*. Madrid: Alianza editorial.
- Heidegger, M. (2003). *Ser y tiempo* (J. Gaos, Trad.). Fondo de Cultura Económica. (Trabajo original publicado en 1927).
- Husserl, E. (2002). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica* (J. Gaos, Trad.). Fondo de Cultura Económica. (Trabajo original publicado en 1913).
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage. <https://ethnographyworkshop.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/11/lincoln-guba-1985-establishing-trustworthiness-naturalistic-inquiry.pdf>
- López E. (2024). *Así hice mi tesis doctoral*.
- Ministerio del Poder Popular para Ciencia y Tecnología. (2023). *Código de ética para el desarrollo y aplicación responsable de la inteligencia artificial*. Gaceta Oficial.
- Morales Carrillo, J.T. (2023). Filosofía e Inteligencia Artificial, una perspectiva ética/teleológica. Revista Eduweb, 17(4), 117-125. <https://revistaeduweb.org/check/17-4/12-117-125.pdf>
- Moreno, A. (2008). *El aro y la trama*. Editorial Episteme.
- O'Neil, C. (2016). *Armas de destrucción matemática: Cómo el big data aumenta la desigualdad y amenaza la democracia*. Crown Publishing Group. <https://www.penguinrandomhouse.com/books/238341/weapons-of-math-destruction-by-cathy-oneil/>

- Savulescu, J. (2009). Beneficencia procreativa: Por qué deberíamos seleccionar a los mejores hijos. *Bioética*, 15 (5-6), 413-426.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8519.2001.tb00337.x>
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Foro Económico Mundial.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage.
<https://library.atu.edu.kz/files/50909.pdf>
- Vignoli, G. (2022). Medición de la cuarta revolución industrial en países de Sudamérica: Análisis de variables institucionales, económicas y empresariales. *Revista de negocios de Palermo*, 25, 107–127.