



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,
Volumen 9, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

REVOLUCIONANDO EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: LA INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL

**REVOLUTIONIZING ORGANIZATIONAL
DEVELOPMENT: THE INFLUENCE OF ARTIFICIAL
INTELLIGENCE ON BUSINESS TRANSFORMATION**

Fortunato Contreras Contreras

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Julio Cesar Olaya Guerrero

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16466

Revolucionando el Desarrollo Organizacional: La Influencia de la Inteligencia Artificial en la Transformación Empresarial

Fortunato Contreras Contreras¹

fcontrerasc@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-6060-0321>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Lima-Perú

Julio Cesar Olaya Guerrero

jolayag@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-4273-3654>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Lima-Perú

RESUMEN

La inteligencia artificial (IA) se ha consolidado como una tecnología revolucionaria que transforma el desarrollo organizacional al optimizar la eficiencia operativa, personalizar programas de desarrollo profesional y mejorar la gestión del talento, liberando a los empleados de tareas repetitivas para enfocarse en actividades estratégicas. Sin embargo, su implementación enfrenta desafíos éticos como la privacidad de datos, la transparencia y el sesgo algorítmico, además de riesgos como la deshumanización del entorno laboral. Este artículo destaca la necesidad de investigaciones sobre su impacto a largo plazo, diferencias culturales en su aplicación y marcos éticos claros, así como la importancia de preparar a los empleados para colaborar con la IA y fomentar la sostenibilidad organizacional. Una gestión ética y cuidadosa de la IA permitirá a las organizaciones maximizar sus beneficios, garantizar su aceptación y promover un desarrollo eficiente, equitativo e innovador.

Palabras clave: inteligencia artificial, desarrollo organizacional, automatización de procesos, desafíos éticos

¹ Autor principal

Correspondencia: fcontrerasc@unmsm.edu.pe

Revolutionizing Organizational Development: The Influence of Artificial Intelligence on Business Transformation

ABSTRACT

Artificial intelligence (AI) has established itself as a revolutionary technology that is transforming organizational development by optimizing operational efficiency, personalizing professional development programs, and improving talent management, freeing employees from repetitive tasks to focus on strategic activities. However, its implementation faces ethical challenges such as data privacy, transparency, and algorithmic bias, as well as risks like the dehumanization of the workplace. This article highlights the need for research on its long-term impact, cultural differences in its application, and clear ethical frameworks, as well as the importance of preparing employees to collaborate with AI and fostering organizational sustainability. An ethical and careful management of AI will enable organizations to maximize its benefits, ensure its acceptance, and promote efficient, equitable, and innovative development.

Keywords: artificial intelligence, organizational development, process automation, ethical challenges

*Artículo recibido 10 diciembre 2024
Aceptado para publicación: 15 enero 2025*



INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial (IA) ha emergido como una tecnología disruptiva que está redefiniendo el desarrollo organizacional en el siglo XXI. Mediante la realización de procedimientos de manera automática, el análisis de datos y la toma de decisiones inteligentes, la IA está transformando cómo las organizaciones operan y crecen. No solo optimiza la efectividad en las operaciones, además posibilita la toma de decisiones estratégicas, logrando así un aumento en la competitividad dentro del mercado (García, 2020). Esta tecnología revolucionaria está permitiendo una mayor agilidad y capacidad de respuesta a las tendencias del mercado global competitivo.

La IA facilita la automatización de labores repetitivas dando lugar a los empleados a que se concentren en actividades más estratégicas y creativas, lo que incrementa la productividad y reduce el estrés laboral. Además, la IA ofrece a los líderes empresariales herramientas avanzadas de análisis predictivo, permitiéndoles tomar decisiones más informadas, mejorando así la precisión y la equidad en la gestión del talento.

No obstante, la implementación de la IA plantea importantes desafíos y consideraciones éticas. La protección de la información personal y la claridad en el funcionamiento de los algoritmos son preocupaciones críticas que deben abordarse para garantizar la confianza y la aceptación de la IA por empleados (Bieliaieva et al., 2024). La recopilación y el análisis de grandes volúmenes de datos personales generan riesgos significativos relacionados con la seguridad y la privacidad, así las organizaciones deben desarrollar políticas estrictas de protección de datos y asegurar el cumplimiento de las regulaciones vigentes (Sundblad, 2018).

La transparencia en los procesos algorítmicos es otro desafío esencial. Los empleados y gerentes necesitan comprender cómo y por qué se toman ciertas decisiones basadas en IA. La falta de transparencia puede generar desconfianza y resistencia hacia la tecnología. Es fundamental que las organizaciones utilicen algoritmos explicables y garanticen que las decisiones sean comprensibles para los usuarios finales (Bieliaieva et al., 2024). Asimismo, es vital abordar el sesgo algorítmico para evitar decisiones injustas y discriminatorias que puedan afectar negativamente a ciertos grupos de empleados (Lozano, 2024).



La implementación de la IA puede llevar a una deshumanización del lugar de trabajo si no se maneja adecuadamente. La automatización de tareas puede hacer que los empleados se sientan reemplazados o devaluados. Es esencial que las organizaciones encuentren un equilibrio entre la tecnología y el toque humano, asegurando que la IA se utilice para complementar y no reemplazar a los empleados (Benhamou, 2024). La preparación y formación de los empleados para trabajar junto a tecnologías de IA es otro desafío crucial, ya que la falta de habilidades tecnológicas puede ser una barrera significativa para la adopción efectiva de la IA (Bieliaieva et al., 2024).

La IA también plantea desafíos en términos de equidad y acceso. No todas las organizaciones tienen los recursos necesarios para invertir en tecnologías de IA avanzadas, lo que podría aumentar las disparidades entre los diferentes tipos de empresas, afectando tanto las relaciones sociales, el papel del estado y las organizaciones; en este sentido, es importante que las políticas públicas y las iniciativas de la industria apoyen la inclusión y el acceso equitativo a estas tecnologías (Rivera-Vargas et al. 2024). Las consideraciones éticas deben incluir el impacto social y ambiental de IA. Las organizaciones deben evaluar cómo el uso de la IA afecta a las comunidades y al medio ambiente y trabajar para minimizar cualquier impacto negativo. Esto incluye considerar el consumo de energía y los recursos necesarios para desarrollar y mantener sistemas de IA, así como las implicaciones más amplias de la automatización en la sociedad (Vicente, 2024). Este artículo explora estas dinámicas, proporcionando una revisión crítica de la literatura reciente y destacando las áreas de mayor impacto y potencial en el desarrollo organizacional impulsado por la IA.

Evolución de la Inteligencia Artificial en el Desarrollo Organizacional

La evolución de la inteligencia artificial (IA) en el desarrollo organizacional ha sido rápida, abarcando una amplia gama de aplicaciones que transforman diversos aspectos de las operaciones empresariales. La adopción inicial de la IA se centró en la automatización de tareas rutinarias, liberando a los empleados para funciones estratégicas. Según Torres-Chong et al. (2020), la IA ha optimizado significativamente los procesos internos, desde la gestión del talento hasta la toma de decisiones estratégicas.

A medida que las capacidades de la IA se expandieron, su aplicación en la gestión del talento se volvió más sofisticada.



La IA ahora se utiliza para analizar grandes volúmenes de datos de candidatos, identificando patrones y prediciendo el rendimiento futuro de los empleados. Esto ha mejorado la precisión y la equidad en los procesos de selección de personal, facilitando la creación de equipos de trabajo más diversos y competentes ((Sundblad, 2018).).

En el ámbito del desarrollo profesional, la IA ha revolucionado la manera en que se diseñan y ejecutan los programas de capacitación. Las plataformas de IA pueden evaluar las necesidades individuales de los empleados y personalizar los programas de formación para maximizar su efectividad. Esto asegura que cada empleado reciba la formación más relevante y adecuada para sus necesidades específicas, incrementando la motivación y el compromiso con su desarrollo profesional (Bieliaieva et al., 2024).

La IA también ha transformado la toma de decisiones estratégicas dentro de las organizaciones. Mediante el uso de algoritmos avanzados de análisis predictivo, la IA puede procesar grandes volúmenes de datos en tiempo real, proporcionando a los líderes empresariales insights valiosos que les permiten anticipar tendencias del sector comercial, adoptando decisiones más informadas. Según Tenés (2023), esta capacidad para analizar y predecir el comportamiento del mercado ha permitido a las organizaciones ajustarse con agilidad a las modificaciones y preservar una ventaja competitiva.

La evolución de la IA también ha tenido un impacto significativo en la eficiencia operativa. La automatización de procesos reduce el tiempo y los costos asociados con las operaciones, minimizando los errores humanos y mejorando la calidad y consistencia de los productos y servicios. Un estudio de Neurekka (2024) destaca que las organizaciones que han implementado soluciones de IA en sus procesos operativos han experimentado aumentos significativos en la productividad.

IA ha transformado la forma en que las organizaciones gestionan y utilizan los datos. La capacidad de la IA para analizar grandes cantidades de datos y obtener información útil para la toma de decisiones, ha permitido a las organizaciones mejorar la gestión, identificar nuevas oportunidades de negocio y optimizar sus operaciones (Sundblad, 2018). Esto ha llevado a una mayor innovación y competitividad en el mercado global.

Un aspecto crítico en la evolución de la IA es su impacto en la cultura organizacional. La implementación de IA requiere una adaptación significativa por parte de los empleados y la alta dirección.



La resistencia al cambio puede ser un obstáculo importante, y las organizaciones deben gestionar este proceso de transición mediante una comunicación efectiva y programas de capacitación (García, 2020). La capacidad de una organización para integrar con éxito la IA depende en gran medida de su disposición para abrazar el cambio y fomentar una cultura de innovación y aprendizaje continuo (García et al 2023)

Otro factor importante en la evolución de la IA es la colaboración interdisciplinaria. La implementación efectiva de la IA en las organizaciones a menudo requiere la colaboración entre expertos en tecnología, recursos humanos, operaciones y otras áreas clave. Esta colaboración asegura que las soluciones de IA se alineen con los objetivos estratégicos de la organización y aborden de manera integral los desafíos operativos (Bieliaieva et al., 2024).

La IA también ha ampliado sus aplicaciones a áreas como la gestión de riesgos y la ciberseguridad. Los sistemas de IA pueden detectar patrones de comportamiento anómalos y potenciales amenazas cibernéticas, proporcionando una capa adicional de seguridad para las organizaciones. Esto es especialmente relevante en un entorno digital cada vez más complejo y vulnerable a ataques (Briones, 2024).

La evolución de la IA en el desarrollo organizacional también ha visto avances en la personalización de experiencias tanto para empleados como para clientes. Las organizaciones utilizan la IA para crear experiencias personalizadas que mejoran la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como para ofrecer productos y servicios adaptados a las preferencias individuales de los clientes (Acosta et al., 2023). Esta personalización no solo mejora la satisfacción y la lealtad, sino que también impulsa el crecimiento y la competitividad en el mercado.

La IA ha permitido a las organizaciones abordar de manera más efectiva los desafíos globales, como la sostenibilidad y el cambio climático. Los algoritmos de inteligencia artificial se emplean con el propósito de mejorar la eficiencia energética, optimizar la utilización de recursos y disminuir el desperdicio. Esto, a su vez, contribuye a los objetivos de sostenibilidad corporativa y a la responsabilidad social (Bieliaieva et al., 2024).

La evolución de la inteligencia artificial en el ámbito del desarrollo organizacional ha generado una transformación significativa en los procesos operativos y de crecimiento de las organizaciones.



La inteligencia artificial ha demostrado ser una herramienta invaluable para mejorar la eficiencia, la innovación y la competitividad, desde la automatización de tareas rutinarias hasta la mejora de la toma de decisiones estratégicas. No obstante, resulta fundamental que las entidades aborden los retos vinculados a la puesta en marcha de estas tecnologías y elaboren estructuras éticas robustas con el fin de asegurar un empleo responsable y provechoso de dichas tecnologías avanzadas.

Beneficios de la IA en el Crecimiento Organizacional

Los beneficios de la inteligencia artificial (IA) en el crecimiento organizacional son variados y extensos, generando un impacto positivo en diversas áreas de las operaciones empresariales. La inteligencia artificial ha evidenciado ser una herramienta de gran utilidad para potenciar la eficacia operativa, la toma de decisiones estratégicas, la administración del talento y la satisfacción de los empleados, entre otros elementos fundamentales del progreso organizacional.

La inteligencia artificial posibilita la automatización de labores rutinarias y repetitivas, lo que conlleva a la liberación de los trabajadores de tareas monótonas y les brinda la oportunidad de enfocarse en actividades más estratégicas y creativas. El aumento de la productividad no es el único beneficio, sino que también se incrementa la satisfacción laboral al disminuir el estrés relacionado con actividades repetitivas. De acuerdo con un informe de Neurekka (2024), las empresas que han integrado tecnologías de Inteligencia Artificial en sus operaciones han observado incrementos notables en la eficacia y la productividad.

La inteligencia artificial posee la capacidad de analizar extensas cantidades de información de manera instantánea, lo cual brinda a los directivos empresariales conocimientos significativos que facilitan la toma de decisiones fundamentadas en datos precisos y actualizados. Esta característica resulta especialmente beneficiosa en el ámbito de la planificación de recursos humanos, la gestión del desempeño y la detección de oportunidades de desarrollo. Según Martín-Carrasco (2024), la inteligencia artificial posibilita a las organizaciones prever las tendencias del mercado y ajustarse ágilmente a las variaciones, lo que les permite conservar una ventaja competitiva.

En el campo de la gestión del talento, la inteligencia artificial ha transformado el proceso mediante el cual las empresas eligen y mantienen a su personal.



Los algoritmos de inteligencia artificial tienen la capacidad de analizar extensas cantidades de información de postulantes, detectando regularidades y anticipando el desempeño futuro de los trabajadores. El aumento de la precisión y equidad en los procesos de selección de personal conduce a la formación de equipos de trabajo más competentes y diversos. Según Soto (2022), la inteligencia artificial tiene la capacidad de suprimir sesgos subconscientes durante el proceso de contratación, garantizando que las decisiones se fundamenten en datos objetivos en lugar de prejuicios personales.

La inteligencia artificial ha tenido un impacto significativo en la transformación de los programas de formación y perfeccionamiento laboral. Las plataformas de inteligencia artificial tienen la capacidad de analizar las necesidades específicas de cada empleado y adaptar los programas de capacitación con el fin de optimizar su eficacia. Esto garantiza que cada trabajador reciba la capacitación más pertinente y apropiada para sus necesidades particulares, lo cual contribuye a aumentar la motivación y el compromiso con su crecimiento profesional. Según Bieliaieva et al., (2024), la individualización de los programas de formación laboral a través de la inteligencia artificial incrementa la retención de trabajadores y promueve una cultura de aprendizaje constante en las empresas.

La inteligencia artificial tiene la capacidad de mejorar la colaboración y la comunicación dentro de las organizaciones, lo cual representa otro beneficio significativo. Las herramientas de inteligencia artificial tienen la capacidad de analizar los patrones de comunicación dentro de un equipo y ofrecer sugerencias para optimizar tanto la eficacia como la cohesión del grupo. Como resultado, se generan equipos que fomentan la colaboración y la productividad, lo cual contribuye a mejorar el desempeño global de la organización. De acuerdo con una investigación realizada por García (2020), las empresas que emplean herramientas de Inteligencia Artificial con el propósito de potenciar la colaboración interna han experimentado avances significativos en los ámbitos de la innovación y la resolución de problemas. La inteligencia artificial desempeña un papel fundamental en la mejora del bienestar y la satisfacción laboral. Los sistemas de inteligencia artificial para monitoreo pueden ofrecer retroalimentación instantánea acerca del rendimiento y la salud laboral de los trabajadores, posibilitando intervenciones ágiles y eficaces. Esto abarca sugerencias acerca de la gestión del estrés, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el aumento del rendimiento. Según Moreno y Rodelo (2024), la inteligencia



artificial puede contribuir a la generación de ambientes laborales seguros que promuevan la salud y la seguridad de los empleados.

La IA facilita la implementación de estrategias de desarrollo sostenible en las organizaciones. Los algoritmos de IA pueden analizar datos relacionados con la sostenibilidad y proporcionar recomendaciones sobre cómo mejorar las prácticas ambientales y sociales de la empresa. Esto no solo ayuda a las organizaciones a cumplir con las normativas y expectativas sociales, sino que también mejora su reputación y atractivo para los inversores y clientes. Bieliaieva et al. (2024) destacan que la integración de la IA en las estrategias de sostenibilidad puede conducir a mejoras significativas en la eficiencia y la responsabilidad corporativa.

La inteligencia artificial (IA) posibilita a las organizaciones acelerar el desarrollo de productos y servicios, adaptarse ágilmente a las exigencias del mercado y explorar nuevas posibilidades comerciales en el ámbito de la innovación. La inteligencia artificial tiene la capacidad de analizar extensas cantidades de datos y producir conclusiones prácticas, lo cual posibilita a las entidades reconocer tendencias novedosas y adoptar medidas estratégicas que fomenten el desarrollo innovador y el crecimiento. Según Martín-Carrasco (2024), la inteligencia artificial es un elemento fundamental para el proceso de digitalización e innovación en las empresas contemporáneas.

La IA ha mejorado la experiencia del cliente al permitir un servicio más personalizado y eficiente. Las herramientas de IA pueden analizar el comportamiento y las inclinaciones de los consumidores para ofrecer recomendaciones personalizadas, resolver problemas de manera más rápida y eficiente y anticipar las necesidades del cliente. Esto no solo mejora el nivel de satisfacción del consumidor, sino que también fomenta la lealtad y retención de los mismos.

La IA también contribuye a una mejor gestión de riesgos al proporcionar análisis predictivos y modelos de riesgo más precisos. Las distintas IA pueden identificar patrones y señales tempranas de problemas potenciales, permitiendo a las organizaciones tomar medidas preventivas antes de que se conviertan en problemas graves. Esto es especialmente útil en sectores como las finanzas y la salud, donde la administración de riesgos es esencial.

En el campo de la ciberseguridad, la inteligencia artificial desempeña una función crucial al identificar y reaccionar ante posibles amenazas de manera inmediata.



Los sistemas de inteligencia artificial tienen la capacidad de examinar extensas cantidades de información con el fin de detectar conductas inusuales y potenciales amenazas, lo cual incrementa la capacidad de una entidad para resguardarse de posibles ciberataques. De acuerdo con la EY (2023) Los profesionales dedicados a la ciberseguridad cada día aprovechan mejor la precisión y la eficiencia de la inteligencia artificial para adelantarse a los competidores. Últimamente, la IA promueve una mayor agilidad organizacional. Al automatizar procesos y proporcionar insights en tiempo real, la IA permite a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y a las nuevas oportunidades. Esta agilidad es crucial en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo.

La inteligencia artificial (IA) brinda una amplia variedad de ventajas que tienen el potencial de revolucionar el progreso de las organizaciones. La inteligencia artificial tiene el potencial de transformar la operatividad y la toma de decisiones en las organizaciones, así como de fomentar la innovación y la sostenibilidad, revolucionando su funcionamiento y desarrollo. No obstante, con el fin de optimizar dichos beneficios, resulta fundamental que las organizaciones enfrenten los retos éticos y prácticos vinculados a la aplicación de la inteligencia artificial y elaboren tácticas para incorporar estas tecnologías de forma eficaz y ética.

Desafíos y Consideraciones Éticas

La implementación de la inteligencia artificial (IA) en las organizaciones conlleva diversos desafíos y consideraciones éticas que deben ser abordados de manera cuidadosa para asegurar un uso responsable y equitativo, a pesar de los múltiples beneficios que puede ofrecer. Una de las principales dificultades radica en la protección de la privacidad y en el análisis de extensas cantidades de datos de empleados, lo cual genera inquietudes relevantes en cuanto a la confidencialidad y la salvaguarda de la información personal. Es imperativo que las organizaciones establezcan políticas rigurosas de protección de datos y garanticen el cumplimiento de las normativas de privacidad en vigor (García, 2020).

Otro desafío importante es la transparencia de los algoritmos. El personal y los directivos deben comprender cómo y por qué se toman ciertas decisiones basadas en IA. La falta de transparencia en los procesos algorítmicos puede generar desconfianza y resistencia hacia la tecnología. Las organizaciones deben esforzarse por utilizar algoritmos explicables asegurando que las decisiones sean comprensibles



para los usuarios finales (Bieliaieva et al., 2024). La transparencia es crucial no solo para la aceptación de la IA, sino también para la detección y corrección de posibles sesgos en los algoritmos.

El sesgo algorítmico representa una preocupación ética de gran relevancia. Si los algoritmos de inteligencia artificial no son diseñados y supervisados cuidadosamente, pueden mantener e incluso agravar los sesgos preexistentes. Esto puede conducir a la adopción de decisiones injustas y discriminatorias que perjudiquen a determinados grupos de empleados. Es esencial que las organizaciones realicen un monitoreo constante y realicen ajustes periódicos en sus algoritmos con el fin de garantizar la imparcialidad y equidad en la toma de decisiones (EY, 2023). Para minimizar el riesgo de sesgos, es fundamental la participación de equipos diversos en el desarrollo y supervisión de los algoritmos.

La implementación inadecuada de la inteligencia artificial en el entorno laboral puede resultar en una pérdida de la humanización en el lugar de trabajo. La automatización de procesos puede generar en los trabajadores la percepción de ser sustituidos o menospreciados. Es fundamental que las organizaciones logren armonizar la integración de la tecnología con la interacción humana, garantizando que la inteligencia artificial se emplee para complementar y no sustituir a los trabajadores. Según Benhamou (2022) es indispensable el desarrollo de un marco moral y ético que regule la implantación de la inteligencia artificial en pro del bienestar de los empleados y la prevención de la deshumanización.

La capacitación y formación del personal para colaborar con tecnologías de inteligencia artificial representa un desafío crucial. La carencia de competencias tecnológicas puede representar un obstáculo importante para la implementación exitosa de la inteligencia artificial. Es imperativo que las organizaciones realicen inversiones en programas de formación y desarrollo con el fin de preparar a su personal con las competencias requeridas para emplear de forma eficaz las herramientas de Inteligencia Artificial (Bieliaieva et al., 2024). Es fundamental promover una cultura organizacional que aprecie la constante adquisición de conocimientos y la capacidad de ajustarse a las transformaciones.

La responsabilidad y la rendición de cuentas en el uso de la Inteligencia Artificial son aspectos éticos relevantes a considerar. Es imperativo que las organizaciones definan de manera precisa la responsabilidad de las decisiones generadas por los sistemas de Inteligencia Artificial, garantizando la existencia de procedimientos para rectificar posibles errores y atender reclamaciones.



La tarea implica establecer protocolos para llevar a cabo auditorías y evaluaciones periódicas del desempeño y los efectos de la inteligencia artificial en la entidad (Marín, 2019).

La implementación de la IA puede tener implicaciones significativas para la seguridad laboral. La automatización de tareas podría llevar a la reducción de puestos de trabajo, lo que plantea cuestiones sobre la equidad y la justicia para los empleados desplazados. Las organizaciones deben considerar cuidadosamente los impactos potenciales en el empleo y desarrollar estrategias para apoyar la transición del personal a nuevas funciones o roles dentro de la empresa (Granados, 2023).

La inteligencia artificial (IA) también presenta desafíos relacionados con la equidad y el acceso. Solo un número reducido de organizaciones cuenta con los recursos necesarios para invertir en tecnologías avanzadas de IA, lo que podría profundizar las brechas entre las grandes empresas y las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Por ello, resulta fundamental que las políticas públicas y las iniciativas del sector impulsen la inclusión y garanticen un acceso equitativo a estas tecnologías (Rivera-Vargas et al., 2024). Las consideraciones éticas deben incluir el impacto social y ambiental de IA. Las organizaciones deben evaluar cómo la IA afecta a las comunidades y al medio ambiente y trabajar para minimizar cualquier impacto negativo. Esto incluye considerar el consumo de energía y los recursos necesarios para desarrollar y mantener sistemas de IA, así como las implicaciones más amplias de la automatización en la sociedad (EY, 2023).

Brechas en la Investigación

A pesar de los avances significativos logrados en la incorporación de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito del desarrollo organizacional, es necesario profundizar en diversas áreas de investigación con el fin de optimizar los beneficios de esta tecnología y hacer frente a los desafíos que conlleva. Es necesario realizar investigaciones longitudinales que analicen el efecto a largo plazo de la inteligencia artificial en el desarrollo de las organizaciones. Actualmente, la mayoría de las investigaciones se enfocan en los beneficios inmediatos, lo que ha generado un vacío en el entendimiento acerca del impacto a largo plazo de la inteligencia artificial en la sostenibilidad y el desarrollo de las organizaciones a lo largo del tiempo (Bieliaieva et al., 2024).

Una brecha significativa en el campo de la inteligencia artificial es la escasez de estudios que aborden las disparidades culturales en relación con la aplicación y eficacia de esta tecnología.



La comprensión de la percepción y uso de la inteligencia artificial en diversas culturas y regiones se ve limitada por la concentración de la mayoría de los estudios en contextos occidentales. Es fundamental comprender las disparidades culturales con el fin de diseñar estrategias de implementación que sean eficaces y respetuosas de la diversidad cultural en un contexto globalizado (Brossi, et al 2019).

Es necesario realizar un estudio detallado acerca del desarrollo de marcos éticos precisos y viables que orienten la utilización de la Inteligencia Artificial en las entidades organizativas. A pesar de que se han realizado algunos intentos para abordar las implicaciones éticas de la Inteligencia Artificial, aún se carece de un enfoque sistemático y sólido. Es imprescindible la elaboración de pautas específicas en relación con la protección de la privacidad de los datos, la transparencia de los algoritmos y la equidad en los procesos de toma de decisiones. Los marcos éticos deben ser concebidos con la finalidad de ser funcionales y de sencilla implementación por parte de las organizaciones, incorporando mecanismos de supervisión y cumplimiento (Cisterna, 2024).

Otro aspecto que requiere mayor investigación es la capacitación y formación de los empleados para colaborar con tecnologías de Inteligencia Artificial. Es fundamental la implementación de programas de formación que doten a los trabajadores de las competencias requeridas para emplear de forma eficaz las herramientas de Inteligencia Artificial. Es necesario realizar investigaciones sobre la adaptabilidad de las políticas organizacionales y las prácticas de gestión para respaldar la integración de la Inteligencia Artificial y optimizar sus ventajas (Bieliaieva et al., 2024).

Un campo de estudio en crecimiento es el análisis del impacto de la inteligencia artificial en el bienestar psicológico de los trabajadores. Aunque la inteligencia artificial puede incrementar la eficacia y disminuir la carga laboral, su gestión inadecuada puede acarrear consecuencias negativas. Es imperativo llevar a cabo estudios acerca del impacto de la Inteligencia Artificial en la salud mental de los trabajadores, así como identificar las acciones que puedan ser implementadas para contrarrestar posibles efectos negativos (Peña y Reyes, 2023).

La atención adicional debe centrarse en la interacción entre la inteligencia artificial y otros elementos organizacionales, como la cultura empresarial y el liderazgo. Es necesario que en futuras investigaciones se investigue el impacto de estos factores en la ejecución y eficacia de la Inteligencia Artificial, así como el modo en que la Inteligencia Artificial puede incidir en la dinámica organizacional



y el liderazgo. La comprensión de estas interacciones puede asistir a las organizaciones en mejorar la incorporación de la Inteligencia Artificial en sus estructuras y procesos, fomentando así un ambiente laboral más unido y productivo (García, 2020).

Es igualmente crucial desarrollar métricas y métodos de evaluación sólidos para medir el impacto de la inteligencia artificial en el desarrollo organizacional. Dentro de este ámbito se contempla el desarrollo de instrumentos destinados a medir la eficacia de la inteligencia artificial en la promoción del bienestar y la satisfacción laboral, así como para supervisar las potenciales repercusiones adversas. La elaboración de dichas herramientas posibilitará a las organizaciones la toma de decisiones fundamentadas acerca de la implementación y el empleo de la Inteligencia Artificial, sustentadas en información precisa y pertinente (Cisterna, 2024).

Es necesario llevar a cabo investigaciones sobre la forma en que la Inteligencia Artificial puede aportar a la sostenibilidad de las organizaciones. Es necesario que las investigaciones se centren en el análisis del modo en que los algoritmos de inteligencia artificial pueden contribuir a que las empresas implementen prácticas más sostenibles y éticas, así como en su integración en las estrategias de desarrollo sostenible de la entidad. La adopción de prácticas sostenibles no solo facilitará el cumplimiento de normativas ambientales y sociales por parte de las empresas, sino que también contribuirá a fortalecer su reputación y atractivo ante inversores y clientes comprometidos con la protección del medio ambiente (Bieliaieva et al., 2024).

Sugerencias para investigaciones futuras

Es fundamental que las investigaciones futuras se centren en diversas áreas clave para abordar las lagunas identificadas en la literatura actual sobre inteligencia artificial (IA) y desarrollo organizacional. Es necesario realizar investigaciones longitudinales que analicen el efecto que la inteligencia artificial tiene a largo plazo en las organizaciones. Es fundamental que dichas investigaciones analicen el impacto de la inteligencia artificial en la sostenibilidad y el desarrollo de las organizaciones a lo largo del tiempo, con el objetivo de ofrecer un análisis exhaustivo y perdurable de sus consecuencias (Bieliaieva et al., 2024).

Es fundamental llevar a cabo estudios que analicen las diferencias culturales en la ejecución y eficacia de la Inteligencia Artificial. Las investigaciones deben analizar de qué manera las diferentes culturas



organizacionales y nacionales inciden en la aceptación y utilización de la Inteligencia Artificial. La comprensión de estas disparidades puede contribuir al desarrollo de estrategias de implementación más eficaces y culturalmente adecuadas, lo cual resulta especialmente pertinente en un contexto globalizado (UNESCO, 2019).

Un aspecto crucial a considerar es la elaboración de marcos éticos precisos y viables que orienten la implementación de la Inteligencia Artificial en las entidades organizativas. Esto implica el desarrollo de pautas específicas para la protección de la privacidad de los datos, la transparencia de los algoritmos y la equidad en el proceso de toma de decisiones. Los marcos éticos deben ser concebidos de manera que resulten prácticos y de sencilla implementación para las organizaciones, incorporando mecanismos de supervisión y cumplimiento. Es fundamental que dichos marcos sean flexibles y puedan ajustarse a los rápidos progresos tecnológicos en el ámbito de la Inteligencia Artificial (Benhamou, 2022).

Otra área que demanda mayor investigación es la capacitación y formación de los empleados para colaborar con tecnologías de Inteligencia Artificial. Es esencial la implementación de programas de formación que doten a los trabajadores de las competencias requeridas para emplear de forma eficaz las herramientas de Inteligencia Artificial. Es fundamental que las investigaciones se centren en indagar sobre las estrategias más efectivas para la formación en Inteligencia Artificial y en analizar la manera en que estas estrategias pueden ser incorporadas en los planes de formación continua de las empresas (Bieliaieva et al., 2024).

Es necesario realizar más investigaciones acerca del impacto que la Inteligencia Artificial tiene en la salud mental de los trabajadores. Aunque la inteligencia artificial puede incrementar la eficacia y disminuir la presión laboral, su gestión inadecuada puede acarrear consecuencias negativas. Es fundamental investigar el impacto de la inteligencia artificial en la salud mental de los trabajadores, así como identificar las posibles acciones a implementar para reducir cualquier consecuencia negativa (Rodríguez, 2023). En este sentido, la elaboración de intervenciones y programas de apoyo es fundamental para facilitar la adaptación de los empleados a los cambios tecnológicos, como señalan Bieliaieva et al., (2024)

La atención adicional debe dirigirse hacia la interacción entre la inteligencia artificial y otros elementos organizacionales, tales como la cultura corporativa y el liderazgo.



Es necesario que las investigaciones venideras analicen el impacto de estos elementos en la ejecución y eficacia de la Inteligencia Artificial, así como también cómo la Inteligencia Artificial puede incidir en la dinámica organizacional y el liderazgo. La comprensión de estas interacciones puede asistir a las organizaciones en mejorar la incorporación de la Inteligencia Artificial en sus estructuras y procesos, fomentando así un ambiente laboral más unido y productivo (Fullan, 2020).

Es igualmente crucial desarrollar métricas y métodos de evaluación sólidos para medir el impacto de la inteligencia artificial en el desarrollo organizacional. Esto implica el desarrollo de instrumentos para medir la eficacia de la Inteligencia Artificial en la promoción del bienestar y la satisfacción laboral, así como para supervisar los eventuales impactos adversos. La elaboración de dichas herramientas posibilitará a las organizaciones la toma de decisiones fundamentadas en la implementación y el empleo de la Inteligencia Artificial, sustentadas en información precisa y pertinente (Luque, 2024).

Es necesario llevar a cabo investigaciones sobre la forma en que la inteligencia artificial puede aportar a la sostenibilidad de las organizaciones. Es fundamental que las investigaciones se centren en el análisis del potencial de los algoritmos de inteligencia artificial para colaborar en la implementación de prácticas empresariales sostenibles y éticas, así como en su incorporación efectiva en las estrategias de desarrollo sostenible de las organizaciones. La implementación de estas medidas no solo contribuirá al cumplimiento de las normativas ambientales y sociales por parte de las empresas, sino que también potenciará su reputación y atractivo ante inversores y clientes comprometidos con la sostenibilidad (Bieliaieva et al., 2024).

CONCLUSIONES

La inteligencia artificial (IA) está transformando el desarrollo organizacional al abrir múltiples oportunidades para optimizar la eficiencia, la equidad y el bienestar de los empleados. La IA facilita la automatización de tareas repetitivas, permitiendo que los recursos humanos se enfoquen en actividades más estratégicas y creativas. Además, mejora la toma de decisiones basada en datos y personaliza los programas de capacitación y desarrollo profesional. Estos avances se reflejan en una mayor productividad, satisfacción laboral y capacidad de innovación en las organizaciones.

No obstante, la implementación de la IA presenta desafíos, como la protección de la privacidad de los datos, la transparencia de los algoritmos y el riesgo de deshumanización del entorno laboral.



Las organizaciones deben establecer políticas y marcos éticos claros para garantizar la protección de los datos y la equidad en los procesos de toma de decisiones. También es fundamental invertir en la formación y capacitación de los empleados para que puedan trabajar eficazmente con las tecnologías de IA.

Las investigaciones futuras deberían enfocarse en evaluar el impacto a largo plazo de la IA en el desarrollo organizacional, considerando también las diferencias culturales en su implementación y efectividad. Los estudios longitudinales ofrecerán una visión más detallada de cómo la IA afecta la sostenibilidad y el crecimiento organizacional con el tiempo. Asimismo, es crucial desarrollar métodos y métricas sólidas para medir el impacto de la IA en el bienestar y la satisfacción laboral, así como en la eficiencia operativa.

El desarrollo de marcos éticos y directrices claras es esencial para guiar el uso responsable de la IA. Estas guías deben ser prácticas, flexibles y capaces de responder a los rápidos avances tecnológicos en el campo de la IA. También es vital investigar cómo la IA puede contribuir a la sostenibilidad organizacional, ayudando a las empresas a adoptar prácticas más responsables y sostenibles.

Aunque la IA tiene un potencial transformador significativo para las organizaciones, su implementación debe ser gestionada con cuidado y de manera ética. Al abordar los desafíos y maximizar los beneficios, las organizaciones pueden asegurar que la integración de la IA sea sostenible, equitativa y beneficiosa para todos los involucrados. Esto requerirá un esfuerzo continuo en investigación, desarrollo de políticas y formación de empleados para adaptarse a las nuevas tecnologías y aprovechar al máximo sus capacidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acoste, D., Vasquet, J. y León, D. (2023). *Propuesta para la implementación de la inteligencia artificial como estrategia de marketing digital para la empresa JAL TELCO S.A.S.* [Trabajo de Grado - Universidad Cooperativa de Colombia]

<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/47b05a19-ce97-458b-91cd-bf3a179c6656>

Benhamou, S. (2022). *La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial: análisis, ejemplos e interrogantes.* [Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/85), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)]



<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/586b344a-0dac-497c-9290-f8eb1a00221f/content>

Bieliaieva, N., Tymoshenko, M., Nalyvaiko, N., Khmurova, V. y Sychova, V. (2024). El uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de Recursos Humanos como parte del desarrollo sostenible: Aspectos políticos y organizacionales. *Revista de la Universidad del Zulia* 15(42). 578-590. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9376304>

Briones, R. (2024). *Enfoque Analítico en la Clasificación de Vulnerabilidades CVE y la Identificación de Amenazas a través del Registro Malicioso en DNS*. [Trabajo de grado - UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO] <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/15657/E-UTB-FAFI-SIST-INF-000217.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brossi, L., Dodds, T. y Passeron, E. (2019). *Inteligencia artificial y bienestar de las juventudes en América Latina*. LOM Ediciones.

EY (2023). *¿Cómo puede transformarse la ciberseguridad para acelerar el valor de la IA?* https://www.ey.com/es_ve/consulting/transform-cybersecurity-to-accelerate-value-from-ai

Fullan, M. (2020). *Una cultura de cambio*. Ediciones Morata.

Garca, J., Sakibaru, L., Ortega, Y., García, B., Guevara, y. y Vargas, C. (2023). *Inteligencia artificial en la praxis docente: vínculo entre la tecnología y el proceso de aprendizaje*. Mar Caribe. <https://hcommons.org/deposits/objects/hc:59890/datastreams/CONTENT/content>

García, J. (2020). *Inteligencia artificial en las organizaciones*. [Trabajo de grado - Universidad Militar Nueva Granada] <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36011/GarciaHerreraJulyLorena2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Granados, J. (2023). El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios *Revistas CES Derecho*, 14(3). 62-81 https://www.researchgate.net/publication/376468558_El_impacto_de_la_inteligencia_artificial_en_los_trabajadores_despedidos_por_automatizacion_de_servicios .



- Lozano, R. (2024). *La injerencia de la inteligencia artificial en la violación a la privacidad en las redes sociales*. [Trabajo de Grado - Universidad del Azuay]
https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/14857/1/20373_espa%c3%b1ol.pdf
- Luque, M. (2024). *El impacto de la inteligencia artificial en los recursos humanos*. [Trabajo de Grado – Universidad Rey Juan Carlos]
<https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/33791/2023-24-FCJP-J-2051-2051032-m.luque.2019-MEMORIA.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Marín, S. (2019). *Ética e inteligencia artificial IESE*.
<https://www.iese.edu/media/research/pdfs/ST-0522.pdf>
- Moreno, C. y Rodelo, I. (2024). *Efectividad del uso de la inteligencia artificial para la prevención de la accidentalidad laboral reportada en la literatura entre los años 2013 a 2023. Revisión sistemática de la literatura*. [Trabajo de grado - Universidad Santo Tomás]
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/56004/2024MorenoCesarRodeloIv%c3%a1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neurekka (2024). *Estado de la IA Estudio anual sobre Inteligencia Artificial*. Isocialweb.
<https://neurekka.com/wp-content/uploads/2024/01/Estado-de-la-IA-Neurekka.pdf>
- Rivera-Varga, P., Baleriola, E. y Fardella, C. (2024). Presentación. Entre algoritmos y datificación. Desafíos para la construcción de un sistema educativo justo, democrático y transformador en la sociedad digital. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 22(2), 5-8.
<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/150167/1/REICE%20Editorial.pdf>
- Rodríguez, K. (2023). *Análisis de los Beneficios y Desafíos Éticos de la Integración de Inteligencia Artificial en Procesos Educativos en UNICA*. [Trabajo de grado - Universidad Católica Redemptoris Mater].
<https://repositorio.unica.edu.ni/221/2/Rodr%C3%ADguez-Lo%C3%A1siga-An%C3%A1lisis%20de%20los%20Beneficios%20y%20Desaf%C3%ADos%20%C3%89tico%20de%20la%20Integraci%C3%B3n%20de%20Inteligencia%20-PAIUNICA2024.pdf>



Soto, C. (2022). Mejorando la IA para reducir el sesgo inconsciente en reclutamiento. *Capital humano*, 375

https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAC2NwQ6CMAyG36ZHgzFKOOyCeDVG0Xgt0MCSsenaIXt7F2cv_dP--b53IB9bWkVpBI7W2Tir1gcCwY5VCdhLQNO4Pme9UItdys4P5OuoChAnaK7Ear87AE_uc8ZFjyja2Rp9hulhUKdnkWZbFIVZwUKeU0E99EhWCJjQ99MFR1LJFeZ0dBvk1wqa7zZZGc3t18nA3K-DSIJ0YvMPepN2g0JHNGSHv_4L_IEXdeUAAAA=WKE

Sundblad, W. (2018). *Los datos son la base el aprendizaje automático*. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/willemsundbladeurope/2018/10/18/data-is-the-foundation-for-artificial-intelligence-and-machine-learning/>

Tenes, E. (2023). *Impacto de la Inteligencia Artificial en las Empresas*. [Trabajo de grado Universidad Politécnica de Madrid] https://oa.upm.es/75532/1/TFG_EDUARDO_TENES_TRILLO_2.pdf

Torres-Chong, P., Soto, M. y Morillo-Montoy, R. (2023). Inteligencia artificial ia en el talento humano del sector marítimo de panamá. *Revista EOnlineTech*, 2(2),48-49
<https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RET/article/view/368/654>

UNESCO (2019). *El aporte de la inteligencia artificial y las TIC avanzadas a las sociedades del conocimiento: una perspectiva de derechos, apertura, acceso y múltiples actores*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375796>

Vicente, D. (2024). *Tecnologías emergentes en la contabilidad: blockchain y la inteligencia artificial*. [Trabajo de grado -Universidad Rey Juan Carlos]
<https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/32145/2023-24-FCEE-M-2012-2012035-d.vicente.2016-MEMORIA.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

