

DISRUPCIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GERENCIA MODERNA: UN ANÁLISIS PROSPECTIVO

DISRUPTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN MODERN MANAGEMENT: A PROSPECTIVE ANALYSIS

Alecso Vivas

alecso.vivas@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-3565-0757>

Grupo Empresarial Alivensa. Portuguesa

Recepción: 04-06-2024.

Aprobación: 26-08-2024.

RESUMEN

Este artículo explora la disrupción de la inteligencia artificial (IA) en la gerencia moderna, con un enfoque prospectivo aplicado a la agroindustria venezolana, específicamente al Grupo Empresarial Alivensa en Acarigua, estado Portuguesa. Se analizan los efectos de la implementación de la IA en el grupo empresarial, observando la falta de una estrategia digital integral. La era digital exige y demanda una adaptación proactiva de los gerentes modernos, transformando la gestión hacia una visión estratégica y tecnológica. El marco teórico del artículo se basa en la importancia de la IA como herramienta clave para la competitividad empresarial. Se destaca la necesidad de una cultura digital que determine la forma de operar en las empresas, junto a los desafíos que surgen para la gerencia moderna en este nuevo contexto. Se resalta la proliferación de herramientas tecnológicas enfocadas en el sector empresarial, particularmente en el área de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Se desarrolla una visión prospectiva de la IA en la gerencia moderna, reconociendo su potencial para transformar la gestión empresarial. El estudio se centra en analizar cómo la IA está transformando las funciones tradicionales de la gerencia, desde la toma de decisiones y la gestión de recursos humanos, hasta la optimización de procesos y la innovación. Se explora cómo las tecnologías de IA como el aprendizaje automático, el procesamiento del lenguaje natural y la visión artificial están impactando la forma en que los gerentes trabajan, interactúan con sus equipos y lideran sus organizaciones. Finalmente, se destaca que la IA está impulsando una transformación profunda en la gerencia moderna, creando nuevas oportunidades y desafíos. Se necesitan estrategias integrales para la adopción y uso responsable de la IA, que incluyan desarrollo de nuevas habilidades, gestión de riesgos éticos y adaptación a los rápidos cambios en el panorama empresarial.

Palabras clave: Disrupción, inteligencia artificial, gerencia moderna.

ABSTRACT

This article explores the disruption of artificial intelligence (AI) in modern management, with a prospective approach applied to the Venezuelan agribusiness, specifically the Alivensa Business Group in Acarigua, Portuguesa state. The effects of the implementation of AI in the business group are analyzed, observing the lack of a comprehensive digital strategy. The digital era demands and demands a proactive adaptation of modern managers, transforming management towards a strategic and technological vision. The theoretical framework of the article is based on the importance of AI as a key tool for business competitiveness. The need for a digital culture that determines the way companies operate is highlighted, along with the challenges that arise for modern management in this new context. The proliferation of technological tools focused on the business sector is highlighted, particularly in the area of information and communication technologies (ICT). A prospective vision of AI in modern management is developed, recognizing its potential to transform business management. The study focuses on analyzing how AI is transforming traditional management functions, from decision making and human resource management, to process optimization and innovation. It explores how AI technologies such as machine learning, natural language processing, and computer vision are impacting the way managers work, interact with their teams, and lead their organizations. Finally, it is highlighted that AI is driving a profound transformation in modern management, creating new opportunities and challenges. Comprehensive strategies are needed for the adoption and responsible use of AI, including developing new skills, managing ethical risks, and adapting to rapid changes in the business landscape.

Keywords: Disruption, artificial intelligence, modern management.

INTRODUCCIÓN

La rápida evolución de la tecnología ha desencadenado una serie de transformaciones en el ámbito empresarial, y la inteligencia artificial (IA) se posiciona como uno de los agentes más disruptivos en la actualidad. Desde esta perspectiva, el artículo se desarrolla con el propósito de presentar una innovadora experiencia en relación con la disrupción de la inteligencia artificial en la gerencia moderna: una visión prospectiva de la agroindustria venezolana, en el contexto del Grupo Empresarial Alivensa. Por otra parte, se pretende crear una postura con atención a la irrupción de la IA en el panorama empresarial, tal innovación promoverá una transición en la propia mentalidad del Grupo Empresarial, encauzándose hacia un paradigma de innovación y eficiencia.

En este contexto, la disrupción tecnológica ha experimentado una evolución acelerada, impactando significativamente en la sociedad a través de avances constantes y de gran alcance. La gerencia actual

demanda cambios y una visión innovadora que enfoque su atención en comprender y gestionar tecnologías emergentes, para adaptarse rápidamente a los cambios y fomentar dicho proceso de innovación en la organización. Desde esta perspectiva, la gerencia moderna debe adecuarse ante esa necesidad de transformar y contribuir a modernizar las organizaciones hoy día. En este contexto, juega un papel crucial en la transformación de las organizaciones para que se adapten a las nuevas realidades del mercado. Es por ello que, Borjas y Monasterio citado en Yoris (2017), expone:

“La gerencia debe asumir la disrupción como condición inmanente de su quehacer, fomentando una cultura de adaptación continua a los cambios. (...). Al respecto, en el siglo XXI se debe concebir la gerencia fundamentada en supuestos diferentes a los clásicos, decidiendo en contextos fluctuantes, inestables e imprevisibles que invitan a la disrupción no solo de lo teórico, sino de la praxis gerencial en su conjunto” (p. 336).

En este sentido, ambos autores señalan que, desde esta perspectiva reconocen el entorno empresarial actual como uno caracterizado por la volatilidad, la incertidumbre y el cambio rápido, requiere un enfoque ágil y continuamente adaptable. En esencia, los autores argumentan a favor de una transformación tanto en la comprensión teórica como en la aplicación práctica de la gestión que responda a la naturaleza disruptiva del mercado del siglo XXI. De igual manera, se desafía a los gerentes a repensar sus paradigmas de toma de decisiones, teniendo en cuenta los contextos fluidos y a menudo caóticos en los que operan las empresas hoy en día.

De igual forma, esta investigación busca alcanzar reflexiones sobre las oportunidades y riesgos que la IA presenta para la gerencia moderna, desde la gestión de recursos humanos hasta la optimización de los procesos productivos dentro de las empresas agroindustriales venezolanas. Además, se explorarán las nuevas habilidades que los líderes del futuro deberán desarrollar para liderar equipos en un entorno con alta

presencia de la inteligencia. Es fundamental comprender el impacto de esta tecnología en la actualidad, para que las empresas puedan anticiparse a los cambios y aprovechar las oportunidades que ofrece la misma, a la vez que se preparan para gestionar los riesgos que conlleva su implementación.

Se presenta un artículo descriptivo, el cual se sitúa en el contexto de la convergencia entre la IA y la gestión empresarial, un campo en rápido desarrollo con implicaciones significativas para la dinámica organizacional y el liderazgo. Por consiguiente, se muestra cómo el algoritmo está remodelando los roles tradicionales del gerente en el siglo XXI, identificando tanto las oportunidades como los desafíos que esta tecnología presenta en la gestión en la agroindustria venezolana. La intención es no solo conocer cómo la nueva aplicación digital reestructura los roles, sino también aportar nuevas perspectivas y contribuir al avance del conocimiento en este campo en constante evolución.

Por ello, la necesidad de que las organizaciones agroindustriales

en el contexto del Grupo Empresarial Alivensa, ubicado en Acarigua, estado Portuguesa, se reinventen. La relevancia del mismo, muestra la creciente influencia de la IA en el mundo empresarial, que exige una reevaluación crítica de los roles gerenciales. Se busca contribuir a una comprensión más profunda de la interacción entre la IA y la gestión gerencial, proporcionando una base para el desarrollo de estrategias que aprovechen al máximo el potencial de la nueva herramienta y la adapten a las necesidades de un mercado en constante cambio. De esta manera desencadenará una revolución sin precedentes, transformando paradigmas establecidos y redefiniendo la manera en que gestionan las organizaciones.

Por lo expuesto, es importante anticiparse al impacto continuo de la aplicación en la optimización de procesos y la creación de valor en un entorno empresarial caracterizado por la complejidad y la incertidumbre. Se aspira desentrañar las implicaciones de esta revolución tecnológica en la gerencia moderna, explorando tanto sus promesas como sus desafíos, y

contribuyendo al avance del conocimiento en un campo en constante evolución. Este escenario se centra en la integración estratégica de la IA en las operaciones empresariales, reconociendo la necesidad de un enfoque proactivo que aborde los desafíos y oportunidades emergentes.

Atendiendo a estas consideraciones, esta revolución tecnológica plantea interrogantes en diversos planos: ético, social y organizacional que requieren una reflexión profunda y una visión holística. Asimismo, es fundamental que los líderes en todos sus contextos, empresariales académicos, filosóficos, religiosos, adopten un enfoque innovador y multidisciplinario para comprender y abordar los impactos de la IA en la gerencia moderna. La capacidad de adaptarse a un entorno en constante cambio, de fomentar la creatividad y la agilidad organizacional, y de cultivar una cultura de aprendizaje continuo se convierten en pilares fundamentales para navegar con éxito en este nuevo paradigma de

gestión impulsado por la inteligencia artificial.

ESTADO DE DESARROLLO

Las tecnologías actualmente, han marcado una pauta en los diferentes ámbitos de la sociedad, la elección de este tema radica en la convicción de que la inteligencia artificial no es solo una herramienta tecnológica, sino un agente de cambio fundamental que está remodelando la gestión empresarial. La creciente capacidad de poder aprender, procesar información y tomar decisiones complejas está creando nuevas oportunidades y desafíos para los líderes. El presente artículo, se centra en la disrupción que este nuevo aprendizaje automático está provocando en la gerencia moderna. La IA no solo está transformando las operaciones de las empresas, sino que también está redefiniendo los roles y las habilidades que se requieren para un liderazgo efectivo en el siglo XXI.

El impacto de este fenómeno tecnológico en la gestión gerencial, es crucial para el éxito futuro de las organizaciones agroindustriales.

Visto desde este ángulo, surge la necesidad de repensar del gerente en este nuevo escenario digital, responder a un entorno donde ha emergido una fuerza transformadora en la gerencia moderna, esto con el potencial de redefinir los procesos de toma de decisiones, la optimización operativa de los procesos y la creación de valor en las organizaciones. En medio de este extenso flujo de datos, se desarrolla una visión prospectiva de la IA en la gerencia moderna, reconociendo su potencial para transformar la gestión empresarial.

Las nuevas tecnologías se han impregnado en los procesos organizacionales. La transformación digital ha tenido un impacto significativo a nivel global, revolucionando la forma en que las organizaciones operan, se relacionan con sus clientes y compiten en el mercado mundial. A tal efecto, se ha convertido en los últimos años en un tema central en el ámbito empresarial y organizacional, marcando un cambio substancial en la forma en que las empresas se adentran en un entorno cada vez más digitalizado.

Según Weill y Woerner (2018), la transformación digital implica "el uso de la tecnología digital para mejorar el rendimiento de la empresa y/o proporcionar una ventaja competitiva" (p.37). En virtud de lo antes señalado, dichos autores, dejan por sentado que la transformación digital implica el uso de la tecnología digital para mejorar el rendimiento de la empresa y/o proporcionar una ventaja competitiva. Este fenómeno enfatiza la necesidad de alinear la estrategia empresarial con la evolución digital, para conseguir una ventaja más sostenible. En general, es percibido por los autores como imperativo para las organizaciones que desean adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio.

En palabras de Cuenca y Matilla (2020), La Transformación Digital se define como "el proceso de gestión que orienta la cultura, la estrategia, las metodologías y las capacidades de una organización a partir de las tecnologías digitales" (p.78). Esto no es más que, brindar un enfoque de gestión de transformación digital integral, que abarca cultura, estrategias,

metodologías y capacidades de la organización. Este enfoque ofrece grandes beneficios, pero también presenta desafíos que deben ser gestionados con cuidado. Por otra parte, Gobble (2018), define:

"Transformación digital como la profunda transformación de las actividades y organizaciones empresariales, procesos, competencias y modelos, para la máxima transformación de los cambios y oportunidades con una combinación tecnológica y su impacto acelerado en la sociedad, de una manera estratégica y prioritaria". (p.66).

En consecuencia, según lo aportado por Gobble (Ob. Cit.), es como un cambio profundo en todas las áreas de una empresa, desde procesos, modelos y sus competencias aunado a la cultura. Se enfatiza la importancia de aprovechar las tecnologías digitales de forma estratégica para adaptarse rápidamente a las transformaciones del mercado y sociedad. Asimismo, la transformación digital se presenta

como una oportunidad clave para el crecimiento y éxito empresarial.

Por otra parte, resulta necesario comprender el concepto de disrupción con la finalidad de llevarlo al plano organizacional y constituir fundamentos más firmes. Para Baños (2003), "disrupción es una forma de pensar que parte de la idea de la interrupción y de la ruptura con los convencionalismos" (p.10). Al hacer referencia al hecho determinante que la interrupción sea brusca, esto quiere decir que necesariamente no obedece a la previsibilidad de la acción sino debe darse de forma súbita, repentina o inesperada.

En efecto, se refiere a un cambio significativo y radical en un mercado, industria o proceso, causado por la introducción de nuevas tecnologías, modelos de negocio o ideas innovadoras que transforman la forma en que se hacen las cosas y afectan la estructura existente del mercado. Esta nueva disrupción digital, se presenta como un escenario desafiante en la gerencia tradicional de las empresas. Señala Barraez (2021), que "la disrupción

digital representa un reto para los directivos empresariales, quienes requieren disponer de las mejores actitudes con el propósito de asumir una interpretación pertinente acerca de su quehacer profesional en la movilidad virtual" (p.1).

A la luz de esta idea, se sugiere que los ejecutivos deben ser proactivos y de mente abierta a la hora de afrontar los nuevos desafíos y oportunidades que surgen de los avances tecnológicos en el panorama empresarial. Según Drucker (2004), "la mayor amenaza para el futuro de cualquier organización es depender de lo que está haciendo hoy" (p. 35), lo que refleja la necesidad de adaptarse constantemente a un entorno cambiante. Es por ello que, la clave para sobrevivir en la era digital es la flexibilidad y capacidad de respuesta a las demandas del mercado, lo que subraya la importancia de la agilidad e innovación en la toma de decisiones.

El término "Inteligencia Artificial" (IA) fue acuñado en 1955 por el McCarthy, quien lo empleó para referirse al campo de estudio que busca emular la inteligencia

humana en máquinas. Un año más tarde, la conferencia de Dartmouth de 1956, organizada por McCarthy, reunió a un grupo de expertos en el tema, entre ellos Minsky, Shannon y Rochester, con el objetivo de explorar las posibilidades de crear sistemas que imitaran las capacidades cognitivas humanas. Desde entonces, la IA ha experimentado un avance notable, transformando diversos sectores y abriendo nuevas posibilidades en áreas como la robótica, la conducción autónoma y la asistencia virtual.

En definitiva, reseña Boden (2017), "la inteligencia artificial tiene por objeto que los ordenadores hagan la misma cosa que puede realizar la mente humana" (p.11). Cabe destacar, que la IA se convierte en un elemento clave para impulsar esa innovación que ahora mueve el mundo empresarial. Según Ng (2019), experto en inteligencia artificial, "la IA es la nueva electricidad", lo que sugiere que su impacto en la gerencia moderna será tan profundo como lo fue la electricidad en la Segunda Revolución Industrial. La capacidad

de este sistema para analizar grandes volúmenes de datos, identificar patrones complejos y generar insights (perspectivas) significativos está revolucionando la forma en que los líderes empresariales toman decisiones estratégicas y operativas.

Sin embargo, el impacto de la simulación por medio de computadoras en la gerencia moderna también plantea desafíos, como la necesidad de desarrollar habilidades digitales y de gestión del cambio en los líderes gerenciales; deben aprender a trabajar de manera colaborativa con sistemas de IA y a integrar la tecnología en la estrategia empresarial de forma coherente y ética. Es por ello que Teichert (2019), menciona que "la madurez digital refleja los logros alcanzados por una empresa por medio de la transformación digital y cómo, eso a su vez, permite una adaptación sistemática en un entorno competitivo y con un grado de digitalización que aumenta permanentemente" (p.761), lo que implica superar resistencias internas y fomentar una mentalidad abierta al cambio.

SUSTENTO METODOLÓGICO

El presente artículo, se fundamenta en el paradigma cualitativo, debido a que se circunscribe en el ámbito de estudio de las ciencias sociales, enfocándose en la comprensión profunda de las realidades del sujeto a través del diálogo y la interpretación de sus creencias, emociones y valores. Al respecto, Sadín (2003), señala que los contextos en investigaciones cualitativas:

“Son naturales y no son contruoidos ni modificados. El investigador busca respuesta a sus cuestiones en el mundo real (...). La experiencia de las personas se aborda de manera global u holísticamente. No se entiende a la persona como un conjunto de su entorno” (p.27).

Por tanto, según lo aportado por el autor, la importancia de abordar la experiencia humana de manera integral y holística,

reconociendo la naturaleza inherente y no modificable de las personas. Destaca la necesidad de comprender a los individuos en su totalidad, sin reducirlos a simples productos de su entorno. Subraya la importancia de buscar respuestas en el mundo real para comprender la complejidad y diversidad de las experiencias humanas. Los resultados revelan la necesidad de que los gerentes desarrollen nuevas aptitudes y habilidades para adaptarse al ecosistema tecnológico actual.

Esta investigación apunta en comprender y explorar fenómenos complejos desde una perspectiva holística y en profundidad, más allá de la cuantificación de datos. En este tipo de estudio, los actores sociales desempeñan un papel fundamental, ya que su participación activa permite captar sus vivencias, percepciones y significados subjetivos. El paradigma interpretativo subyace en la teoría fenomenológica hermenéutica basada en la interpretación y comprensión de la disrupción de la inteligencia artificial en la gerencia moderna.

El presente artículo se ubica en el enfoque fenomenológico hermenéutico, que son corrientes epistemológicas, puesto que se busca conocer los fenómenos en el escenario abordado. La fenomenología como tipo de investigación según el planteamiento de Schutz (2003), “se centra en el estudio de esas realidades vivenciales que son poco comunicables, pero que son la base de la comprensión de la vida psíquica de cada persona” (p.31). Es decir, la fenomenología es el estudio de todas esas situaciones, atenta de muchos casos similares o análogos y, a la descripción minuciosa de cada uno de ellos para elaborar una estructura común representativa de esas experiencias vivenciales.

De manera similar, Buendía, Colas y Hernández (1998), argumentan que lo fenomenológico se trabaja a través del “lenguaje descriptivo que tiene el propósito de hacer evidente la experiencia humana a través de la reflexión y así descubrir la forma genuina de los propios pensamientos” (p. 229). Por lo tanto, sobre estas consideraciones

las autoras señalan, que se centra en la vivencia de los actores sociales para interpretar y comprender como es concebido su mundo y que es lo que consideran significativo para proceder a la comprensión; de la misma forma, se hace necesario obtener la mayor información del fenómeno estudiado. Por otra parte, Planella (2005), define la hermenéutica como:

“una forma de estar en el mundo y de cómo, a través de nuestra experiencia leemos (interpretamos) lo que nos pasa, lo que nos rodea, nuestras interacciones con los otros sujetos y si se quiere, los discursos que a través del diálogo estos otros sujetos comparten con nosotros”. (p. 5).

Lo anteriormente exteriorizado, puntualiza lo importante de utilizar este método para la investigación y las experiencias vividas en cuanto al proceso de cambio digital por parte de los gerentes y expertos informáticos en la era digital. Es por ello que, Arraez, Calles y Moreno de Tovar (2006), puntualizan al decir que fue Dilthey (1833-1911) quien “le

adjudicó a la hermenéutica la misión de descubrir los significados de las cosas, la interpretación de las palabras, los escritos, los textos, pero guardando su propiedad con el contexto del cual formaba parte” (p.7). En este punto, los autores sostienen que la hermenéutica es un proceso circular de comprensión que busca la comprensión profunda del significado.

Por consiguiente, el investigador siempre está en la búsqueda de comprender las particularidades del fenómeno con una lógica que, más que ser propia, es compartida por ambos: investigador-e-investigado. Los informantes clave son considerados en la investigación cualitativa con un peso específico de gran importancia, se eligen, porque cumplen ciertos requisitos indispensables, que en el mismo contexto o en la misma población, no cumplen otros miembros del grupo o comunidad. Es por ello, que se ilustra a través del siguiente cuadro N°1, los informantes que colaboraron con esta investigación.

Cuadro 1.

Funciones y perfil de los actores sociales

Actor Social	Funciones (Gerente responsable – gerencia)	Perfil	Antigüedad
1	Gerente de Producción	Ingeniero	15
2	Analista de Soporte TI	Ingeniero	10
3	Gerente de Mercadeo	Comunicadora	5

VISIÓN PROSPECTIVA

Las perspectivas futuras para la gerencia moderna en torno a la disrupción de la inteligencia artificial son sumamente prometedoras y desafiantes. La continua evolución y adopción de esta tecnología en las organizaciones plantea la necesidad de que los gerentes desarrollen esas destrezas y competencias para liderar en este entorno digital y tecnológico. Desde una perspectiva prospectiva, se vislumbra un futuro en el cual esta herramienta se integrará de manera más profunda

en todos los aspectos de la gerencia moderna, el cual implicará cambios en la forma de trabajar, nuevas habilidades para los gerentes y una redefinición del papel del líder dentro de las organizaciones.

En tal sentido, la visión prospectiva de la presente investigación, propone interpretar cual es la concepción que tienen los gerentes en cuanto a la introducción de la inteligencia artificial en la nueva gestión gerencial, con el fin de analizar y comprender cuál es el rol estratégico que requiere este talento que le permitan ser líderes visionarios, capaces de anticipar y adaptarse a los cambios tecnológicos y de mercado de manera ágil y proactiva. Por consiguiente, la investigación requiere de la comprensión de los actores sociales, ya que su participación activa permitirá no solo adquirir una habilidad útil para el trabajo o la vida, sino una necesidad en un mundo cambiante.

La automatización de tareas rutinarias permitirá a los profesionales enfocarse en actividades de mayor valor agregado, mientras que los sistemas

de IA avanzados facilitarán la predicción de tendencias, la personalización de la experiencia del cliente y la optimización de la cadena de suministro de manera más eficiente y precisa. Además, la integración exitosa de la inteligencia artificial en la gerencia moderna implicará la necesidad de promover una cultura organizacional que fomente la colaboración interdisciplinaria, la experimentación y el aprendizaje continuo.

En ese mismo contexto, a medida que la inteligencia artificial, continúa evolucionando, se espera que genere avances en la gerencia moderna que le permita seguir creciendo. Se vislumbra un futuro donde la IA no solo optimizará la toma de decisiones y la gestión de procesos, sino que también transformará desde los procesos productivos hasta la gestión del talento humano. La integración exitosa de la aplicación digital en la gerencia moderna requerirá una mentalidad ágil, una cultura de innovación y una visión estratégica que aproveche al máximo el potencial de esta tecnología disruptiva.

Sin embargo, a medida que esta ciencia informática se convierte en un elemento central en la toma de decisiones, surgen desafíos éticos y de gobernanza que deben abordarse de manera proactiva. Autores como Tegmark advierten sobre la importancia de establecer marcos regulatorios y éticos sólidos para garantizar un uso responsable y transparente de la IA en la gerencia moderna, evitando posibles sesgos algorítmicos y riesgos para la privacidad de los datos. Solo a través de una gestión responsable y ética de la IA se podrá aprovechar al máximo su potencial para el progreso social y económico, sin comprometer los valores fundamentales de la sociedad.

Es por ello, que esta herramienta digital ha sido un fenómeno disruptivo que ha impactado profundamente en las organizaciones, se ha percibido, como un elemento digital que llega para transformar y agilizar el trabajo diario de las empresas. De acuerdo a Páez, Sanabria y Gauthier (2022), plantean que dicha transformación:

“implica la integración de las recientes tecnologías a los nuevos modelos de negocio, es decir, al funcionamiento y la forma en la que se relaciona con el entorno para aumentar los niveles de competitividad; donde, la aplicación de dichas tecnologías ha dado como resultado la aparición de industrias, negocios, procesos de compraventa, reducción de costos y la dinámica de comunicación entre personas, organizaciones e instituciones a nivel nacional e internacional” (p. 26).

De acuerdo con lo anterior, se destaca la importancia de la aplicación de tecnología en negocios que ya cuenta con trayectoria para modernizar sus procesos, adicionalmente, esto permite la creación de nuevos modelos de negocios donde la transformación digital es indispensable para su correcto funcionamiento. Es por esta razón, que la AI ha revolucionado la forma de trabajar en el entorno empresarial actual, con capacidades avanzadas de análisis de datos y automatización de tareas, sin duda cambiará de manera disruptiva la gerencia moderna. De esta manera,

la idea es analizar cómo será el impacto de la misma en esa toma de decisiones, en la gestión de procesos productivos y la innovación empresarial.

Por otro lado, de la misma manera en que ha irrumpido en el mundo empresarial, ofrece soluciones innovadoras que han cambiado la forma en que se gestionan las organizaciones. En el contexto de la gerencia moderna, la inteligencia artificial ha demostrado ser ese elemento transformador que impulsa la eficiencia y la productividad, es allí donde el nuevo gerente debe enfocar sus esfuerzos. Igualmente, debe priorizar la implementación de tecnologías disruptivas para mejorar la eficiencia operativa y la experiencia del cliente, fomentar una cultura organizacional basada en la colaboración, la creatividad y la experimentación continua.

De este modo, una visión estratégica implica tener una comprensión clara de la dirección que la organización debe seguir para alcanzar sus objetivos a largo plazo. Esta mirada prospectiva proporciona que el sistema informático de la IA

seguirá transformando a la gerencia moderna al ofrecer herramientas de análisis predictivo y prescriptivo que permiten a los gerentes tomar decisiones informadas y estratégicas. Además, ha optimizado la gestión de procesos al identificar patrones, automatizar tareas repetitivas y mejorar la eficiencia operativa en diversas áreas de la empresa.

Es imperativo que las empresas adopten una visión prospectiva y proactiva en la gestión de la IA. Esto implica, no solo la implementación de herramientas y tecnologías, sino también la formación de equipos preparados para trabajar con la IA, el desarrollo de nuevas habilidades para adaptarse a un entorno disruptivo, y la construcción de una cultura organizacional basada en la innovación, la ética y la responsabilidad. Esto sugiere que, en el futuro, la IA será un aliado invaluable para los gerentes al proporcionar información procesable y perspicaz para optimizar procesos, mejorar la eficiencia y anticipar cambios en el entorno empresarial.

El horizonte prospectivo apunta a un futuro donde algoritmo no es solo un aliado en la gestión empresarial, sino un factor crítico para la competitividad y el éxito. Los líderes que comprendan las oportunidades y los riesgos que conlleva la IA, y que se preparen para navegar este cambio con visión estratégica, serán los que lideren la transformación del mundo empresarial en la era digital. En este contexto, me atrevo a sugerir que la IA no debe ser vista como una amenaza, sino como una oportunidad para reimaginar la gestión empresarial y crear un futuro más eficiente, innovador y sostenible. La clave reside en la colaboración, la innovación y la responsabilidad. No es el fin, sino el comienzo de una nueva era en la gerencia moderna.

Aquellas organizaciones que logren adoptar e implementar de manera efectiva la inteligencia artificial en sus procesos gerenciales estarán mejor equipadas para enfrentar los desafíos del futuro y aprovechar las oportunidades emergentes. Esta disrupción de la IA en la gerencia moderna es un

fenómeno que requiere una reflexión profunda y una acción estratégica por parte de los líderes que hoy gestionan en las diversas empresas. La industria 4.0 es uno de los muchos campos en los que se puede notar la influencia de la tecnología de la Inteligencia Artificial, además profundizar y haciendo más eficientes los procesos industriales, el avance de la tecnología en general y de la IA en particular puede ser un gran aliado.

La IA no solo está transformando la gerencia moderna, sino que también está creando un futuro más emocionante, donde las organizaciones pueden alcanzar nuevos niveles de eficiencia, innovación y éxito. El futuro de la gerencia está en manos de los líderes que se atrevan a abrazar la IA ya guiar a sus organizaciones hacia la transformación digital. Este cambio nos impulsa hacia una nueva era de gerencia, donde la IA se convierte en una herramienta estratégica fundamental para el éxito de las organizaciones.

En líneas generales, las perspectivas futuras para la gerencia moderna en torno a la disrupción de

la inteligencia artificial son retadoras, pero también plantean desafíos significativos que requerirán un enfoque proactivo y una mentalidad abierta. Los gerentes que logren adaptarse y aprovechar plenamente estas nuevas skills (habilidades) o capacidades, estarán mejor posicionados para liderar con éxito en nuevos escenarios digitales que se avecinan, impulsando a las organizaciones a un mercado demandante y que busca ser altamente competitivo.

REFERENCIAS

- Arraez, M; Calles, J; y Moreno de Tovar, L. (2006). **La Hermenéutica: Una Actividad Interpretativa.** Artículo científico. Instituto Pedagógico de Barquisimeto Luis Beltrán Prieto Figueroa. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación Vol. 7 (2): 171-181.
- Barraez, D. (2021). **Transformación Digital: Desafíos en la Cultura Gerencial.** Tesis doctoral publicada. Universidad Fermín Toro. Barquisimeto.
- Baños, M. (2003). **Disrupción y Palabras que no Significan nada pero lo dicen todo.** Revista ICONO 14. Revista Científica De Comunicación y Tecnologías Emergentes, 1(2), 136-152.
- Boden, M. (2017). **Inteligencia Artificial,** Madrid: Turner.
- Buendía, L; Colás, P y Hernández, F. (1998). **Métodos de Investigación en Psicopedagogía.** Editorial McGraw Hill. España.
- Cuenca-Fontbona, J.; Matilla, K.; Compte-Pujol, M. (2024) **Transformación Digital de los Departamentos de Relaciones Públicas y Comunicación de una Muestra de Empresas Españolas.** Revista de Comunicación, v. 19 (1): 75-92.
- Drucker, P. (2004). **La Disciplina de la Innovación.** Harvard Business Review. Editorial Deusto Madrid.
- Gobble, M. (2018). **Estrategia Digital y Transformación Digital.** Gestión, (61): 66-71.
- Ng, A. 2019. **Inteligencia Artificial: La Nueva Electricidad.** OMPI. Revista.
https://www.wipo.int/wipo_magazine/es/2019/03/article_0001.html
- Páez, I., Sanabria, M., Gauthier, V. (2022). **Transformación Digital en las Organizaciones.** Editorial Universidad del Rosario.
<https://elibro.net/es/ereader/uta/219878>
- Planella, J. (2005). **Pedagogía y hermenéutica: de Hegel a Gadamer.** Revista Iberoamericana de Educación/Educação. Vol 36 (12):1-11.
- Sadín, E. (2003). **Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones.** España: McGraw-Hill.
- Schutz, A. (2003). **Análisis del Desarrollo Social Intersubjetivo desde las Nociones de Mundo de la Vida y Mundo de la Ciencia.** Revista Alpha, Vol. I (19): 263-276.
- Teichert, F. (2019). **La nueva Plataforma Comunitaria de la OMM.**
- Weill, P.; Woerner, S. (2018). **Which Digital Business Model Is Best for Your Future? Book: What's Your Digital Business Model? Six Questions to Help You Build the Next-Generation Enterprise.**

Harvard Business Press, 2018:
37-64.

Yoris, O. (2017). **Gerencia del No Equilibrio: Tendencia Disruptiva en las Organizaciones del Siglo XXI.** Revista TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 19 (2): 331 – 342.