

GESTIÓN HUMANA 4.0: INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA ALTA GERENCIA AGROINDUSTRIAL

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 4.0: ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN SENIOR AGRO-INDUSTRIAL MANAGEMENT

Zulaima Hernández

tecnozula@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7036-5548>

Centro de Investigaciones del Estado para la Producción Experimental- CIEPE
San Felipe, Yaracuy

RESUMEN

La expansión de la inteligencia artificial (IA) en los ámbitos social, económico, cultural, médico, científico y educativo ha alcanzado tal magnitud que, en la actualidad, no existe sector desvinculado de la influencia de este fenómeno tecnológico. Las ventajas superan las expectativas de quienes la utilizan, dejando de lado aspectos como la desconfianza y el miedo asociados a su adopción, lo que ha motivado su aplicación en ámbitos anteriormente no considerados. Este artículo forma parte de un estudio derivado de una tesis doctoral, circunscrito a la línea de investigación Potencial Social de las Organizaciones. En este contexto, se aplica la IA para interpretar, complementar y ampliar los resultados obtenidos previamente en dicha investigación, incorporando la perspectiva generada por Gemini como recurso de apoyo analítico al proceso interpretativo, en correspondencia con los aportes de los informantes seleccionados. El objetivo fundamental consistió en interpretar las respuestas generadas por cuatro (4) gerentes de gestión humana pertenecientes a empresas del sector agroindustrial venezolano, incorporando el apoyo analítico de la IA para enriquecer la comprensión del fenómeno estudiado. Metodológicamente, el estudio se circunscribe al paradigma interpretativo, bajo un enfoque cualitativo y un diseño de triangulación de datos. Los hallazgos evidencian que la incorporación de la IA como herramienta de apoyo analítico fortalece el procesamiento, la sistematización y el contraste de la información cualitativa, mientras que la interpretación de los significados continúa siendo responsabilidad del investigador. Se concluye que la gestión humana 4.0 encuentra en la articulación entre el conocimiento humano y el apoyo tecnológico una alternativa para fortalecer los procesos estratégicos de la alta gerencia agroindustrial.

Palabras clave: gestión humana 4.0, inteligencia artificial, alta Gerencia agroindustrial.

ABSTRACT

The expansion of artificial intelligence (AI) across the social, economic, cultural, medical, scientific, and educational fields has reached such magnitude that virtually no sector remains untouched by its influence. The advantages offered by this technology have exceeded users' expectations, reducing concerns related to its adoption and encouraging its application in areas previously considered outside the scope of technological automation. This article is derived from a completed doctoral dissertation and is framed within the research line Social Potential of Organizations. In this context, AI was employed to interpret, complement, and expand the results previously obtained in the doctoral research by incorporating the analytical perspective generated by Gemini as a support tool for the interpretative process, in conjunction with the contributions of the selected key informants. The main objective was to interpret the responses provided by four human resource managers from Venezuelan agro-industrial companies, incorporating AI-based analytical support to enrich the understanding of the phenomenon under study. Methodologically, the research was conducted under the interpretative paradigm using a qualitative approach and a data triangulation design. The findings show that incorporating AI as an analytical support tool strengthens the processing, systematization, and comparison of qualitative information, while the interpretation of meanings remains the responsibility of the researcher. It is concluded that Human Management 4.0 finds in the articulation between human knowledge and technological support an alternative for strengthening the strategic processes of agro-industrial senior management.

Keywords: human management 4.0, artificial intelligence, agro-Industrial senior management.

Fecha de Recibido: 18-05-2026

Fecha enviada a evaluar: 27-05-2026

Fecha de Aprobado: 20-07-202

INTRODUCCIÓN

Desde la visión del gerente moderno, la gestión en las organizaciones contemporáneas atraviesa una crisis estructural en la que el pensamiento lineal y los modelos tradicionales resultan insuficientes para cubrir las exigencias corporativas. La arquitectura de la gerencia frente al escenario demandante de los últimos años ha evidenciado profundas brechas en sus bases organizacionales, lo que obliga a replantear por completo el diseño gerencial clásico ante los desafíos derivados de las innovaciones tecnológicas continuas. Hoy en día, las empresas se ven impulsadas a incursionar en la era tecnológica, pero sin perder la esencia humana durante su adopción. Esto permite desarrollar una gestión híbrida, donde la IA se convierte en una herramienta estratégica para analizar volúmenes de datos.

En consecuencia, surge la necesidad de estructurar una arquitectura organizativa que no solo

cumpla con la normativa formal, sino que además garantice integralmente por el bienestar de las personas. Este cambio de paradigma exige una mutación en la identidad de quien ejerce el liderazgo, impulsando una transformación del ADN gerencial en los sectores productivos mediante un enfoque digital. Este cambio resulta significativo para la supervivencia productiva de la agroindustria, de la mano de una gestión del talento de alto impacto en la denominada Sociedad 4.0. Lo anteriormente descrito se suscita bajo un entorno global exigente en el cual la velocidad de respuesta constituye una ventaja competitiva clave para la productividad.

Este fenómeno impacta directamente en la estabilidad y sostenibilidad agroindustrial. Ante este escenario, el sector está orientado a potenciar el desempeño y la efectividad hacia una gestión humana 4.0 a través de la inteligencia artificial (IA) como un socio dinamizador desde la alta gerencia. No se trata de una

simple automatización industrial, sino de transformar la estructura de los vínculos humanos, las subjetividades y el entorno laboral mediante datos y algoritmos que permitan atender las exigencias del entorno disruptivo. En este contexto es cada día más demandante y difícil de sobrellevar bajo las tendencias mundiales de la globalización y la presión sociopolítica interna, factores que acrecientan las debilidades gerenciales en la agroindustria nacional

En virtud de lo argumentado, este artículo tiene como propósito interpretar los discursos de cuatro (4) gerentes del área de gestión humana pertenecientes a empresas del sector agroindustrial de Venezuela, incorporando la inteligencia artificial (IA) como herramienta de apoyo al proceso de interpretación y análisis. Como breve enfoque metodológico, el estudio se desarrolló bajo el paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo y diseño de triangulación de datos.

En este orden de ideas, los resultados servirán de base para

realizar una contribución epistemológica respecto a la complementariedad interpretativa entre la capacidad algorítmica de la IA y la sensibilidad del talento humano, como un modelo integral de codiseño estratégico para desarrollar la gestión humana 4.0 en el sector agroindustrial. Los actores sociales expresan, desde su vivencia del fenómeno, significados que son interpretados por el investigador para comprender la realidad que describen desde su experiencia, lo que permite generar una aproximación teórica más humana y cercana a la cotidianidad, sin alterar la esencia de quienes están inmersos en esa realidad. De este modo, se trasciende la simple adopción tecnológica para dar paso a una nueva racionalidad organizacional.

DESARROLLO SECUENCIAL TEÓRICO

La Realidad Ecosistémica

El escenario productivo ha estado caracterizado históricamente por normativas estatales de

movilización, fluctuaciones en el acceso a materias primas, regímenes de costos y una alta rotación de personal técnico calificado, lo que somete a la alta gerencia a un estado de contingencia permanente. En este entorno de ideas, las unidades de gestión humana no solo administran personal, son responsables de garantizar la continuidad operativa en plantas industriales que trabajan las 24 horas para asegurar el abastecimiento de alimentos en el país, a través de sus planes estratégico y operativos que van desde contrataciones de personal, horas extras, uniformes, herramientas de seguridad y la clara directriz que el personal que se incorpora comprenda su objetivo de estar allí.

Sobre este contexto, Ivanov (2022, citado por Flores, (2025), afirma que “la agilidad se define como la capacidad de una organización para adaptarse rápidamente a los cambios del entorno, responder con eficacia a las demandas del mercado y fomentar la innovación” (s/n). Es decir, las gerencias deben ser ágiles por

naturaleza. Esta característica no solo les permite adaptarse, sino también responder a los cambios disruptivos que enfrenta cada día la gestión humana en estas organizaciones del sector agroindustrial. Esto nos invita a pensar en una transformación de aquellos aspectos que demandan mayor agilidad en su desempeño, logrando así atender a las unidades que necesitan respuestas en el tiempo oportuno.

Bajo este escenario, la gestión humana necesita desarrollar y consolidar una agilidad organizacional que le permita adaptarse de forma rápida a las exigencias del entorno. El objetivo es responder a los cambios sin perder el enfoque en la productividad ni en el bienestar laboral. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud OMS (2010) define “el bienestar laboral como el estado en que los trabajadores se sienten cómodos, seguros y valiosos en su lugar de trabajo”. (s/n).

Partiendo de esta premisa, esto se logra cuando los trabajadores tienen igualdad de oportunidades para

desarrollar sus habilidades, recibir retroalimentación y apoyo, así como trabajar en un entorno que promueva la salud y el bienestar integral. Asimismo, al contar con un ambiente seguro, se garantiza el desarrollo humano de cada trabajador, no solo en pro de la organización, sino también en beneficio individual y colectivo, incluyendo a las comunidades como parte de la responsabilidad social.

Frente a esto, para alcanzar esta meta, es clave adoptar herramientas que faciliten el trabajo operativo. Al respecto, parafraseando a Rodríguez y Sánchez (2023), el área de recursos humanos debe evolucionar hacia una iniciativa y un enfoque estratégico que administre tanto el lado técnico como el humano del cambio. Lo que permite mejorar y fortalecer la agilidad en las actividades estratégicas y operativas, un avance que la gestión humana puede potenciar significativamente a través de la IA.

A juicio de estos autores, esta condición genera ventajas competitivas sustanciales y previene

pérdidas al fortalecer la toma de decisiones rápidas. En el caso de la agroindustria venezolana estudiada, dicha agilidad enfrentó el reto de conectar la rigidez de los procesos fabriles con la volatilidad socioeconómica externa, demostrando que las unidades críticas demandan profesionales de vanguardia aptos para atender de manera inmediata cualquier situación desfavorable mediante tecnologías emergentes; todo esto sin retrasar la productividad, pero acelerando los procesos de producción y calculando los riesgos en el contexto externo e interno donde se desenvuelven, a fin de generar acciones estratégicas que permitan afrontar cualquier eventualidad en tiempo real.

Se desprende de este análisis que el éxito empresarial depende de múltiples factores que influyen en la dinámica productiva e impactan directamente en el clima organizacional, cuyos elementos afectan el desempeño y la motivación de los trabajadores, aspectos estrechamente vinculados a la

productividad la cual, de no ser gestionada adecuadamente, pone en riesgo la resiliencia y la permanencia de la organización. Al respecto, de acuerdo con Gagné et al. (2022), la motivación laboral se define como:

“como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá del ser del individuo, para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y determinar su forma, dirección, intensidad y duración. En el contexto actual, la motivación se entiende como un proceso de internalización donde las metas de la empresa se transforman en metas personales a través de una regulación identificada e integrada.” (s/n).

Bajo la perspectiva analítica de estos investigadores, la motivación se valora como una energía capaz de impulsar de forma independiente el alcance de metas. Estas pueden ser propias y colectivas e ir desde obtener un cargo hasta realizar estudios y optimizar el desempeño operativo. Es por ello que la gestión humana debe

desarrollar la agilidad organizacional, cuya capacidad le permita adaptarse rápidamente a los cambios del entorno, responder con eficacia y mantener la motivación junto a la felicidad productiva. Sobre este contexto, Ivanov (2022, citado por Flores, Herrera y Quiñones, 2025) define la agilidad como “la capacidad de una organización para adaptarse rápidamente a los cambios del entorno, responder con eficacia a las demandas del mercado y fomentar la innovación” (s/n).

A juicio de este autor, genera ventajas competitivas para la organización, previene pérdidas millonarias, por lo cual fortalece la toma de decisiones de forma ágil demostrando que los gerentes de algunas unidades consideradas las más críticas entre ellas; gestión humana, producción, compras y ventas, demanda de profesionales que valoren la importancia de estar a la vanguardia apliquen herramientas tecnológicas para enfrentar de manera inmediata cualquier situación negativa, proveniente de los riesgos a

los que enfrenta la gestión humana en la agroindustria. El abordaje metódico de la investigación se estructuró operativamente en cuatro fases secuenciales, ejecutadas en su totalidad bajo las premisas del paradigma interpretativo:

En la primera fase se seleccionaron, de forma intencional, los informantes clave pertenecientes a la alta gerencia del sector agroindustrial, incorporando la IA como herramienta de apoyo al proceso de análisis por su capacidad para complementar la interpretación de la información. En la segunda fase se identificaron las categorías y subcategorías emergentes mediante la sistematización de los discursos obtenidos en las entrevistas cualitativas y la abstracción de las unidades de significado fundamentales para el estudio. Posteriormente, en la tercera fase, la información discursiva fue procesada en el entorno algorítmico para agrupar los patrones semánticos y las tendencias conceptuales que dieron

paso al análisis comparativo de las categorías y subcategorías.

Finalmente, la cuarta fase comprendió la interpretación integradora de los hallazgos mediante un proceso hermenéutico orientado a complementar, ampliar y discutir las perspectivas generadas por la IA en correspondencia con las vivencias del talento humano y las teorías precursoras. Fortaleciendo el desarrollo de las teorías generadas por la investigadora bajo la hermenéutica acción que consolida los aportes de los informantes claves.

Para el análisis y la presentación de la información, se utilizaron cuadros descriptivos que organizaron los hallazgos emergentes y las consideraciones reflexivas derivadas del proceso interpretativo. Este constructo procedimental buscó ofrecer un sustrato epistemológico sólido que promueva a otros investigadores a profundizar en el estudio del ecosistema digital autónomo y generar nuevas contribuciones científicas en el marco de la gerencia avanzada.

Las exigencias del mundo empresarial traen consigo constantes cambios y, con ello, nuevos retos. Es así como captar y reclutar personal con altas capacidades técnicas y habilidades blandas es uno de los objetivos más preciados en los espacios productivos. Por ende, el capital humano pasó a ser el eje central de la evolución gerencial, impulsado por el desempeño profesional de quienes laboran en las organizaciones en su constante búsqueda por alcanzar la excelencia laboral. En la praxis gerencial diaria manteniendo lo más altos estándares de calidad en la ejecución de los planes, con la aplicación de tecnologías apropiadas e integración de personal altamente motivado y espacios

De ahí que, se construyó el discurso que acompañó esta investigación, esgrimiendo elementos considerados relevantes para interpretar la perspectiva de la gestión humana 4.0 a partir de la aplicación práctica de la tecnología en el campo investigativo. Bajo este enfoque, la

motivación se valoró como una de las estrategias de mayor aplicación, a fin de generar un clima organizacional que promueva el compromiso con el entorno productivo donde se desempeñaban los actores sociales.

Gestión Humana 4.0 como eje Estratégico de la Transformación Organizacional

A lo largo de los años se ha mantenido la percepción que la Gestión Humana 4.0 como eje estratégico de la transformación organizacional es una unidad exclusivamente operativa dedicada a contratar, pagar y amonestar a los trabajadores por fallas en su desempeño. De allí que autores contemporáneos como Villadiego et al. (2022) definen la gestión del talento como el verdadero catalizador del rendimiento moderno:

“la gestión humana se entiende como un elemento estratégico e integrado por un conjunto de procesos dinámicos que actúan como el motor del éxito organizacional. En el entorno actual, su función sobrepasa el control

administrativo para centrarse en el diseño de estructuras horizontales, la flexibilidad laboral y la alineación de las asignaciones del trabajador con las metas macro de la empresa, convirtiendo el capital intelectual en la principal ventaja competitiva.” (p. 64)

A juicio de estos autores, la gestión humana es el hilo conductor de la organización, un elemento estratégico que une la motivación de los trabajadores con la misión filosófica de las empresas. Se genera, por lo tanto, un cambio profundo en el papel integrador de los procesos internos, por lo que se requiere romper el esquema tradicional a fin de no identificarse solamente como una unidad de apoyo administrativo, sino como la auténtica gestión humana 4.0 que demanda el mundo empresarial actual. En este nuevo estadio, la tecnología digital y la IA se funden bajo un mismo enfoque integrador, De la Garza et al. (2023) abordan la transición de los procesos

tradicionales hacia los ecosistemas automatizados:

“La Gestión Humana 4.0 deja de operar como un proceso meramente administrativo para convertirse en un sistema de inteligencia competitiva. Su propósito fundamental es alinear de manera inmediata las habilidades digitales de los trabajadores con la estrategia macro de la empresa. Mediante el uso de herramientas como asistentes virtuales, algoritmos de selección predictiva y plataformas inteligentes de evaluación *just in time*, este modelo optimiza los ciclos de producción y transforma el capital humano en la fuente más rentable de diferenciación en mercados saturados.” (p. 40).

Bajo el prisma De la Garza et al. (2023), se produce un giro drástico en la forma tradicional de concebir el talento, para dar paso al reconocimiento estratégico de esta unidad. Su propósito fundamental radica en alinear de manera inmediata las habilidades digitales de los

trabajadores con la estrategia macro de la empresa, mediante herramientas digitales basadas en la inteligencia artificial que fortalecen la transformación del capital humano demandado por la industria.

Inteligencia Artificial en la Transformación Estratégica del Talento Humano

El siglo XXI se considera la época en que la tecnología digital está generando cambios con mayor impacto a nivel mundial. Además del conocimiento digitalizado, los datos masivos que se crean se han convertido en la base fundamental para la producción empresarial. Es así como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2016) afirma que “los datos y el conocimiento digitalizado se convierten en un factor estratégico de producción” (p.12), lo que da pie a establecer políticas corporativas orientadas a proteger los activos intangibles conformado por el flujo de información digital. Bajo esta perspectiva, se observa el desarrollo de nuevos modelos de negocios

producto de la transformación digital en los espacios lucrativos, donde el big-data genera un valor incalculable en el mundo empresarial

Esta dinámica genera ventajas competitivas que abren oportunidades en otros mercados comerciales gracias a la innovación. Sin embargo, trae consigo alteraciones constantes que dificultan su manejo en aquellos escenarios donde la organización no tiene dominio de las herramientas tecnológicas, lo que provoca un entorno complejo que requiere la optimización inmediata de sus procesos y sobre todo demanda de protección digital en las bases de datos, que forman parte de sus criptoactivos.

En relación con los fundamentos teóricos descritos anteriormente, se puede inferir que son parte de las estrategias evolutivas de las organizaciones para enfrentar situaciones externas que impactan a lo interno, con el único fin de alinear sus estructuras a las necesidades y exigencias globales y volátiles. Las empresas promueven un cambio total

de su forma de gerenciar, para resistir los cambios. Es por ello por lo que según Andrade et al. (2023) conceptualizan el cambio a partir de la estrategia evolutiva, sosteniendo que:

“el cambio organizacional en la industria postmoderna estará conformado por implementar esquemas gerenciales dinámicos, innovadores, sustentados en los avances de las tecnologías de la información y el conocimiento (TIC) que sean lo suficientemente oportunos para dar respuesta pertinente al dinamismo del ecosistema empresarial que incluya a los clientes tanto internos como ex-ternos.” (p. 29)

A la luz de estas premisas, las organizaciones atraviesan una metamorfosis para mejorar su competitividad y resiliencia, cuyos resultados no dependen de la adopción de nuevas tecnologías, sino de la gestión del factor humano; implica un liderazgo transformacional capaz de comunicar un propósito claro, lo cual conlleva a plantear la

exigencia a la gestión humana sobre la adopción de las mismas para su mejora continua, eficiencia y su desempeño. Se colige del fundamento anterior, según Alfonso (2025), quien afirma:

“En un contexto globalizado, el éxito de las organizaciones depende cada vez más del desempeño del talento humano, impulsando la adopción de modelos organizativos dinámicos y adaptables. Por ello, las organizaciones inteligentes, que priorizan el aprendizaje, la innovación y el desarrollo del talento, se vuelven cruciales para la competitividad” (p. 17)

Interpretando esta cita queda en evidencia que las organizaciones a pesar de su modelo productivo comercial, su mayor productividad está y estará en manos de la gestión humana como unidad estratégica para fortalecer la gestión de la alta gerencia, cuya base es la innovación en función de incrementar las capacidades técnicas desde donde se

desarrolla la competitividad, sostenibilidad y sustentabilidad y dar paso a la perspectiva dinamizadora.

Sociedad 4.0: La Metamorfosis Tecnológica de la Sensibilidad Humana

El análisis de la gestión humana 4.0, en la utilización de la IA como un socio dinamizador en la alta gerencia agroindustrial, encuentra en la perspectiva de la sociedad 4.0 un marco interpretativo pertinente para comprender las transformaciones derivadas de la cuarta revolución industrial. Etapa que marcó la evolución humana, se caracterizó por la hiperconectividad, la digitalización y la fusión masiva entre los mundos físicos y digital innovó el mundo laboral, académico, así como la comunicación e interacción. Según, González et al. (2020) afirman que “la Sociedad 4.0 es una plataforma para organizar y exaltar un movimiento de personas para colocar de manera activa y metódica el futuro de la humanidad en manos de la gente” (p. 29)

Esta afirmación define cómo las tecnologías fortalecen los procesos organizacionales al acortar los tiempos de respuesta y promover un tránsito digital más ágil. Dentro de esta dinámica, la incorporación de herramientas avanzadas en el ambiente corporativo, tales como el internet de las cosas, el cómputo móvil, la nube, el big data y las redes de sensores inalámbricos, reconfigura por completo los sistemas tradicionales de trabajo.

En este mismo orden de ideas, facilita las labores operativas y fortalece la gestión estratégica mediante la integración de sistemas. Al respecto, Schwab et al. (2022) sostienen que “la verdadera transformación digital no radica en la mera adopción aislada de dispositivos, sino en la convergencia armónica entre los sistemas físicos y digitales para crear plataformas de aprendizaje autónomo y predictivo” (p. 84)

Es de resaltar que la industria 4.0 permite incorporar esta cultura tecnológica en la gestión humana para mejorar el desempeño organizacional

a través de pilares fundamentales como la aplicación de datos y la toma de decisiones basada en el análisis interpretativo de grandes volúmenes de información. Este fundamento representativo de la gestión ofrece soporte a la alta directiva para potenciar el liderazgo, optimizar el clima organizacional y elevar el impacto directo. Siguiendo esta línea, autores como Scribano (2021) plantea que:

“la Sociedad 4.0 está redefiniendo “las políticas de las sensibilidades”. Según esta perspectiva, tecnologías como el Big Data y el Internet de las Cosas (IoT) no solo operan como herramientas de diagnóstico social o producción, sino como mecanismos que transforman las interacciones humanas cara a cara hacia entornos puramente virtuales y móviles, regulando la confianza institucional y colectiva. (s/n)”

En resumidas cuentas, esta referencia sostiene que la Sociedad 4.0 va más allá de un cambio técnico

o industrial en el manejo de datos; representa una metamorfosis provocada por la innovación de la cultura y las emociones. Centralizar la vida emocional de la actividad operativa en flujos de información, mediante equipos móviles, rompe la tradicional interacción física entre las personas. Esto da espacio a arquitecturas virtuales y algoritmos predictivos que fortalecen el uso de herramientas tecnológicas bajo una comunicación digital y con menor roce. De este modo, se desplaza el espacio social presencial para transferir la confianza a un sistema ciberfísico, consolidando un entorno interactivo libre de contacto directo.

METODOLOGÍA

La presente investigación se fundamentó en el paradigma interpretativo como guía bajo la cual la investigadora desplegó sus acciones y ejecutó los protocolos en búsqueda de la comprensión fenoménica, lo que otorgó validez científica a los hallazgos obtenidos y permitió

analizar las respuestas provistas por los informantes clave, promoviendo la interpretación en complementariedad con la inteligencia artificial (IA) como parte del rigor epistémico del estudio.

Es por ello y para otorgar credibilidad y consistencia interna a los hallazgos, se empleó el diseño de triangulación de datos. Al respecto, Flick (2022) la define como. “una estrategia de investigación en la que se combinan distintas fuentes de información o perspectivas teóricas para abordar un mismo fenómeno” (p. 63). Es decir, esta técnica logró una visión holística que trascendió la descripción simple a un escenario más sólido y confiable.

Bajo estas condiciones, la convergencia de perspectivas garantizó el rigor cualitativo del estudio y permitió que la interpretación final integrara la complejidad de la realidad abordada, articulando las visiones de los actores sociales con el ecosistema digital de la inteligencia artificial (IA). Sobre la base de este proceder, ya para responder a la metodología la investigación se

estructuró en cuatro fases, las cuales se describen a continuación:

Fase I: Selección de los actores sociales

Se llevó a cabo a partir de la identificación del personal técnico activo adscrito a las organizaciones del sector privado, estableciendo los criterios de selección de los informantes clave para la realidad abordada. En este sentido, los sujetos de estudio provinieron de empresas del área agroindustrial ubicadas en la región Centroccidental de Venezuela, se distribuyeron de la siguiente manera.

Dos (2) gerentes de gestión humana pertenecientes al rubro de producción de arroz del estado Guárico, un (1) gerente de gestión humana del área de producción de maíz del estado Portuguesa y un (1) jefe de captación, selección y desarrollo del sector de producción de azúcar del estado Lara. Adicionalmente, para efectos de esta investigación, se incorporó la

inteligencia artificial (Gemini+2026) como herramienta de apoyo al proceso de análisis, debido a su capacidad para procesar múltiples fuentes de información y complementar el análisis e interpretación de los datos en tiempo real de sobre los aportes de las entrevistas de los informantes clave, cuadro 1.

Cuadro 1.
Criterios de selección de los informantes clave de la investigación

Simbología	Cargo que desempeña en la Empresa	Sector al que pertenece	Experiencia	Característica de su gestión
Informantes clave 1 (VC1)	Gerente de Gestión Humana	Agroindustrial- Producción de arroz. Empresa Privada	4 años	Liderazgo
Informantes Clave 2 (VC2)	Gerente de Gestión Humana	Agroindustrial- Producción de arroz. Empresa Privada	6 años	Liderazgo
Informantes Clave 3 (VC3)	Gerente de Recursos Humanos	Agroindustrial- Producción de harina de maíz. Empresa Privada	10 años	Empatía
Informantes Clave 4 (VC4)	Jefe de Captación, selección y desarrollo	Agroindustrial- Producción de azúcar. Empresa Privada	10 años	Comunicación asertiva

Fuente: Elaboración propia (2026)

Cabe destacar que los años de experiencia, el cargo y el sector de desempeño de los informantes resultaron significativos, lo que facilitó la convergencia de sus aportes en ejes temáticos comunes como la productividad, el trabajo en equipo y el clima organizacional. Estos elementos evidenciaron un impacto relevante en los procesos de la alta gerencia, particularmente en el personal hacia el

cual se orientan las estrategias corporativas.

En este marco, la inteligencia artificial (IA) fue utilizada como herramienta de apoyo para el procesamiento de bases de datos y el análisis de información cualitativa, se describe en el cuadro 2, lo que permitió ampliar la sistematización de los hallazgos y profundizar la comprensión de la realidad estudiada, especialmente en lo referido a la

productividad, la capacidad de respuesta organizacional y la dinámica del clima laboral.

Cuadro 2.

Recurso de apoyo analítico

Recurso	Plataforma	Función metodológica	Rol en la investigación
Inteligencia artificial	Gemini (Google)	Procesamiento, sistematización y contraste interpretativo de la información	Herramienta de apoyo al análisis cualitativo

Fuente: Elaboración propia (2026)

Durante el proceso de análisis se incorporó el sistema de inteligencia artificial Gemini (Google) como recurso de apoyo analítico, con el propósito de fortalecer el procesamiento, la sistematización y el contraste interpretativo de la información cualitativa. Su utilización correspondió a una herramienta tecnológica de apoyo al análisis, sin asumir la condición de informante clave o actor social dentro de la investigación.

La recolección de información es una etapa crítica. De ella depende la calidad de toda investigación. Determina, además, la confiabilidad de los resultados finales. Para este estudio cualitativo se seleccionó la entrevista como herramienta

estratégica. Este instrumento permite captar las impresiones naturales de los versionantes desde sus propias perspectivas, emociones y realidades. Al respecto, Lázaro (2021, citado en González et al., 2022) describe:

“De tal manera, que la investigación cualitativa y el uso de la entrevista permiten interpretar y comprender la intersubjetividad como formas de obtener la verdad de esa realidad, la interpretación de la forma de pensar del sujeto quién es quién da la información y actúa como ser pensante y participativo en su realidad” (s/n)

A juicio de estos autores, la entrevista cualitativa trasciende la

mera acumulación de datos. Se convierte en un encuentro colaborativo profundo. Permite construir el conocimiento junto al actor social, lo que fortalece aún más la información obtenida, desde interpretar y comprender la intersubjetividad como formas de obtener la verdad de esa realidad. Es decir, es el puente que conecta nuestra mente individual con la de los demás, permitiéndonos entender perspectivas ajenas y tejer el entramado social, cultural y lingüístico en el que vivimos. Ahora bien, a través de esta interacción, emergen las categorías subjetivas que configuran la realidad del versionante.

No se buscan verdades absolutas ni generalizaciones estadísticas. El propósito medular es interpretar los significados latentes dentro de su discurso vivencial. Al respecto, Saunders et al. (2024) señalan que “este abordaje permite develar las estructuras internas de la experiencia humana en entornos complejos. Asimismo” (s/n), en este sentido Flick (2023) afirma que la

flexibilidad de la entrevista es indispensable para captar la riqueza de los fenómenos sociales contemporáneos.

Guion de Entrevista Rediseñado (Instrumento de Recolección de Datos)

1. ¿De qué manera la unidad de gestión humana se constituye como el hilo conductor y el eje dinamizador de la arquitectura organizacional en el ente empresarial?
2. ¿Con qué elementos clave cuenta la gestión que usted desarrolla en esta empresa?
3. ¿Qué elementos clave y dinamizadores, considera usted que se deben promover, reforzar o incluir en la gestión para optimizar el desempeño de esta empresa?

Las preguntas generadoras constituyeron la base heurística de los encuentros dialógicos con los informantes clave, permitiendo el surgimiento de las seis (6) categorías y subcategorías del estudio diseñada para garantizar la visualización efectiva de las esencias y significados identificados en los relatos. Esto

facilitó sistematizar las vivencias del entorno agroindustrial para su posterior interpretación comprensiva.

Fase II: Identificación de categorías y subcategorías emergentes

Según la metodología cualitativa contemporánea (Braun y Clarke, 2022; Strauss y Corbin, 2016), las categorías y subcategorías de este estudio emergieron directamente de la codificación abierta y el análisis temático inductivo aplicado al discurso de los informantes clave. El banco de preguntas optimizado utilizado en los encuentros dialógicos y los siguientes ejes heurísticos:

- 1. ¿De qué manera la unidad de gestión humana se constituye como el hilo conductor y el eje dinamizador de la arquitectura organizacional en el ente empresarial?
- 2. ¿Con qué elementos clave cuenta la gestión que usted lidera en esta empresa?
- 3. ¿Qué elementos clave y dinamizadores

considera usted que se deben promover, reforzar o incluir en la gestión para optimizar el desempeño de esta empresa?

Las preguntas generadoras establecieron la base metodológica sólida. Guiaron de forma abierta cada encuentro dialógico con los informantes clave. Cada uno expreso pensamientos y emociones. Gracias a ello, emergieron las seis categorías y subcategorías del estudio. Estas estructuras conceptuales se organizaron detalladamente en el cuadro 3. El diseño de dicha matriz garantiza una visualización efectiva de las esencias identificadas. Asimismo, permite plasmar los significados profundos latentes en los relatos de los versionantes. Este orden metodológico permitió sistematizar con rigor las vivencias del entorno agroindustrial. Desde una perspectiva humana sin alterar la realidad y el sentir de los informantes clave.

Cuadro 3.
Categorías y Subcategorías para interpretar las entrevistas a los informantes clave

N°	Categorías	Subcategorías	Código
1	Perspectiva de gestión humana eje dinámico del ente empresarial	1. Unidad táctica y estratégica para mantener la productividad empresarial	UTEMPE
		2. Engranaje que mueve la empresa	EME

2	Gestión humana y su desempeño	1. Indicadores de gestión	IG
		2. Proceso de reclutamiento y selección de personal	PRSP
		3. Crecimiento profesional	CP
3	Praxis Gerencial	1. Dirigir y ejecutar políticas, lineamientos del funcionamiento de la empresa	DEPLFE
		2. Desarrollo de competencias necesarias para alcanzar propósitos.	DCNAP
		3. Exigir productividad al personal	EPP
		4. Diseño de estrategias	DE
4	Elementos dinamizadores de la Gerencia Avanzada sector agroindustrial	1. Estilo gerencial	EG
		2. Liderazgo gerencial.	LG
		3. Liderazgo, comunicación asertiva, empatía e inteligencia emocional	LCAEIE.
		4. Inteligencia emocional	IE
		5. Alineación de la visión del negocio	AVN
5	Comportamiento Organizacional	1. Estructura organizativa.	EO
		2. Clima organizacional.	CO
		3. Valores organizacionales	VO
6	Gerencia Avanzada	1. Anticipación al riesgo o cambio.	ARC
		2. Inteligencia artificial.	IA.
		3. Liderazgo era tecnológica.	LET.

Fuente: Hernández (2025)

En segunda fase, se eligieron seis categorías construidas a partir de lo requerido en conformidad con los propósitos del estudio, las cuales son: Perspectiva de gestión humana eje dinámico del ente empresarial, Gestión humana y su desempeño, Praxis Gerencial, Elementos dinamizadores de la Gerencia Avanzada sector agroindustrial, Comportamiento Organizacional y Gerencia Avanzada. Estas fueron sombreadas con los colores azul claro, violeta, rojo, marrón, verde y amarillo; esta cromatización se siguió para ubicar de manera fácil las familias

de las categorías correspondientes, identificadas en el material protocolar de las entrevistas transcritas del mismo modo como se manifestaron en la realidad que se manejó en la investigación.

Es Importante señalar que se organizó todo el material en cuadros de contenido. A partir de allí, se inició la categorización y codificación abierta del discurso. Para este proceso, se siguieron los pasos metodológicos que plantean Strauss y Corbin (2016). Este análisis minucioso permitió separar los relatos en unidades con significado propio. Al agrupar los

testimonios similares, se identificaron los primeros patrones comunes dentro de la realidad agroindustrial.

Fase III. Análisis de datos, (categorías emergentes a partir del discurso de los actores) a través de la aplicación de la IA)

El análisis de los datos cualitativos representa el tránsito fundamental y crítico desde el discurso vivo de los actores sociales hacia la conceptualización teórica. En esta etapa, la aplicación de la Inteligencia Artificial se asume como un soporte metodológico avanzado para potenciar el análisis temático reflexivo. Mediante el uso de algoritmos de procesamiento de texto, se examinaron de manera rigurosa las transcripciones de las interacciones.

En este contexto permitió organizar, codificar y agrupar los testimonios con mayor agilidad facilitando el manejo apropiado de los datos. Esta sinergia, entre el criterio interpretativo humano y la precisión analítica de la IA, garantizó un proceso

inductivo transparente de forma armoniosa, del cual emergieron las categorías y subcategorías que dan sentido y respuesta al fenómeno en estudio.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, asumí el proceso de construcción de categorías bajo una ruta estrictamente inductiva. A partir del análisis por la línea de los discursos de los actores sociales, identifique códigos vivos y expresiones significativas, es decir verdaderamente inductiva (que va desde el dato real de campo hacia la teoría). Estos códigos iniciales se agruparon por familias de significados, dando origen a las subcategorías estructurales (por ejemplo, UTEMPE, IG, PRSP). Finalmente, mediante un proceso de abstracción y contrastación con los referentes teóricos (Fischer, Barrios, Kuhn, entre otros), emergieron las macro-categorías que estructuran la arquitectura interpretativa detallada en el cuadro 4.

Cuadro 4.

Interpretación de hallazgos críticos por versionantes, según la IA

Categoría /	Aportes de Informantes Humanos (VC1 - VC4)	Soporte Analítico de la IA (Gemini-2026)	Códigos Asociados (Subcategorías)	Síntesis Hermenéutica Final (Investigadora)
Perspectiva de Gestión Humana como Eje Dinámico	Coinciden en que es la columna vertebral y el engranaje donde "comienza todo" la productividad.	Procesa flujos de capital intelectual en tiempo real, modelando una arquitectura interconectada.	Unidad táctica y estratégica; Engranaje empresarial; Socio estratégico. (UTEMPE / SE)	Se consolida como el hilo conductor estratégico y el sistema nervioso de la agroindustria moderna. Al cruzar los discursos del campo con el soporte analítico, se evidencia que el éxito productivo no es una métrica aislada. Es el resultado de un engranaje que transforma el potencial humano en adaptabilidad real.
Gestión Humana y su Desempeño	Enfocados en el crecimiento interno, reclutamiento estricto e indicadores de eficiencia.	Optimiza perfiles curriculares de alta precisión y automatiza KPIs eliminando subjetividades.	Indicadores de gestión; Reclutamiento y selección; Crecimiento profesional. (IG / PRSP / CP / OP)	El desempeño en el sector agroindustrial deja de ser una métrica fría de rendimiento para convertirse en un proceso de integración orgánica.
Praxis Gerencial	Orientados a ejecutar políticas de productividad diaria, rediseñar estrategias según el mercado y decidir rápido desafiando el control tradicional.	Agiliza flujos decisionales complejos y modela escenarios de choque ante entornos macroeconómicos volátiles.	Dirigir y ejecutar políticas; Desarrollo de competencias; Exigir productividad; Diseño de estrategias.	Representa un ejercicio disruptivo que rompe con la administración vieja para adoptar métodos ágiles orientados a mercados globales.
Elementos Dinamizadores de la Gerencia Avanzada	Destacan un estilo que contagia sinergia, alineando la visión del negocio con la empatía, el respeto y la comunicación asertiva.	Ofrece soporte analítico en la toma de decisiones para liberar al líder de la carga operativa y permitirle enfocarse en la mentoría.	Estilo gerencial; Liderazgo gerencial; Inteligencia emocional; Alineación de la visión del negocio.	Esta categoría devela que el gerente avanzado opera como un catalizador de sinergias, donde las habilidades blandas constituyen las verdaderas

				herramientas de cohesión productiva.
Comportamiento Organizacional (El Líder como Escultor)	Resaltan el apego a la estructura y organigramas claros para evitar la extralimitación de funciones y solucionar conflictos de clima.	Realiza monitoreo algorítmico preventivo de patrones de fricción en el clima y modela de forma automatizada perfiles de cargos optimizados.	Clima organizacional; Valores; Estructura funcional; Conflictos laborales; Ética.	El procesamiento de la IA actúa aquí como un semáforo analítico capaz de alertar sobre patrones de conflicto, pero es la acción del líder como escultor la que moldea una cultura basada en la ética y los valores.
Gerencia Avanzada y Resiliente	Demandan empatía, comunicación asertiva, respeto mutuo y diseño de estrategias de choque.	Ofrece modelado predictivo de escenarios de riesgo (climático, biológico y de mercado).	Gerencia avanzada; Liderazgo tecnológico; Resiliencia; Mentalidad de vanguardia.	Esta síntesis revela que el nuevo ADN gerencial amalgama la sensibilidad humana con la precisión predictiva de los datos, utilizando la tecnología como un escudo protector para garantizar la estabilidad laboral ante la incertidumbre.

Fuente: El autor y Gemini (2026)

Como se sistematiza en el cuadro 5 respecto a la síntesis integradora y contrastación analítica respaldada por IA, las realidades narradas por los versionantes clave (VC1, VC2, VC3, VC4) develan la compleja cotidianidad del sector agroindustrial en su nivel empírico. En este entorno, los gerentes de gestión humana concentran casi la totalidad de sus esfuerzos en resolver

contingencias operativas y mediar en las constantes tensiones del clima laboral.

Esta vivencia, fuertemente marcada por la inmediatez práctica, obliga a los actores sociales a priorizar la estabilidad de los procesos, evidenciando los desafíos reales que enfrenta la gerencia para garantizar tanto la operatividad como una respuesta oportuna frente a un día a

día que absorbe las capacidades directivas, más en controlar lo que ocurre y menos en maniobrar con estrategias.

Este escenario empírico cobra una profunda vigencia interpretativa al contrastarse con el nivel teórico del estudio. Lo descrito por Sandoval et al. (2022) demuestra que la excelencia gerencial no depende exclusivamente de la asimilación tecnológica, sino que el núcleo del éxito radica en consolidar un liderazgo transformacional robusto. Este tipo de liderazgo debe ser capaz de gestionar las subjetividades y mitigar los miedos dentro del equipo de trabajo, pues solo a través de este abordaje humano es posible reconfigurar, de forma efectiva y sostenible, el tejido de los vínculos organizacionales.

Finalmente, el análisis se complementó de manera precisa desde el nivel instrumental. La Inteligencia Artificial se incorporó solo como soporte tecnológico. Es crucial precisar que la IA no actuó como actor interpretativo. Esta herramienta no produce perspectivas ni significados

en sentido fenomenológico. Su rol se limitó a procesar y asistir en la organización de datos. Opera como un recurso técnico que optimiza la labor del investigador.

Lo expuesto halló correspondencia y respaldo efectivo al realizar la triangulación interpretativa de las vivencias compartidas por los actores sociales para atender aspectos relacionados con el bienestar socioemocional y la resiliencia del capital intelectual, aspectos considerados actualmente de gran importancia para el sector agroindustrial, que se afianzan en el desempeño del capital humano. Sobre este tema el postulado de Sandoval Ob. Cit. (2022). Afirma:

“la Gestión Humana 4.0 trasciende la visión administrativa clásica para erigirse como un sistema de co-creación, donde la IA opera como un socio dinamizador que libera al líder de cargas operativas para permitirle concentrarse en el bienestar socioemocional y la resiliencia del capital intelectual.” (p. 316)

Como síntesis de este entramado metodológico, mis consideraciones como investigadora hallaron un respaldo práctico fundamental al realizar el abordaje interpretativo de las vivencias compartidas por los actores sociales. Comprender los discursos de los versionantes clave (VC1, VC2, VC3 y VC4) permitió determinar cómo los gerentes de gestión humana concentran sus esfuerzos en resolver contingencias operativas dentro del sector agroindustrial, dedicando la mayor parte de su jornada a equilibrar el clima de trabajo frente a las demandas de la rutina.

Por su parte, la revisión documental demostró que la excelencia gerencial en estos escenarios exige un liderazgo transformacional robusto y centrado en la subjetividad, una perspectiva clave para mitigar el miedo a la disrupción tecnológica y reconfigurar eficazmente el tejido de los vínculos organizacionales. Estos aportes teóricos respaldan la urgencia de humanizar los procesos, superando

de manera definitiva la visión administrativa clásica que se mantiene en las industrias.

Finalmente, el procesamiento tecnológico a través de la Inteligencia Artificial (Gemini, 2026) se incorporó exclusivamente como una herramienta analítica de apoyo, sin asumir en ningún momento un rol de juicio o validación conceptual. Su función metodológica se limitó a identificar patrones semánticos en las narrativas, sirviendo como recurso instrumental y complementario que optimiza la labor reflexiva de la investigadora sin desplazar su sensibilidad interpretativa.

RESULTADOS

El procedimiento fue clave para transformar las entrevistas en datos conceptuales estructurados de fácil manejo e interpretación. Este análisis reconoció las experiencias y vivencias de los actores sociales que compartieron sus narrativas cotidianas sobre la gestión humana. Posteriormente, se resaltó el foco recurrente de mayor relevancia

teórica, al incorporar referentes a la selección y construcción de tradicionales. En el cuadro 5, se llevó categorías intermedias.

Cuadro 5.

Referentes teóricos tradicionales de las categorías.

N°	Categorías	Teóricos Expertos
1	Perspectiva de gestión humana, eje dinámico del ente empresarial	Fischer (citado en Barrios y cols., 2020): La gestión del talento facilita que este se convierta en una fuente de capacidad dinámica.
2	Gestión humana y su desempeño	Sánchez y cols. (Citado en Gaspar, 2021): El éxito radica en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales.
3	Praxis gerencial	Kuhn (citado en Suárez, 2023): Debe superar viejos paradigmas ante la competencia global para lograr una "revolución de la gerencia".
4	Elementos dinamizadores de la Gerencia Avanzada sector agroindustrial	Ramírez y cols. (Citado en González y cols., 2018): El gerente es un elemento dinámico que convierte acciones individuales en organizacionales.
5	Comportamiento organizacional	Chiavenato (2000) / Likert (citado en García, 2009): Define las bases del funcionamiento; el clima es la estructura psicológica de la organización.
6	Gerencia Avanzada	Gutiérrez (2005) (Vargas, 2020 Citado en Arias (2021)"implica mantenerse cerca del frente de cambio, de desarrollo, de las nuevas tendencias y orientaciones.

Fuente: Hernández (2026)

La interpretación crítica de las vivencias compartidas se fundamenta en el ordenamiento y reconstrucción del discurso para explicitar la lógica del proceso vivido y los factores intervinientes en la realidad agroindustrial. Su propósito es producir un conocimiento situado que teorice desde la práctica para enriquecer el saber científico desde la perspectiva de la hermenéutica donde se comprenda cada una de sus partes.

En este sentido, el método fenomenológico y hermenéutico asume este proceso como un camino para alcanzar la comprensión profunda de las realidades estudiadas. Su mirada se centra en escuchar con empatía las vivencias de las personas dentro de su entorno. De esta manera, la investigación deja de lado las mediciones frías y se transforma en un puente que conecta con el sentir de los gerentes de gestión humana que hacen vida en estos espacios. Así, se

rescata el valor real de cada historia compartida en la cotidianidad de la organización donde se suma el análisis e interpretación de la investigadora como parte vital para generar conocimiento científico. En palabras de Jara (2020), la sistematización de experiencias se concibe como:

“aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí y por qué se han hecho de ese modo. Su propósito es producir un conocimiento situado que teorice desde la práctica para enriquecer el saber científico y transformar la realidad social” (p. 20).

De acuerdo con el autor es un enfoque crítico e interpretativo, valorando las experiencias, emociones, pensamientos y sentimientos de quienes viven diariamente el fenómeno directamente, reconstruyendo y

ordenando de forma lógica las vivencias, descubre a través de las respuestas de los informantes clave, específicamente los cuatro gerentes de gestión humana sobre el fenómeno vivido, especialmente la interacción y la relación entre ellos, verificando y validando los datos obtenidos que se trasformarán en conocimientos.

Desde mi postura investigativa, asumo un enfoque crítico-interpretativo para valorar con profunda sensibilidad las experiencias, pensamientos, emociones y sentimientos de los informantes clave. A través de sus relatos cotidianos, busco reconstruir y ordenar de forma lógica sus vivencias compartidas para descubrir la verdadera esencia de sus interacciones y las relaciones que construyen en su realidad.

Esta perspectiva transforma la investigación cualitativa en un proceso dinámico y horizontal, donde la articulación entre lo lógico y lo inductivo guía la exploración y descripción del entorno. Así, la interpretación de los hallazgos surge

directamente de la interacción con los actores sociales, lo que permite decantar los datos base y estructurar los constructos teóricos necesarios para consolidar una visión general del fenómeno, la cual se sistematiza en el cuadro 4.

Por otra parte, aclaro que la incorporación de la IA no busca ser considerada un versionante más dentro de la investigación, su aplicación se fundamentó en ampliar la sistematización de los hallazgos y profundizar la comprensión de la realidad estudiada al interpretar, contrastar y complementar los datos empíricos previos con la perspectiva del procesamiento cognitivo algorítmico (sistema Gemini-2026).

Su análisis tecnológico me permitió verificar, contrastar y organizar las estructuras conceptuales que emergen de los trabajadores. Así, valido los datos integrando la calidez humana con la innovación, generando una nueva perspectiva en la aplicación de la IA transformando de manera rigurosa y respetuosa la información en

conocimiento puro la cual se puede apreciar en el cuadro 5.

CONCLUSIONES

El desarrollo de este artículo, fundamentado en los hallazgos de mi tesis doctoral titulada *Visión Fenoménica de la Gestión Humana como Elemento Dinamizador en la Gerencia Avanzada del Sector Agroindustrial Venezolano* (2025), generó un impacto revelador. Esta propuesta permitió analizar de manera sincrónica cómo la integración de la Inteligencia Artificial (Gemini) responde eficazmente ante las inquietudes desafiantes de la praxis gerencial contemporánea en tiempo real, considerando variables actuales que influyen de forma directa en esta unidad productiva.

Con tal nivel de profundidad, la interacción heurística lograda entre la investigadora y el sistema no solo reflejó rigurosidad al evaluar las interrogantes planteadas originalmente a los versionantes en el campo de estudio, sino que desplegó

un abanico de opciones analíticas totalmente inéditas. Estas perspectivas complementarias no habían sido contempladas en la investigación base y abren nuevos rumbos de interpretación, tal como se aprecia detalladamente en el cuadro 3.

En este sentido, el procesamiento de la información presentado en el cuadro 5 (Interpretación de Hallazgos Críticos mediante Apoyo Analítico de IA) facilitó la identificación de elementos complementarios a mi análisis inicial. Estos aportes enriquecieron la sistematización y el contraste de los datos; mientras los actores sociales otorgaron las experiencias, percepciones y significados derivados de su práctica gerencial, la IA agilizó el procesamiento del corpus textual, expandiendo las posibilidades de examen sin sustituir en ningún momento mi labor interpretativa. De este proceso de co-diseño analítico se desprenden los siguientes aportes fundamentales:

1. **Precisión técnica y contención de sesgos:** El soporte algorítmico aportó exactitud al procesamiento de los discursos, favoreciendo una organización consistente de los datos y contribuyendo a disminuir posibles desviaciones o preconcepciones durante el análisis cualitativo.
2. **Ampliación del espectro analítico:** La herramienta permitió identificar conexiones relacionales y dimensiones latentes en las narrativas de los informantes clave, enriqueciendo la profundidad del contraste teórico.
3. **Eficiencia temporal con sentido humano:** La velocidad en la ordenación de los testimonios optimizó los tiempos de la investigación, manteniendo la comprensión final de los hallazgos firmemente sustentada en la carga socioemocional y las vivencias aportadas por los sujetos de estudio.

4. **Dirección estratégica hacia metas organizacionales:** Los datos procesados suministraron insumos clave para la reflexión y el diseño de estrategias corporativas viables, facilitando la toma de decisiones alineadas al éxito de la organización.

5. **Vanguardia en la Gestión Humana 4.0:** El cruce de información develó las tendencias disruptivas y las rutas críticas hacia donde debe transitar la gestión del talento en el dinámico escenario agroindustrial contemporáneo.

A través de esta sinergia, mientras los gerentes proporcionaron desde su experiencia elementos esenciales como la empatía y la sensibilidad en la conducción de equipos, la tecnología asumió el ordenamiento de grandes volúmenes de información. En consecuencia, la construcción del conocimiento permaneció bajo mi responsabilidad interpretativa como investigadora,

integrando ambos recursos dentro del bucle hermenéutico.

Este abordaje marca una tendencia disruptiva en la metodología cualitativa actual al resolver la brecha de velocidad en el manejo de datos masivos. Frente al enfoque tradicional cuyos tiempos de codificación, categorización y triangulación suelen ser prolongados y propensos al agotamiento cognitivo, la capacidad operativa de la IA no solo optimiza el factor tiempo, sino que redefine la productividad científica. Al delegar el procesamiento mecánico al sistema, el investigador humano puede concentrar sus esfuerzos intelectuales en la interpretación profunda, el pensamiento crítico y la formulación de conclusiones estratégicas de alto valor para el estudio.

REFERENCIAS

- Andrade, P., Sandoval, H., Arzuaga, M., y Ardila, J. (2023). **Modelo de Gerencia Disruptiva para el Cambio Organizacional en la Industria Postmoderna**. Revista Temario Científico, 3. <https://doi.org/10.47212/rtcAlinin>. [Consulta: 2026, julio 10].
- Alfonzo, P. (2025). **El Desempeño del Talento Humano: una Mirada desde la Gestión de las Organizaciones Inteligentes**. Revista Biodanza & Humanismo, 3(1), 16-30.
- Barrios, K.; Olivero, E. y Figueroa, J. (2020). **Condiciones de la Gestión del Talento Humano que favorecen el Desarrollo de Capacidades Dinámicas**. Información Tecnológica, 31(2), 55-62.
- Braun, V.; Clarke, V. (2022). **Thematic Analysis: A Practical Guide**. London: SAGE.
- CEPAL. (2016). **Educación y Desarrollo Productivo en Economías Abiertas**. San Juan, Puerto Rico: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [Disponible:] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/13057-desarrollo-productivo-economias-abiertas> [Consulta: 2026, julio 9].
- De la Garza Rodríguez, L.; Toscano Moctezuma, J. A. (2023). **El Impacto de la Industria 4.0 en Recursos Humanos**. Revista Torreón Universitario, 12(33). [
- Flick, U. (2022). **El Diseño de la Investigación Cualitativa**. (2.^a ed.). Madrid: Ediciones Morata.
- Flores, F.; Quiñones, M.; Herrera, D. (2025). **Agilidad Organizacional en la Era Digital: revisión Sistemática y Análisis Cienciométrico**. Quipukamayoc, 33(69), 75-91. [Disponible:]
- Gagné, M.; Vansteenkiste, M. y De Witte, H. (2022). **Shaping the Future of Work: A Self-Determination Theory Perspective on Changing Organizational Dynamics**. Work & Stress, 36(4): 345-353.
- García, M. (2009). **Clima Organizacional y su Diagnóstico: una Aproximación Conceptual**. Cuadernos de Administración, 42, 43-61.
- Gaspar, J. (2021). **La Gestión de Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral para el Éxito de las Empresas**. Polo del Conocimiento, 6(8), 318-329. [Disponible:] <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i8> [Consulta: 2026, julio 14].
- González, E.; Oquendo, A.; Becerra, J. (2018). **Identificación del Estilo de Gerencia en la Empresa "A" del Sector Agroindustrial de la Ciudad de Montería**. AD-GNOSIS, 7(7), 65-75. [Disponible:] <https://portal.amelica.org/ameli/journal/716/7163676007/> [Consulta: 2026, julio 12].

- González, Y.; Manzano, O. y Jiménez, L. (2020). **Cualificación del Talento Humano frente a la Organización 4.0 y sus Innovaciones.** Revista ESPACIOS, 41(49), 18. [
- González-Veja, A. M. C.; Sánchez, R. M.; Salazar, A. L. y Salazar, G. L. (2022). **La Entrevista Cualitativa como Técnica de Investigación en el Estudio de las Organizaciones.** New Trends in Qualitative Research, 14, e571
- Hernández, Z. (2025). **Visión Fenoménica de la Gestión Humana como Elemento Dinamizador en la Gerencia Avanzada del Sector Agroindustrial Venezolano.** Tesis doctoral no publicada. Universidad Fermín Toro, Cabudare.
- Jara, O. (2020). **Para Sistematizar Experiencias: una Propuesta Teórica y Práctica.** San José: Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.
- Mintzberg, H. (2014). **Directivos, no MBAs: una Visión Renovada de la Gestión y el Desarrollo Directivo.** Barcelona: Deusto.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). **Entornos Laborales Saludables: fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte.** Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Rodríguez, M. y Sánchez, E. (2023). **La Digitalización y su Impacto en las Dinámicas Laborales.** *Gestión y Sociedad*, 15(2), 34-50.
- Saldarriaga, J. (2013). **Responsabilidad Social y Gestión del Conocimiento como Estrategias de Gestión Humana.** Estudios Gerenciales, 29(126), 110-117. [Disponible:] http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232013000100014 [Consulta: 2026, julio 9].
- Sandoval, J.; Torres, M.; Mindiola, J. y Suárez, L. (2022). **El Liderazgo Transformacional como Estrategia de Cambio en las Organizaciones Contemporáneas.** Revista de Ciencias Gerenciales, 16(3), 315-330. [Disponible:] <https://ojs.revista-ciencias-gerenciales.org/index.php/rcg/article/view/145>. [Consulta: 2026, mayo 8].
- Saunders, M.; Lewis, P.; Thornhill, A. (2024). **Research Methods for Business Students.** (9.^a ed.). Harlow: Pearson.
- Suárez, M. y Abreu, A. (2023). **Praxis Gerencial en las Instituciones de Educación Superior Venezolanas.** Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones, 2023,7(14), 369-382. [Disponible:] <https://regyo.bc.uc.edu.ve/v7n14/art08.pdf>. [Consulta: 2026, mayo 14].
- Schwab, K.; Malleret, T. (2022). **El Gran Reinicio de la Era Digital y la Evolución Industrial.** Barcelona: Ediciones Debate.
- Scribano, A. (2021). **Sociología de la Sensibilidad y Sociedad 4.0.** Buenos Aires: CLACSO.

Strauss, A.; Corbin, J. (2016). **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory.** (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE.

Villadiego, L.; Calics, L. (2022). **La Gestión del Talento Humano: Elemento Catalizador del Éxito en las Organizaciones Actuales.** *Revista Dialogus*, 9, 60-74.