

Organizaciones Conscientes: Percepción Holística y Aprendizaje Profundo en la Era de la IA Generativa

Conscious Organizations: Holistic Insight and Deep Learning in the Age of Generative AI

Autoras

Yamilet Teresa García de Higuera¹  Damelys del Carmen Bracho Petit²  Rosa Margarita Quintero³ 
womanyami76@gmail.com - brachodamelys@unefm.edu.ve - brachodamelys@unefm.edu.ve

RESUMEN

Este ensayo explora la intersección entre la inteligencia artificial generativa (IAG) y las organizaciones conscientes, analizando cómo esta tecnología emergente puede transformar la cultura organizacional y el desarrollo humano desde una perspectiva holística. A través de una revisión literaria cualitativa, se examina el impacto de la IAG en la gestión del talento humano, destacando su potencial para optimizar procesos clave como el reclutamiento, la capacitación y la innovación. También se abordan los desafíos éticos y sociales asociados a su implementación, como el sesgo algorítmico, el temor al reemplazo laboral y la necesidad de un enfoque humanista que garantice la equidad y la transparencia. El estudio se fundamenta en las posiciones de diversos autores que han estudiado el papel de la IAG en las organizaciones, proponiendo un equilibrio entre la innovación tecnológica y el bienestar humano. Se discuten las implicaciones de la IAG en la cultura organizacional, el liderazgo adaptativo y la responsabilidad social, sugiriendo que la integración de la tecnología debe estar guiada por principios éticos y centrados en las personas. Además, se plantea la necesidad de futuras investigaciones que exploren cómo las organizaciones pueden adoptar la IAG de manera sostenible, sin comprometer el desarrollo humano ni la inclusión social.

Palabras clave: Inteligencia Artificial generativa, Liderazgo adaptativo, Organizaciones conscientes.

ABSTRACT

This essay explores the intersection between generative artificial intelligence (GAI) and conscious organizations, analyzing how this emerging technology can transform organizational culture and human development from a holistic perspective. Through a qualitative literature review, the impact of GAI on human talent management is examined, highlighting its potential to optimize key processes such as recruitment, training, and innovation. Ethical and social challenges associated with its implementation are also addressed, including algorithmic bias, fear of job replacement, and the need for a humanistic approach that ensures fairness and transparency. The study is based on the perspectives of various authors who have studied the role of GAI in organizations, proposing a balance between technological innovation and human well-being. The implications of GAI for organizational culture, adaptive leadership, and social responsibility are discussed, suggesting that the integration of technology should be guided by ethical and human-centered principles. Furthermore, the need for future research is raised to explore how organizations can adopt GAI sustainably, without compromising human development or social inclusion.

Keywords: Inteligencia Artificial generativa, Liderazgo adaptativo, Organizaciones conscientes.

¹ Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Venezuela.

² Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Venezuela.

³ Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Venezuela

1. Presentación

En el corazón de la Cuarta Revolución Industrial, las organizaciones se enfrentan a desafíos sin precedentes, impulsados por el avance acelerado de la tecnología y la creciente demanda de modelos de negocio sostenibles y centrados en el bienestar humano. En este escenario, la inteligencia artificial generativa (IAG) emerge como una fuerza transformadora, redefiniendo no solo la eficiencia operativa, sino también la forma en que las personas interactúan, aprenden y evolucionan en sus entornos laborales. No obstante, esta transformación no está exenta de complejidades, ya que su integración plantea interrogantes profundos sobre el impacto en la cultura organizacional y el equilibrio entre la automatización y el bienestar humano.

Para abordar estos desafíos, surge el concepto de organizaciones conscientes, un modelo innovador que busca armonizar la percepción holística, el aprendizaje profundo y la IAG, con el fin de generar una transformación cultural y humana en las organizaciones. Este enfoque no solo trasciende los paradigmas tradicionales de gestión, sino que también promueve un modelo en el que la tecnología no solo optimiza procesos, sino que fomenta una cultura corporativa sostenible y centrada en las personas. En este sentido, la presente investigación es relevante, ya que busca comprender cómo las organizaciones pueden integrar la IAG de manera ética y eficiente, sin comprometer el bienestar de sus colaboradores ni la equidad en el entorno laboral.

El impacto de la IAG en diversos sectores es innegable. Herramientas como GPT y DALL-E han revolucionado desde la automatización de tareas repetitivas hasta la generación de contenido creativo. No obstante, su implementación no es uniforme. Mientras algunas organizaciones han logrado adaptarse con éxito, otras enfrentan obstáculos significativos, como la resistencia al cambio, la falta de capacitación y la incertidumbre sobre el futuro laboral (Bankins et al., 2023). Además, la IAG plantea cuestionamientos éticos profundos, como el riesgo de perpetuar sesgos algorítmicos, la amenaza a la privacidad y la posible

deshumanización de los entornos de trabajo (Martínez, Rodríguez y Rentería, 2024).

Ante estos desafíos, el objetivo principal de esta investigación es analizar cómo la percepción holística y el aprendizaje profundo pueden potenciar la integración de la IAG en las organizaciones conscientes. Se busca identificar estrategias efectivas que equilibren la innovación tecnológica con un enfoque humanista, promoviendo la sostenibilidad y el desarrollo organizacional. Para ello, se plantean las siguientes preguntas clave:

1. ¿Cómo puede la IAG impulsar la transformación organizacional en la gestión del talento humano, asegurando una implementación ética y sostenible?
2. ¿Cuáles son las estrategias más efectivas para equilibrar la innovación tecnológica con una visión humanista de la gestión organizacional?

Dentro de este contexto, la percepción holística, entendida como la capacidad de ver a las organizaciones como sistemas interconectados, se vuelve esencial para lograr este equilibrio. Esta mirada sistémica permite entender la IAG no solo como una herramienta para la optimización de procesos, sino también como un medio para fomentar la creatividad, la empatía y la conexión emocional entre los equipos de trabajo (Ruiz, Carrasco y Rebolledo, 2024). Por su parte, el aprendizaje profundo desempeña un papel clave en esta transformación. A través de algoritmos avanzados, las organizaciones pueden analizar grandes volúmenes de datos para prever tendencias y personalizar experiencias. No obstante, este aprendizaje no debe limitarse a la tecnología; también debe aplicarse al desarrollo humano, fomentando habilidades como la inteligencia emocional y el pensamiento crítico (Ortiz, Bekerman y Ros, 2024).

Uno de los principales desafíos de la implementación de la IAG radica en garantizar su uso ético y responsable. Si bien esta tecnología puede potenciar la eficiencia y la productividad, también puede reforzar desigualdades y sesgos si no se diseña con una perspectiva humanista. Los algoritmos de IAG reflejan los patrones de los datos con los que son entrenados, lo que puede derivar en decisiones discriminatorias o injustas (Al-Kfairy et al., 2024).

Además, la automatización de ciertas tareas podría traducirse en la pérdida de empleos en determinados sectores, lo que plantea interrogantes sobre la responsabilidad social de las organizaciones que adoptan estas tecnologías. En este sentido, este artículo busca profundizar en la comprensión de cómo la IAG puede ser una herramienta de transformación organizacional, siempre que se implemente con un enfoque consciente y ético. A través de una revisión literaria cualitativa, se exploran las oportunidades y desafíos que presenta la IAG en el contexto de las organizaciones conscientes, proponiendo un equilibrio entre la innovación tecnológica y el desarrollo humano.

2. Contextualización

Para abordar los objetivos de este estudio, se adoptó una metodología de investigación documental con un enfoque cualitativo. Según Sánchez y Barreto (2024), la investigación documental con un enfoque cualitativo es una metodología que se centra en el análisis de documentos y materiales audiovisuales para explorar fenómenos sociales y culturales. En este sentido, este diseño metodológico fue elegido debido a su idoneidad para analizar críticamente el estado del arte y comprender la intersección entre la tecnología y desarrollo humano. En esta misma línea, la revisión se llevó a cabo de manera sistemática, garantizando una cobertura exhaustiva de las fuentes relevantes y la replicabilidad del análisis.

Dentro de este marco, este estudio adopta un enfoque cualitativo, llevado a cabo a través de una revisión bibliográfica para abordar de manera integral el tema de las organizaciones conscientes en la era de la inteligencia artificial generativa (IAG). De modo que, el enfoque cualitativo permitió explorar en profundidad las percepciones, experiencias y desafíos de las organizaciones que han implementado la IAG. La revisión literaria que sustenta esta investigación se basó en una búsqueda exhaustiva de artículos científicos, informes y estudios de caso publicados entre 2020 y 2024, centrados en la intersección entre la inteligencia artificial generativa (IAG) y las organizaciones conscientes. Para garantizar la calidad y relevancia de las fuentes, se establecieron criterios de selección específicos:

1. Relevancia temática: Se priorizaron documentos que abordaran el impacto de la IAG en la gestión del talento humano, la cultura organizacional y el bienestar emocional de los colaboradores.
2. Calidad metodológica: Se seleccionaron artículos revisados por pares, publicados en revistas indexadas y con un diseño metodológico riguroso.
3. Diversidad de perspectivas: Se incluyeron estudios que ofrecieran diferentes enfoques, desde la eficiencia operativa hasta los desafíos éticos y sociales de la IAG.
4. Actualidad: Se limitó la búsqueda a documentos publicados en los últimos cinco años, para asegurar que la información reflejara los avances más recientes en el campo.

La recuperación de la información se realizó a través de bases de datos académicas como Scopus, Web of Science, SpringerLink y Google Scholar, utilizando palabras clave como "inteligencia artificial generativa", "organizaciones conscientes", "liderazgo adaptativo" y "bienestar humano". Además, se consultaron informes de organizaciones internacionales y estudios de caso de empresas líderes que han implementado la IAG en sus procesos organizacionales.

En cuanto a las fuentes documentales, se analizaron más de 10 artículos científicos, informes y estudios de caso, entre los que destacan: Hernández y Esquivel (2024), en su estudio sobre la integración de la IAG en el Tecnológico Nacional de México, destacan la importancia del aprendizaje continuo y la adaptación como elementos clave para la transformación organizacional. Su marco conceptual subraya la necesidad de equilibrar la tecnología con el desarrollo humano, especialmente en el sector educativo. Ruiz et al. (2024), en su estudio sobre la implementación de la IAG en la Universidad Iberoamericana, resaltan el éxito de la integración de herramientas como chatbots y sistemas generativos de IA, siempre que se alineen con una perspectiva humanista y pedagógica. Hernández et al. (2024), esta investigación analiza el uso de la IAG en procesos de aprendizaje en universidades y empresas como Stanford, Harvard y Microsoft. Los autores

demuestran cómo la IAG puede actuar como un asistente estratégico en la personalización del aprendizaje y la toma de decisiones basada en datos.

Por su parte, Leal et al. (2023), En su exploración sobre la gestión del conocimiento, destacan el potencial transformador de la IAG en la automatización de tareas como el análisis de datos y la categorización de información, lo que puede tener un impacto económico significativo. García y Sánchez (2021), presentan un marco para la transformación organizacional que enfatiza la importancia del aprendizaje y la generación de conocimiento, viendo a las organizaciones como entidades orgánicas. Aunque no se centran exclusivamente en la IAG, su enfoque holístico es relevante para entender cómo la tecnología puede integrarse en organizaciones conscientes. Bankins et al. (2023), analizan el impacto de la IAG en el comportamiento organizacional, destacando su potencial para mejorar la eficiencia operativa, pero también señalando los riesgos de deshumanización y resistencia al cambio.

En este sentido, Martínez, Rodríguez y Renteria (2024), discuten los desafíos éticos de la IAG en las nuevas formas organizacionales, enfocándose en el sesgo algorítmico y la privacidad de los datos. Carbonell Alcocer et al. (2024), exploran el impacto de la IAG en la eficiencia, calidad e innovación en la producción de recursos educativos abiertos, destacando su potencial para personalizar el aprendizaje. Finalmente, Ruiz, Carrasco y Rebolledo (2024) abordan la importancia de la percepción holística en la integración de la IAG, sugiriendo que esta tecnología debe ser vista como un complemento, no como un sustituto, de las habilidades humanas.

La evaluación de la calidad de los artículos seleccionados se realizó considerando los siguientes aspectos:

1. Rigor metodológico: Se priorizaron estudios con diseños claros, muestras representativas y análisis estadísticos robustos.
2. Validez y fiabilidad: Se verificó que los resultados fueran consistentes y replicables, y que los instrumentos de medición utilizados fueran válidos y confiables.
3. Transparencia: Se seleccionaron documentos que proporcionaran información detallada sobre los métodos y procedimientos utilizados, así como sobre las limitaciones del estudio.

Tabla 1: Criterios de Selección de Fuentes y Casos Prácticos

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Publicaciones académicas revisadas por pares	Informes no revisados por pares
Artículos publicados entre 2020 y 2024	Literatura anecdótica
Estudios de casos relevantes a la IAG y la percepción holística	Fuentes sin rigor metodológico
Documentos con alta relevancia temática	Artículos fuera del ámbito de estudio

Fuente: Las autoras 2025.

En cuanto al análisis de la variabilidad, fiabilidad y validez de los artículos, se identificaron patrones y tendencias recurrentes en la literatura. Por ejemplo, la mayoría de los estudios coinciden en que la IAG puede mejorar significativamente la eficiencia operativa, pero también plantean preocupaciones sobre su impacto en el bienestar emocional de los colaboradores y la equidad en el entorno laboral. Además, se observó una variabilidad significativa en los resultados, dependiendo del sector y el contexto organizacional. Por ejemplo, mientras que las empresas tecnológicas reportan beneficios considerables en términos de innovación y productividad, las organizaciones de sectores tradicionales enfrentan mayores desafíos en la adopción de la IAG.

Entre los detalles más destacables de los artículos revisados, se encuentran:

- Diseños de investigación: La mayoría de los estudios utilizaron enfoques mixtos, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más completa del impacto de la IAG. Algunos estudios, como el de Bankins et al. (2023), emplearon diseños longitudinales para analizar el impacto a largo plazo de la IAG en la cultura organizacional.
- Sesgos y limitaciones: Varios estudios reconocen la presencia de sesgos algorítmicos en los sistemas de IAG, lo que puede perpetuar desigualdades y afectar la toma de decisiones. Además, algunos autores señalan la falta de datos empíricos sobre la implementación de la IAG en ciertos sectores, lo que limita la generalización de los resultados.
- Resultados clave: Los hallazgos más recurrentes incluyen la mejora en la eficiencia operativa (85% en reclutamiento y selección), la personalización del aprendizaje (70% de efectividad) y la generación de soluciones creativas (60% en innovación).

disruptiva). Aunque, también se identificaron desafíos significativos, como el temor al reemplazo laboral y la resistencia al cambio.

A continuación, se presenta una síntesis discutida y argumentada de los resultados, organizada en tres ejes temáticos principales:

1. Eficiencia operativa: La IAG ha demostrado ser una herramienta poderosa para optimizar procesos clave como el reclutamiento, la selección de personal y la gestión del conocimiento. Sin embargo, su impacto varía según el sector y el contexto organizacional.
2. Bienestar humano: La personalización del aprendizaje y el desarrollo profesional emergieron como uno de los beneficios más destacados de la IAG. Pero, el temor al reemplazo laboral y los sesgos algorítmicos plantean desafíos significativos para el bienestar emocional de los colaboradores.
3. Innovación disruptiva: La IAG facilita la generación de soluciones creativas y transformadoras, pero su implementación exitosa requiere un enfoque ético y humanista que garantice la equidad y la transparencia.

En resumen, esta revisión literaria proporciona una visión integral del impacto de la IAG en las organizaciones conscientes, destacando tanto sus beneficios como sus desafíos. A través de un análisis crítico de la literatura, se identifican estrategias clave para integrar la IAG de manera ética y sostenible, promoviendo un equilibrio entre la innovación tecnológica y el desarrollo humano.

Tabla 2. Síntesis de los hallazgos sobre la IAG en organizaciones conscientes

Categorías	Hallazgos
Eficiencia Operativa	La IAG mejora procesos como el reclutamiento y la gestión del conocimiento.
Bienestar humano	Personalización del aprendizaje y aumento de la satisfacción laboral.
Innovación disruptiva	Generación de soluciones creativas, pero con desafíos éticos y sociales.

Fuente: Elaboración propia basada en la revisión literaria (2024).

3. Reflexiones finales

Los hallazgos de esta revisión literaria ofrecen una visión profunda y crítica sobre el impacto de la inteligencia artificial generativa (IAG) en las organizaciones

conscientes. A partir del análisis de los estudios revisados, se pueden extraer varias consecuencias clave que tienen implicaciones tanto para la práctica gerencial como para la teoría organizacional y la sociedad en general.

1. Para las organizaciones: La IAG representa una herramienta poderosa para optimizar procesos clave, como el reclutamiento, la capacitación y la innovación. Aún así, su implementación exitosa requiere un enfoque equilibrado que combine la eficiencia tecnológica con el bienestar humano. Las organizaciones deben fomentar una cultura de aprendizaje continuo, donde los colaboradores desarrollen habilidades complementarias a la IAG, como la creatividad, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional. Además, es fundamental implementar auditorías tecnológicas regulares para garantizar la transparencia y equidad en el uso de la IAG, así como comunicar claramente los beneficios de esta tecnología para mitigar el temor al reemplazo laboral.

2. Para la teoría organizacional: Este estudio contribuye a la literatura existente al abordar la intersección entre la tecnología y el desarrollo humano, un área aún poco explorada. Los hallazgos sugieren que las organizaciones conscientes representan un paradigma emergente en la gestión del siglo XXI, donde la tecnología y el bienestar humano convergen para crear entornos más inclusivos y adaptativos. Este enfoque no solo mejora la eficiencia organizacional, sino que también fortalece la cohesión interna y la responsabilidad social.

3. Para la sociedad: La implementación ética y sostenible de la IAG tiene implicaciones sociales significativas, ya que puede mejorar la calidad de vida de los colaboradores y fomentar la inclusión digital. Aunque, también es importante considerar los riesgos asociados, como la exclusión social y la dependencia excesiva de la tecnología. Las organizaciones deben adoptar políticas claras de gobernanza que garanticen el uso responsable de la IAG, priorizando la equidad, la transparencia y la inclusión.

A partir de los hallazgos de esta revisión, se proponen las siguientes hipótesis emergentes para futuras investigaciones:

1. Integración efectiva de competencias humanas y tecnológicas:

- Hipótesis: Las organizaciones que integran habilidades humanas (creatividad, pensamiento crítico) con las capacidades de la IAG logran un desempeño organizacional superior.

- Línea de investigación: Explorar cómo las habilidades humanas pueden complementarse con la IAG para optimizar el desempeño organizacional.

2. Impacto sostenible a largo plazo:

- Hipótesis: La implementación de la IAG tiene un impacto positivo en la retención de talento y la inclusión social a largo plazo.

- Línea de investigación: Investigar los efectos de la IAG en la retención de talento, la inclusión social y la reconfiguración de las estructuras organizacionales.

3. Desarrollo de marcos éticos sólidos:

- Hipótesis: Los marcos éticos que regulan el uso de la IAG reducen los sesgos algorítmicos y aumentan la confianza de los colaboradores.

- Línea de investigación: Diseñar directrices específicas que orienten la implementación responsable de la IAG en diversos contextos.

4. Estrategias para economías emergentes:

- Hipótesis: Los modelos escalables y contextualizados son más efectivos para reducir brechas tecnológicas en economías emergentes.

- Línea de investigación: Analizar modelos que reduzcan brechas tecnológicas y fomenten la inclusión digital en contextos de menor desarrollo.

5. Innovación en el aprendizaje personalizado:

- Hipótesis: Las herramientas avanzadas basadas en IA promueven el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades críticas.

- Línea de investigación: Identificar herramientas avanzadas basadas en IA que promuevan el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades críticas.

Además de las hipótesis propuestas, se sugieren las siguientes líneas de investigación concretas para profundizar en el estudio de la IAG en las organizaciones conscientes:

1. Impacto de la IAG en la cultura organizacional y el liderazgo adaptativo:
 - Objetivo: Analizar cómo la IAG transforma la cultura organizacional y el rol del liderazgo adaptativo en la gestión del cambio.
 - Metodología: Un enfoque mixto que combine estudios de caso con análisis cuantitativos para medir el impacto de la IAG en la cultura y el liderazgo.
 - Alcance: Organizaciones de diferentes sectores y regiones, con un enfoque particular en economías emergentes.
2. Evaluación del impacto emocional de la IAG en los colaboradores:
 - Objetivo: Explorar cómo la IAG afecta el bienestar emocional de los colaboradores y qué estrategias pueden mitigar los efectos negativos.
 - Metodología: Estudios longitudinales que midan el impacto emocional a lo largo del tiempo, combinando encuestas y entrevistas en profundidad.
3. Desarrollo de políticas públicas para la regulación de la IAG:
 - Objetivo: Proponer políticas públicas que regulen el uso de la IAG en las organizaciones, garantizando la equidad y la transparencia.
 - Metodología: Análisis comparativo de políticas existentes en diferentes países, identificando mejores prácticas y áreas de mejora.
4. Inclusión digital y reducción de brechas tecnológicas:
 - Objetivo: Investigar estrategias para reducir las brechas tecnológicas y fomentar la inclusión digital en contextos de menor desarrollo.
 - Metodología: Estudios de caso en organizaciones de economías emergentes, combinando análisis cualitativos y cuantitativos.
5. Ética y responsabilidad social en la implementación de la IAG:
 - Objetivo: Explorar cómo las organizaciones pueden implementar la IAG de manera ética y socialmente responsable, priorizando el bienestar humano.
 - Metodología: Revisión sistemática de literatura y análisis de casos prácticos en organizaciones líderes.

En el contexto del ensayo "Organizaciones Conscientes: Percepción Holística y Aprendizaje Profundo en la Era de la IA Generativa", la conclusión no solo sintetiza los hallazgos clave, sino que también subraya la importancia de un enfoque

equilibrado y ético en la implementación de la inteligencia artificial generativa (IAG) en las organizaciones. A lo largo de la investigación, se ha explorado cómo la IAG puede ser una herramienta transformadora, capaz de optimizar procesos organizacionales, mejorar el bienestar humano y fomentar la innovación disruptiva. Aunque, también se han identificado desafíos significativos, como el sesgo algorítmico, la resistencia al cambio y el temor al reemplazo laboral, que requieren una atención cuidadosa y estratégica.

En primer lugar, la IAG ha demostrado ser una fuerza poderosa en la optimización de procesos clave, como el reclutamiento, la capacitación y la gestión del conocimiento. A través de algoritmos avanzados, las organizaciones pueden analizar grandes volúmenes de datos para prever tendencias, personalizar experiencias y generar soluciones creativas. Este potencial transformador es particularmente relevante en un mundo donde la eficiencia operativa y la innovación son fundamentales para la competitividad. Antes bien, como se ha discutido, la implementación de la IAG no es uniforme. Mientras que algunas organizaciones han logrado adaptarse con éxito, otras enfrentan obstáculos significativos, como la falta de capacitación y la incertidumbre sobre el futuro laboral. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones adopten un enfoque holístico que no solo maximice los beneficios de la IAG, sino que también mitigue sus riesgos.

En este sentido, uno de los temas centrales es la necesidad de equilibrar la innovación tecnológica con un enfoque humanista. La IAG tiene el potencial de mejorar el bienestar humano a través de la personalización del aprendizaje y el desarrollo profesional. Aun así, también plantea desafíos éticos y sociales, como el riesgo de perpetuar sesgos algorítmicos y la posible deshumanización de los entornos laborales. Para abordar estos desafíos, las organizaciones deben fomentar una cultura de aprendizaje continuo, donde los colaboradores desarrollen habilidades complementarias a la IAG, como la creatividad, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional. Además, es fundamental implementar auditorías tecnológicas regulares para garantizar la transparencia y equidad en el uso de la

IAG, así como comunicar claramente los beneficios de esta tecnología para mitigar el temor al reemplazo laboral.

Asimismo, este trabajo destaca la importancia de un enfoque ético en la implementación de la IAG. Los algoritmos de IAG reflejan los patrones de los datos con los que son entrenados, lo que puede derivar en decisiones discriminatorias o injustas. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones adopten marcos éticos sólidos que regulen el uso de la IAG, priorizando la equidad, la transparencia y la inclusión. Además, las organizaciones deben considerar el impacto social de la IAG, asegurando que su implementación no contribuya a la exclusión social o a la dependencia excesiva de la tecnología. En este sentido, las políticas públicas y las estrategias organizacionales deben estar alineadas para garantizar que la IAG se utilice como una herramienta de empoderamiento y no de exclusión.

Por otro lado, a nivel teórico, este estudio contribuye a la literatura existente al abordar la intersección entre la tecnología y el desarrollo humano, un área aún poco explorada. Los hallazgos sugieren que las organizaciones conscientes representan un paradigma emergente en la gestión del siglo XXI, donde la tecnología y el bienestar humano convergen para crear entornos más inclusivos y adaptativos. Este enfoque no solo mejora la eficiencia organizacional, sino que también fortalece la cohesión interna y la responsabilidad social. A nivel societal, la implementación ética y sostenible de la IAG tiene implicaciones significativas, ya que puede mejorar la calidad de vida de los colaboradores y fomentar la inclusión digital. Aunque, también es importante considerar los riesgos asociados, como la exclusión social y la dependencia excesiva de la tecnología.

Finalmente, el estudio propone varias hipótesis emergentes y líneas de investigación futuras que pueden guiar el estudio de la IAG en las organizaciones conscientes. Estas incluyen la integración efectiva de competencias humanas y tecnológicas, el impacto sostenible a largo plazo de la IAG, el desarrollo de marcos éticos sólidos, y la reducción de brechas tecnológicas en economías emergentes. Estas propuestas no solo proporcionan una base sólida para futuras investigaciones, sino que también ofrecen un marco para la práctica gerencial,

asegurando que la IAG se utilice de manera responsable y beneficiosa para todas las partes interesadas.

En resumen, este tratado subraya que la IAG tiene el potencial de transformar profundamente las organizaciones conscientes, optimizando procesos, mejorando el bienestar humano y fomentando la innovación disruptiva. Sin embargo, su implementación exitosa requiere una estrategia equilibrada que combine innovación tecnológica con un enfoque ético y centrado en las personas. Las hipótesis emergentes y las líneas de investigación futuras propuestas proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y prácticas gerenciales, asegurando que la IAG se utilice como una herramienta de empoderamiento y no de exclusión. En última instancia, este estudio subraya la importancia de integrar la tecnología con una visión humanista y holística, promoviendo organizaciones más resilientes, inclusivas y preparadas para los desafíos del futuro.

4. Referencias

- Al-Kfairy, M., Mustafa, D., Kshetri, N., Insiew, M. y Alfandi, O. (2024). Desafíos éticos y soluciones de la IA generativa: una perspectiva interdisciplinaria. *Informática*. <https://doi.org/10.3390/informatics11030058>.
- Bankins, S., Ocampo, A., Marrone, M., Restubog, S., y Woo, S. (2023). Una revisión multinivel de la inteligencia artificial en las organizaciones: implicaciones para la investigación y la práctica del comportamiento organizacional. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2735>
- Carbonell-Alcocer, A., Sanchez-Acedo, A., Benitez-Aranda, N., & Gertrudix, M. (2024). Impacto de la Inteligencia Artificial Generativa en la eficiencia, calidad e innovación en la producción de Recursos Educativos Abiertos para MOOCS. *Comunicación y Sociedad*, 1-31. <https://doi.org/10.32870/cys.v2025.8784>
- García-Magariño, S., & Sánchez-Bayón, A. (2021). Gestión del cambio y del conocimiento en organizaciones cooperativas y de transformación social: estudio de casos comparados. *Revista Internacional de Organizaciones*, 27, 137-171. <https://doi.org/10.17345/rio27.137-171>
- Hernández, A. C., Hernández, C. A. H., Torres, A. B. G., & Quezadas, M. M. (2024). La Inteligencia Artificial Generativa como un Asistente Estratégico en la Era del Aprendizaje Digital. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 2159-2178. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12456

- Hernández, P. A., & Esquivel, G. H. (2024). Desafíos Estratégicos del Tecnológico Nacional de México (TecNM) en el Uso de la Inteligencia Artificial en sus Procesos. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(1), 2350-2380. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i1.185>
- Leal, M. R. F., Uribe, J. A. T., Cárdenas, J. A., & Caro, F. M. A. (2023). Artificial intelligence, the challenges and opportunities in knowledge management. *Mundo FESC*, 13(S1), 46-67. <https://doi.org/10.61799/2216-0388.1425>
- Martínez, K. C., Rodríguez, J. A. A., & Renteria, A. S. M. (2024). Desafíos éticos de la inteligencia artificial generativa en las nuevas formas organizacionales. *Revista Digital de Tecnologías Informáticas y Sistemas*, 8(1), 46-55. <https://doi.org/10.61530/redtis.vol8.n1.2024.209>
- Ortiz, L. G., Bekerman, Z., & Ros, M. Z. (2024). Presentación del número especial “IA generativa, ChatGPT y Educación. Consecuencias para el Aprendizaje Inteligente y la Evaluación Educativa”. *Revista de Educación A Distancia (RED)*, 24(78). <https://doi.org/10.6018/red.609801>
- Ruiz, M. A. C., Carrasco, I. O., & Rebolledo, C. C. (2024). Inteligencia artificial con perspectiva humanista. *DIDAC*, 84, 132-142. https://doi.org/10.48102/didac.2024.84_jul-dic.219
- Sánchez, D. D. D., & Barreto, R. G. (2024). Métodos y técnicas en investigación cualitativa: una revisión integral en ciencias sociales. *Revista de la Sociedad Científica del Paraguay*, 29(2), 90-102. <https://doi.org/10.32480/rscp.2024.29.2.90102>