

Disrupción tecnológica: innovación, metaverso, inteligencia artificial

Technological disruption: innovation, metaverse, artificial intelligence

Ero Del Canto, José David Mercado

<https://doi.org/10.54139/riiant.v8i31.600>

Palabras clave: disrupción tecnológica, inteligencia artificial, metaverso, innovación

Key words: technological disruption, artificial intelligence, metaverse, innovation

RESUMEN

Los cambios del entorno son cada vez más veloces, caracterizados por la disrupción tecnológica, la cual se aceleró con la pandemia del COVID-19. En este sentido, el trabajo tiene por objetivo hacer reflexiones pertinentes sobre tres elementos claves en dicha disrupción, la inteligencia artificial (IA), el metaverso y la innovación como una consecuencia de lo anterior. La metodología utilizada fue de carácter documental, basada en un arqueo en fuentes físicas y electrónicas de autores estudiosos de la temática planteada. Los hallazgos se orientan a entender la importancia de afrontar con asertividad la disrupción tecnológica como fuente de competitividad para las organizaciones, con especial énfasis en el talento humano. Las reflexiones, permiten afirmar que las organizaciones deberán transformarse, en un proceso de constante adaptación a la disrupción del entorno especialmente el tecnológico con todo lo que ello implica, en este sentido deberán invertir y adaptar plataformas tecnológicas, así como formar su talento humano, cuidando el mejor equilibrio entre el binomio hombre-máquina.

ABSTRACT

Environmental changes are increasingly rapid, characterized by technological disruption, which accelerated with the COVID-19 pandemic. In this sense, the work aims to make relevant reflections on three key elements in said disruption, artificial intelligence (AI), the metaverse and innovation as a consequence of the above. The methodology used was documentary in nature, based on a range of physical and electronic sources from authors who are scholars of the topic raised. The findings are aimed at understanding the importance of assertively facing technological disruption as a source of competitiveness for organizations, with special emphasis on human talent. The reflections allow us to affirm that organizations must transform, in a process of constant adaptation to the disruption of the environment, especially the technological one with all that this implies, in this sense they must invest and adapt technological platforms, as well as train their human talent, taking care of the best balance between the man-machine binomial.

INTRODUCCIÓN

Los cambios del entorno son cada vez más veloces, caracterizados por la disrupción tecnológica, la cual se aceleró con la pandemia del COVID-19. En este sentido, el trabajo tiene por objetivo hacer reflexiones pertinentes sobre tres elementos claves en dicha disrupción, la inteligencia artificial (IA), el metaverso y la innovación como una consecuencia de lo anterior.

Esta situación, trae como resultado que, a corto y largo plazo las organizaciones deban hacer los cambios pertinentes, adaptando sus plataformas tecnológicas, estando además en la imperiosa necesidad de monitorear el entorno, constantemente, debido a la velocidad de cambios de las tecnologías, la cual esta presente en todas las áreas funcionales de la empresa, siendo hoy día mercadeo el área en la cual se usa mas la tecnología, a través de las diferentes redes sociales.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada fue de carácter documental, basada en un arqueo en fuentes físicas y electrónicas de autores estudiosos de la temática planteada,

RESULTADOS y DISCUSIÓN

Se está en presencia de un mundo cambiante y disruptivo en diferentes aspectos, siendo el más relevante los cambios y disrupción tecnológica, el cual se aceleró con la pandemia COVID-19, se

En este orden de ideas, lo anterior implica también desarrollar y ejecutar planes asertivos de formación y capacitación del talento humano, para actualizar sus competencias en el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación., lo que a su vez implica seguimiento e inversiones financieras para mantener una posición competitiva en el mercado.

Otro aspecto que se analiza en la investigación, es el rol del hombre y la reflexión orientada a visualizar si los avances tecnológicos, el uso del metaverso, la IA, realmente va a desplazar al ser humano en el campo laboral, y en la esencia de su existencia. Hasta que punto sus actividades serán desplazados por las maquinas y cuales serian los planes en las empresas para afrontar dicha situación, esa es justamente la interrogante con la que cierra las reflexiones finales.

haciendo una análisis reflexivo con la fundamentación epistemológica y soportado por la hermenéutica del investigador.

evidencia como tanto las personas y las organizaciones han tenido que reinventarse para hacer frente a esta ola de cambios, tal y como afirman Coronel y Santos (2020),

...la pandemia del COVID-19 ha ocasionado que las empresas asuman una disrupción digital forzosa, sobre

todo las medianas y pequeñas empresas, lo que ha implicado que éstas innoven en con modelos económicos audaces y con visión de futuro, reestructuren sus organizaciones desde la cultura hasta la contratación de personal con habilidades tecnológicas, en aras de alcanzar la competitividad empresarial, (p.1)

Lo expresado por los autores, da cuenta de las evidencias de los cambios forzados y constantes que han tenido que hacer las organizaciones y en consecuencia sus miembros, en adaptación a las nuevas formas de trabajo y procesos. Cabe destacar que la tecnología cambia muy rápido, por lo que la capacidad y velocidad de adaptación de las organizaciones deben ir a ese ritmo, haciendo inversiones en plataformas tecnológicas y formación del talento humano.

Es importante analizar y reflexionar lo referente a los roles que van a tener las personas para reinventarse de manera continua, así como las organizaciones.

En este sentido Torrealba (2019), afirma que:

Nuevos desafíos y oportunidades emergen de la utilización de nuevas tecnologías que implican necesariamente la revisión del quehacer gerencial tradicional, toda vez que día a día son mayores. Determinar la ruta más eficiente para desarrollar la visión y la misión empresarial es para los directores ejecutivos en la actualidad, una permanente evaluación del cómo

influir en su medio, que implica muchas veces rebelarse conscientemente al estatus quo para aprovechar oportunidades claves, utilizar fortalezas para disminuir el impacto de amenazas y vencer debilidades. Además, requiere mayor intuición respecto a las estrategias de competidores, mayor productividad del talento humano, menor resistencia al cambio. (p.329).

Estas, tienen una gran responsabilidad, por lo que deben establecer procesos estratégicos que le permitan a los gerentes monitorear los cambios del entorno, redefinir el negocio, los elementos del direccionamiento, no solo en su visión y misión, sino la reformulación y formulación de nuevos valores que soporten los cambios e innovación en las que están inmersas las organizaciones, de manera de que sea una forma de comportamiento común en sus miembros, traduciéndose en una efectiva cultura organizacional. De igual manera, los planes de acción orientados a establecer estrategias para la capacitación constante del talento humano, para que desarrollen habilidades y destrezas que le permitan afrontar los cambios tecnológicos, y hacer las inversiones necesarias en infraestructura tecnológicas para tal fin.

Si bien es cierto que la disrupción tecnológica, permitirá cambiar el estilo de vida y en consecuencia los procesos internos en la organización, en lo referente a la inteligencia artificial (IA), la frase expresada por Hamidiam (2023) dejar a las máquinas la capacidad de pensar, es una

frase muy arriesgada ya que, pareciera que las personas perderían o cederían espacio a las máquinas para el proceso del pensamiento. En este orden de ideas, es importante reflexionar como las organizaciones podrán interactuar con la IA, así como será el rol del talento humano en este proceso de interacción. González (2021) hace referencia a que “el hombre, es decir, nosotros debemos de ser superados. ¿Hacia dónde? Y, sobre todo, ¿qué hemos hecho para superarlo? La ciencia tiene una respuesta a esto: hacia la IA, la inteligencia artificial” (p.107).

Por su parte, Cortina (2019) destaca haciendo referencia a los tipos de inteligencia, la inteligencia superior o superinteligencia. Con esta expresión se refiere a un tipo de inteligencia que supera a la humana, de modo que las máquinas pueden sustituir al hombre. Esta modalidad de IA es la que da lugar a las propuestas transhumanistas y posthumanistas con la idea de la “singularidad”.

Lo expresado da cuenta que ciertamente en algún momento la IA superará la capacidad de pensamiento del hombre, el dilema es saber si habrá una especie de dominación del pensamiento y disminuirá también su capacidad de tomar decisiones. Es lógico pensar que habrá nuevas formas de trabajo y nuevos trabajadores, con nuevas competencias, pero también con nuevas funciones y responsabilidades, que requerirán un nuevo marco regulatorio, con base en los nuevos esquemas laborales. Cañigueral (2020), afirma que, en un futuro, ya próximo, los robots les robarán

el trabajo a las personas, en este sentido, surge la interrogante, sobre cuál será el nuevo marco regulatorio del nuevo mundo del trabajo y más allá de eso, cual deberá ser esa nueva elite de trabajadores como, su formación y perfil laboral y profesional, para afrontar esta nueva realidad organizacional.

También es importante reflexionar sobre los riesgos que implica las decisiones y labores que se hagan con Inteligencia Artificial, y sus posibles consecuencias, por lo que cobra vigencia lo dicho por el Dr. Hamidiam (Ob.cit.) no es que la IA domine al hombre, es el mismo hombre que domina al hombre a través de la IA. Es importante el factor ético asociado a la toma de decisiones, de manera de que los gerentes las tomen basadas en la ética y moral y su aplicación en los procesos organizacionales. Diestra et al. (2021), expresan que Inteligencia Artificial, se ha vuelto un aliado ideal en la toma de decisiones, así como un posible reemplazo del gestor de decisiones humano. Lo expresado por los autores permite reflexionar sobre su importancia en las organizaciones y el desplazamiento del talento humano, ahora bien, el factor clave será qué y cómo tomar las decisiones, es decir el dilema ético.

La gran interrogante es entonces ¿Cuál será la decisión ética que va a orientar este tipo de superinteligencia.? González y Martínez (2020) mencionan que la gran problemática es: ¿Cómo eliminar los riesgos de un uso malicioso del desarrollo tecnológico en el ámbito de la inteligencia artificial? La prueba es que, desde la concepción de la

ética y la moral, trabajar en la conciencia de sus desarrolladores es esencial. Lo expresado evidencia que la IA es importante en los nuevos escenarios organizacionales, sin embargo, el principal factor de éxito será formar en valores a los desarrolladores y también a los gerentes como actores en la toma de decisiones en este ámbito, de allí el uso asertivo de la misma.

Otro aspecto importante esta referido a la influencia social de la IA, es decir su poder como agente de transformación de la sociedad, por el amplio campo que abarca su influencia será determinante, en mejorar y facilitar la vida de las personas. Este avance vertiginoso de la Inteligencia Artificial y las nuevas Tics, tal y como expresan Troisi, Visvizi y Grimaldi (2023), influyen y condicionan los procesos en las organizaciones, tanto así que, la realidad que se denomina PHYGITAL, irá más a la tendencia de lo digital, con lo cual se va disminuyendo el trabajo físico y la presencia del talento humano en las organizaciones. Además, los avances tecnológicos van a permitir nuevas formas de gestionar el conocimiento y generando internamente resiliencia que debe estar orientada a la evolución y adaptación por parte de las personas, no solo a lo interno de la organización, sino a nivel general en la sociedad, en la búsqueda del progreso social, es decir provocaran un profundo cambio social, que pudiese implicar el desplazamiento del individuo.

Al respecto hay diversas opiniones Sadin (2020), afirma que:

Bajo un arco de formas que van de las más amables (sugerencias de compra, de movimientos) a las más coactivas (clasificación e indexación de los humanos para incluirlos o excluirlos de ciertos beneficios y derechos), en áreas relacionadas con la vida social general (la economía) o en otras que rozan la intimidad del individuo (la evaluación médica sobre su propio cuerpo), la inteligencia artificial propone diagnósticos que se suponen superiores a los humanos porque parten del manejo y correlación de datos imposibles de realizar por un individuo. (p.1).

Lo expresado da cuenta del grado de influencia que tendrá la IA en la vida cotidiana, desplazando actividades que antes hacían las personas. Las organizaciones deberán tener procesos estratégicos y manejar escenarios, en los cuales están presentes los cambios tecnológicos, caracterizados por la IA y el metaverso, por lo cual deberán adecuar sus procesos a dichos cambios, ya que el mismo entorno lo irá exigiendo para que sean sostenibles en el tiempo, aunque siempre el gran dilema va a girar en torno al talento humano.

En este sentido, Casallas (2021) destaca lo siguiente:

Es de gran importancia el manejo que se le dé a la misma porque si bien es algo bueno para la humanidad, un mal manejo y control puede tener resultados negativos, a medida que van surgiendo nuevas tecnologías es bueno ir al tiempo para evitar riesgos.

Además, de ello se debe tener en cuenta que la IA no desplaza al ser humano, sino que ayuda a que alguna función se haga de manera más eficaz, por eso también las empresas deben, aparte de contratar estos sistemas, capacitar al personal para aquellas carreras que van surgiendo a lo largo de los años resultado de la era digital, así como también sus sistemas corporativos para que el desempleo no se evidencie en gran medida, sino por el contrario sea el ser humano un aliado adaptándose a nuevos cambios y retos (p.13).

Lo expresado por el autor evidencia la gran importancia del talento humano en los procesos organizacionales y su interacción con la IA, por lo que las estrategias para ser sustentables a través del tiempo deben orientarse al buen manejo de la misma, lo cual implica capacitar a los gerentes en la toma de decisiones basadas en valores éticos y la formación en competencias para abordar los cambios tecnológicos, como se ha hecho mención anteriormente. Como un ejemplo Brosi, Rivieri y Castillo (2021), mencionan el área de la investigación y educación, el Google como un motor de búsqueda que ha facilitado y acelerado las formas de investigar en el campo educativo, no obstante, los dilemas éticos que han surgido como lo es el plagio, además el riesgo en lo que se refiere su capacidad investigativa y reflexiva.

El avance de las Tics en el campo educativo, también se evidencia en los currículos de las diferentes asignaturas, las cuales, deberán adaptarse y orientarse a la generación de competencias en los

estudiantes para su uso y manejo no solo en su proceso de aprendizaje, sino en su vida profesional. En este sentido Aparicio (2023), menciona que la Inteligencia Artificial, ha tenido una evolución vertiginosa, en especial en el campo educativo, lo cual ha permitido ampliar y mejorar las formas de enseñanza y aprendizaje, a través de las diferentes estrategias, permitiendo así personalizarlo, creando entornos virtuales adaptativos y los dilemas éticos que surgen con la integración de la IA en dicho entorno.

El mismo autor (ob.cit.) expresa que, “los denominados recursos adaptativos inteligentes caracterizados por utilizar algoritmos de IA, pueden conectar a estudiantes con intereses y objetivos similares, permitiendo la colaboración en proyectos, discusiones en línea y el intercambio de ideas” (p.224). Como se puede evidenciar la IA tendrá un gran campo de acción en la educación, el gran dilema es como se preparan las universidades e institutos educativos en todos los niveles en cuanto a la preparación de las competencias de los docentes, actualización del currículo en función a las necesidades del entorno y la infraestructura necesaria para una mejor y mayor operacionalización en dichos espacios.

En este orden de ideas, puede hablarse de una colaboración hombre -maquina, en este caso en el campo educativo, sin embargo, tiene varias interrogantes, ¿cómo será la colaboración?, ¿de qué tipo de colaboración se está hablando? y ¿si será bajo un esquema ganar-ganar?, ¿qué se entiende

por colaboración hombre-máquina?. La IA se convierte en un tipo de instrumento creado por el hombre para facilitar la vida cotidiana del mismo hombre, aunque más en el fondo será un instrumento de su propia dominación, es así que se habla de una colaboración hombre-hombre, siendo las máquinas intermediarias, con los respectivos dilemas éticos involucrados en los diferentes esquemas de colaboración.

Interesante lo planteado por Zamorano (2009) quien, haciendo referencia a varias de las películas de Steven Spielberg sobre humanoides, e Inteligencia Artificial, destaca que empieza así un recorrido en el que el sujeto retoma el saber cómo dispositivo de dominación sobre la naturaleza y, ante todo, sobre el hombre, a través de la Inteligencia Artificial. Es así que la IA, aunque en principio pueda facilitar la vida cotidiana en ese esquema colaborativo hombre -máquina, si las decisiones de los que la crean no están bajo los verdaderos parámetros éticos por decirlo de alguna forma, puede convertirse en instrumento más que de colaboración, de dominación.

Con base en lo expresado anteriormente, se puede evidenciar ese desplazamiento del ser humano, en la llamada sociedad posthumanista, en lo que Chavarria (2015), define como una pérdida de la identidad humana, y eso, considero, será lo que podrá pasar con el ser humano sino se toman las mejores decisiones éticas en el marco de los procesos de IA. En contraposición, puede hacerse referencia al metaverso, mundos virtuales compartidos en los que las personas pueden trabajar rompiendo

barreras físicas, económicas y usando avatares, de hecho, los metaversos podrán ser vistos como el futuro del trabajo.

Este se caracteriza entre otros aspectos por la presencia e interoperabilidad en espacios virtuales, en los cuales el ser humano está presente en la figura de avatares. Sus principales ventajas radican en poder eliminar barreras, tener equipos de trabajo en un mismo lugar, así como trabajar desde cualquier lugar, mejorando el teletrabajo, en este sentido los metaversos son formas de facilitar el trabajo con la virtualidad, en la cual las personas tienen presencia en forma de avatares, por lo cual puede afirmarse que no hay desplazamiento de estas.

En líneas generales las organizaciones afrontan nuevos retos, ante la disrupción tecnológica, que requerirán de la formulación y ejecución de estrategias para su adaptación. El talento humano seguirá teniendo un rol fundamental, aunque ciertamente algunos avances tecnológicos como lo es la IA, se orientan en su progresivo desplazamiento, no así en el caso del metaverso. Lo esencial es que la tecnología será un factor clave del éxito organizacional, y su buen manejo permitir a las organizaciones evolucionar y avanzar en la era digital, a la par de su talento humano.

En el campo educativo, al parecer es donde más auge ha tenido el metaverso, como herramienta de enseñanza y aprendizaje, basado en la realidad virtual (RV), aspecto que va cada vez más en auge, en este sentido Barraez (2022), expresa:

La RV dirigida a la enseñanza/aprendizaje en el escenario tecnológico educativo admite producir simulaciones en donde los ecosistemas pedagógicos (aulas de clases) o ámbitos empresariales puedan prestar asistencia a sus colaboradores en la adquisición de conocimientos elementales y adelantados en referencia, a los quehaceres cotidianos correspondientes a sus entornos laborales. Sin embargo, "es importante reconocer que para colocar a prueba el conocimiento impartido en las aulas de clase y asimilar estas simulaciones, se hace necesario crear herramientas rentables para transferir habilidades y conocimientos al usuario final." (p.15).

Lo dicho, permite reflexionar sobre dos aspectos claves, el primero, como generar los espacios virtuales educativos ideales para que puedan aplicarse estrategias virtuales de enseñanza y aprendizaje, y en segundo lugar la formación docente en el desarrollo de este tipo de competencias.

Otro aspecto importante a destacar este asociado con el uso de la realidad virtual en el campo de las organizaciones, en este sentido, Páez y otros (2022), destacan que debe hablarse de una transformación digital integral, que abarque lo tecnológico, cultural, económico y lo más importante lo humano. Lo anterior implica tener una visión holística de toda la organización y entender que, lo que afecta una determinada área, tendrá consecuencias en otras áreas, por eso la digitalización debe ser sistémica, apalancada en infraestructura tecnológica.

En este mismo orden de ideas Guerra (2023) expresa que:

Las empresas que utilizan el metaverso como herramienta digital innovadora pueden obtener una serie de beneficios competitivos, tales como una mayor eficiencia en los procesos empresariales, una mayor satisfacción de los clientes y una mayor capacidad para adaptarse a los cambios del mercado. (p.1).

Lo expresado por el autor, refleja la importancia del metaverso, lo que requerirá de grandes inversiones, pero con grandes beneficios a la organización en el mediano y largo plazo.

Aprovechar los cambios tecnológicos, permitirá, utilizar la innovación como punta de lanza para ser más competitiva y captar nuevos mercados, así como buscar la diversificación de su portafolio, Castellanos y Escott (2021), destacan que la innovación en los procesos tecnológicos debe enfocarse en las nuevas formas de trabajo y sus adaptaciones para hacerlo a distancia, además de, la constante capacitación del talento humano, debido a la velocidad con la cual cambia la tecnología. En este sentido, los cambios tecnológicos requieren un constante monitoreo por parte de la organización, y formar parte integral de su gerencia estratégica, es decir establecer escenarios, y desarrollar una DOFA que este integrada a sus objetivos, entendiendo que sufrirán cambios producto de la complejidad del entorno.

Reflexiones finales

El manejo asertivo de la IA en un mundo que será más digital que físico o presencial, estará muy ligado a los dilemas éticos, así como buscar los equilibrios en especial en los sistemas denominados tecnocientíficos, que, aunque son de gran utilidad para el desarrollo de la sociedad, su mal manejo y concentración de poder puede ser perjudicial. De igual manera tendrá un gran impacto en la condición humana y la esencia de las personas, que con el tiempo estarán orientados a crear formas de vida intencionales, bajo el esquema de la perfección.

Es así que el denominado transhumanismo hace referencia a formas de vida fuera del orden humano y que auto evolucionan por un código escrito Tillería (2022.), lo define como: “[...] la posición de quienes creen que es posible provocar deliberadamente un ‘mejoramiento’ (enhancement) de los seres humanos, con miras a alcanzar un estado superior, a veces llamado ‘transhumano’, o incluso ‘posthumano’” (p.60). Es así que al hacer referencia a que

es deliberado, implica el uso de Inteligencia Artificial, como forma de mejorar las capacidades físicas y cognitivas, entonces cabría la pregunta: ¿los avances tecnológicos, el uso del metaverso, la IA en la denominada PHYGITAL, realmente va a desplazar al ser humano en el campo laboral, y en la esencia de su existencia?

En el ámbito de las organizaciones, deberán transformarse, en un proceso de constante adaptación a la disrupción del entorno especialmente el tecnológico con todo lo que ello implica, en este sentido deberá invertir y adaptar plataformas tecnológicas, así como la formación de su talento humano, cuidando el mejor equilibrio entre el binomio hombre-máquina. En este contexto los procesos decisivos y gestión deben basarse en la ética organizacional, de hacer lo correcto en cuanto a decisiones en el manejo de las tecnologías, que puedan afectar a otras personas, es decir la dominación del hombre por el hombre por medio de la tecnología.

REFERENCIAS

Aparicio, W. (2023). La Inteligencia Artificial y su Incidencia en la Educación: Transformando el Aprendizaje para el Siglo XXI. *Revista Internacional de Pedagogía e Innovación Educativa*, 3(2), 217-229. <https://doi.org/10.51660/ripie.v3i2.133>

Barráez, D. (2022). Metaversos en el Contexto de la Educación Virtual. *Revista Tecnológica-*

Educativa Docentes 2.0, 13(1), 11-19.

<https://doi.org/10.37843/rted.v13i1.300>

Brossi, L., Rivieri, E., & Castillo, A. . (2021). *Inteligencia Artificial y Sociedad: Reflexiones desde la comunicación*. Núcleo IA+SIC Inteligencia Artificial y Sociedad. Reporte de curso. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3820277>

- Cañigüeral, A. (2020). *El trabajo ya no es lo que era: Nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir*. Conecta.
- Castellanos, P. & Escott, G. (2021). Innovación disruptiva de las organizaciones en tiempos de covid-19. *Revista Innova ITFIP*, 9(1), 44–56. <https://doi.org/10.54198/innova09.04>
- Chavarría, A. (2015). El posthumanismo y los cambios en la identidad humana. *Revista Reflexiones*, 94(1), 97-107. <https://doi.org/10.15517/rr.v94i1.20882>
- Casallas, A. (2021). *Inteligencia artificial: la nueva visión a la que apuestan las empresas de hoy*. <http://hdl.handle.net/10654/38009>
- Cortina, O. (2019). Ética de la inteligencia artificial. En *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas* (pp. 379-394). Ministerio de Justicia. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-2019-10037900394
- Coronel, L. F. M., & Santos, C. H. O. (2020). Disrupción digital en tiempos de pandemia efectos en el mercado tecnológico en la provincia de Manabí-Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(8), 353-375. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1592>
- Diestra N. Córdova, A. Caruajulca, C., Esquivel, D. & Nina, S. (2021). La inteligencia artificial y la toma de decisiones gerenciales. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 52 - 69. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1631>
- Guerra, D. L. (2023). *El metaverso como herramienta digital innovadora para beneficio competitivo de las empresas* [Tesis de Maestría]. <https://repository.ucc.edu.co>
- González, Á. (2021). Pensar filosóficamente la inteligencia artificial. *The Xavier Zubiri review*, 15, 107-127. http://www.zubiri.org/general/xzreview/2020/pensar_filosoficamente_2020.pdf
- González, M. & Martínez, D. (2020). Dilemas éticos en el escenario de la inteligencia artificial. *Economía y Sociedad*, 25(57), 93-109. <https://dx.doi.org/10.15359/eyes.25-57.5>
- Hamidiam, B. (2023). *Disrupción: nuevas TIC, gestión tecnológica e innovación, metaverso, tecnociencia e inteligencia artificial*. Conferencia magistral, dictada en el Postdoctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Faces, UC. <https://facesvirtual.uc.edu.ve/course/view.php?id=1605>
- Páez-Gabriunas, I., Sanabria, M., Gauthier-Umaña, V., Méndez-Romero, R. A., Rivera Virgüez, L., Anzola, D., ... & Saucedo Meza, G. M. (2022). *Transformación digital en las organizaciones*. Editorial Universidad del Rosario. <https://doi.org/10.12804/urosario9789587848366>
- Sadin, É. (2020). *La inteligencia artificial o el desafío del siglo: anatomía de un anti humanismo radical*. Caja negra.
- Tillería, L., (2022). Transhumanismo e inteligencia artificial: el problema de un límite ontológico. *Griot: Revista de Filosofía*, 22(1), 59-67. <https://doi.org/10.31977/grirfi.v22i1.2539>
- Torrealba, G. (2019). Gerencia estratégica y disrupción. *Scientific*, 4(11), 327-340. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.17.327-340>
- Troisi, O., Visvizi, A., & Grimaldi, M. (2023). Rethinking innovation through industry and society 5.0 paradigms: a multileveled approach for management and policy-making. *European Journal of Innovation Management*, 27(9), 22-51. <https://doi.org/10.1108/EJIM-08-2023-0659>
- Zamorano Rojas, A. D., (2009). En busca del sujeto perdido: inteligencia artificial. *Argumentos*, 22(60), 139-162. <https://argumentos.xoc.uam.mx/index.php/argumentos/article/view/388/387>

Autores

Ero Del Canto. Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Magister en Administración de Empresas, mención Finanzas, Especialista en Docencia en Educación Superior. Universidad de Carabobo, Venezuela.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9856-8216>

Email: edelcanto19@yahoo.es

José David Mercado. Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Carabobo.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5022-9329>

Email: jmercado36@gmail.com

Recibido: 18-08-2023

Aceptado: 30-11-2023