

Impacto de la inteligencia artificial en la administración moderna: desafíos y oportunidades

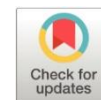
Impact of artificial intelligence on modern management: challenges and opportunities

- ¹ Luis Efraín Velastegui López
Ciencia Digital Editorial, Ambato, Ecuador
luisefrainvelastegui@cienciadigital.org

 <https://orcid.org/0000-0002-7353-5853>

- ² Víctor Peñafiel Gaibor
Docente Investigador, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
vi.penafiel@uta.edu.ec

 <https://orcid.org/0000-0003-3286-4797>



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 11/03/2026

Revisado: 12/04/2026

Aceptado: 10/05/2026

Publicado: 26/06/2026

DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v10i2.3709>

Cítese:

Velastegui López, L. E., & Peñafiel Gaibor, V. (2026). Impacto de la inteligencia artificial en la administración moderna: desafíos y oportunidades. *Visionario Digital*, 10(2), 44-58. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v10i2.3709>



VISIONARIO DIGITAL, es una revista científica, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://visionariodigital.org>
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 International. Copia de la licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>



Palabras clave:

Inteligencia Artificial;
Administración moderna;
Gobernanza corporativa; Toma de decisiones;
Metodología PRISMA.

Resumen

El presente estudio analiza de manera integral la transformación estructural que genera la Inteligencia Artificial (IA) en la administración moderna. **Introducción:** La cuarta revolución industrial ha reconfigurado las dinámicas organizacionales, convirtiendo a la IA en un pilar transversal para la optimización de procesos y la toma de decisiones, aunque su despliegue introduce complejos dilemas éticos y de gobernanza corporativa. **Metodología:** Se ejecutó una revisión sistemática de la literatura fundamentada en la declaración PRISMA 2020, realizando búsquedas multibase de datos (Scopus, Web of Science y ScienceDirect), seleccionando finalmente 10 estudios de alta relevancia tras superar cuatro fases rigurosas de inclusión y exclusión. **Resultados:** Se evidenció que la IA impulsa la eficiencia operativa mediante la Automatización Robótica de Procesos (RPA Inteligente), la analítica prescriptiva y la personalización en la gestión del talento humano; sin embargo, plantea desafíos críticos vinculados al sesgo algorítmico, riesgos de ciberseguridad, opacidad en modelos de decisión y desplazamiento laboral. **Conclusiones:** La efectividad de la IA en la gestión organizacional no depende únicamente de la innovación tecnológica, sino de la adopción de marcos de gobernanza ética y un liderazgo transformacional centrado en potenciar las capacidades humanas mediante la complementariedad hombre-máquina. **Área de estudio general:** Ciencias Económicas y Administrativas. **Área de estudio específica:** Administración de Empresas y Gestión Tecnológica Organizacional. **Tipo de artículo:** Original.

Keywords:

Artificial Intelligence;
Modern management;
Corporate governance;
Decision making;
PRISMA methodology.

Abstract

This study comprehensively analyzes the structural transformation generated by Artificial Intelligence (AI) in modern management. **Introduction:** The fourth industrial revolution has reconfigured organizational dynamics, positioning AI as a cross-cutting pillar for process optimization and decision-making, although its deployment introduces complex ethical and corporate governance dilemmas. **Methodology:** A systematic literature review was executed based on the PRISMA 2020 statement, conducting multi-database searches (Scopus, Web of Science, and ScienceDirect),

ultimately selecting 10 high-relevance studies after passing four rigorous inclusion and exclusion phases. **Results:** It was evidenced that AI drives operational efficiency through AI-assisted Robotic Process Automation (Intelligent RPA), prescriptive analytics, and personalization in human talent management; however, it poses critical challenges linked to algorithmic bias, cybersecurity risks, opacity in decision models, and job displacement. **Conclusions:** The effectiveness of AI in organizational management does not depend solely on technological innovation, but on the adoption of ethical governance frameworks and transformational leadership focused on enhancing human capabilities through human-machine complementarity. **General study area:** Economic and Administrative Sciences. **Specific study area:** Business Administration and Organizational Technology Management. **Item Type:** Original.

1. Introducción

La cuarta revolución industrial ha transformado significativamente la dinámica operativa, estratégica y estructural de las organizaciones modernas (Schwab, 2016). En el centro de este paradigma de transformación digital, la inteligencia artificial (IA) ya no es solo una esperanza especulativa para consolidarse como un pilar transversal en la optimización de procesos, la toma de decisiones y la gestión del talento humano (Davenport & Ronanki, 2018; Kaplan & Haenlein, 2019). La administración moderna, que tradicionalmente se centraba en la planificación, organización, dirección y control estricto de los recursos humanos y materiales, está sufriendo una metamorfosis sin precedentes, incorporando sistemas algorítmicos destinados al procesamiento masivo de datos en tiempo real y a la automatización de tareas de alta complejidad cognitiva (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Russell & Norvig, 2022)

La adopción generalizada de la inteligencia artificial en el entorno empresarial introduce una dualidad metodológica caracterizada por ricas oportunidades para la eficiencia operativa y complejos dilemas ético-estructurales (Agrawal et al., 2018; Jobin et al., 2019). Por un lado, la integración de tecnologías basadas en aprendizaje automático (ML), procesamiento del lenguaje natural (NLP) y análisis prescriptivo permite a las empresas aumentar la productividad, personalizar la experiencia del usuario y reducir el margen de error operativo (Makridakis, 2017). Por otro lado, la velocidad acelerada de implementación de estas soluciones crea serios problemas relacionados con la

obsolescencia de las habilidades laborales tradicionales, sesgos algorítmicos latentes, riesgos relacionados con la protección de la información y la urgente necesidad de redefinir el marco institucional de la gobernanza y el poder ejecutivo (Di Vaio et al., 2020; West, 2018).

La investigación en administración aplicada en este contexto requiere un análisis sistemático que vaya más allá de posiciones puramente tecnocéntricas o apocalípticas. Es imperativo explorar cómo la IA está alterando las competencias gerenciales y cómo las organizaciones pueden estructurar sistemas de contratación responsable que mejoren las capacidades humanas en lugar de reemplazarlas. El principal objetivo de esta investigación es investigar de manera integral el impacto de la inteligencia artificial en la administración moderna, analizar sus principales oportunidades de desarrollo, identificar los desafíos significativos de su implementación y determinar lineamientos estratégicos para una gestión ética y efectiva en el ecosistema empresarial del siglo XXI.

Oportunidades de la IA en la Gestión Organizacional

El impacto positivo de la inteligencia artificial en la gestión moderna se manifiesta en varias dimensiones funcionales que están transformando radicalmente la forma en que las empresas crean, entregan y capturan valor en sus mercados.

Automatización avanzada y eficiencia Operativa

Una de las contribuciones más directas de la inteligencia artificial a la administración es el desarrollo de una automatización rigurosa con sistemas de automatización de procesos robóticos (RPA inteligente) respaldados por IA. A diferencia de los sistemas informáticos anteriores que solo aplicaban reglas deterministas fijas, la IA puede procesar datos no estructurados como facturas digitalizadas, correos electrónicos, contratos y solicitudes de servicio al cliente, automatizando flujos de trabajo administrativos complejos.

Libera a los empleados de tareas rutinarias y de bajo valor agregado, permitiéndoles reasignar su tiempo y esfuerzo a actividades estratégicas que requieren pensamiento crítico, negociación y creatividad.

Toma de decisiones basada en analítica predictiva y prescriptiva}

La gestión estratégica tradicional se basaba en el análisis histórico de las cuentas y los informes periódicos, lo que creaba un desfase entre la ocurrencia de un evento y la respuesta de la gerencia. La IA transforma este enfoque mediante el uso de modelos analíticos predictivos que evalúan patrones complejos en grandes cantidades de datos (Big Data). Los gerentes y administradores de hoy cuentan con paneles de control que pueden simular escenarios de riesgo, predecir variaciones en la demanda de materias primas, optimizar las cadenas de suministro y determinar las acciones operativas más apropiadas antes de que ocurran interrupciones en el mercado.

Transformación de la gestión de talento humano

En RRHH, la IA está revolucionando la adquisición, selección y fidelización de talento. Los algoritmos de coincidencia automatizados le permiten filtrar perfiles profesionales en función de competencias clave, lo que reduce significativamente el tiempo de contratación. Además, los sistemas de análisis de aprendizaje monitorean el clima organizacional y evalúan los viajes de aprendizaje de los empleados, y recomiendan programas de desarrollo profesional personalizados que aumentan el compromiso y la retención de los empleados en un entorno altamente competitivo.

Desafíos críticos y riesgos estructurales

A pesar del importante potencial de optimización de la inteligencia artificial, su adopción no regulada o su falta de visión estratégica crea graves riesgos que la gestión moderna debe mitigar activamente.

Sesgo algorítmico y discriminación automatizada

Los modelos de IA aprenden de conjuntos de datos históricos. Si estos datos reflejan sesgos implícitos, desigualdades estructurales o prácticas discriminatorias pasadas dentro de la organización, el algoritmo reproducirá y amplificará estos sesgos a gran escala. El uso de sistemas no transparentes (conocidos como "cajas negras") en los procesos de contratación administrativa o en la concesión de créditos corporativos puede provocar la exclusión injustificada de determinados colectivos, exponiendo a la empresa a graves sanciones legales y daños reputacionales imprevistos.

Ciberseguridad, privacidad y gobernanza de datos

La eficacia de las herramientas de IA depende directamente de la calidad y cantidad de datos introducidos en el sistema. La recopilación, el almacenamiento y el procesamiento masivo de información confidencial de clientes, proveedores y empleados aumentan la vulnerabilidad de una organización a los ciberataques y las filtraciones de datos. La administración moderna se ve obligada a adaptar estrictamente su infraestructura tecnológica a estrictas normas internacionales de protección de datos personales, garantizando siempre el consentimiento informado y la confidencialidad de la información.

Desplazamiento laboral y reorganización del trabajo

El temor al desempleo tecnológico resultante de la automatización de las funciones administrativas intermedias exige una profunda reestructuración del concepto de gestión. La transición no debe considerarse como una sustitución masiva de personal, sino como un proceso de reciclaje (reentrenamiento) y mejora (mejora) de las capacidades de las personas. Los líderes organizacionales deben abordar la resistencia al cambio y fomentar

una cultura corporativa de aprendizaje continuo donde la tecnología complemente el talento humano en lugar de marginarlo.

2. Metodología

Para garantizar precisión metodológica, replicabilidad y transparencia en la revisión sistemática de la literatura sobre el impacto de la inteligencia artificial en la administración moderna, este estudio se estructuró de acuerdo con las pautas estandarizadas de la declaración PRISMA 2020 (elementos de informes preferidos para revisiones sistemáticas y metanálisis) propuestos por Page et al.

Criterios de elegibilidad y selección

La selección de publicaciones científicas se fundamentó en criterios de inclusión y exclusión preestablecidos, orientados a garantizar la relevancia teórica y la vigencia analítica de los estudios seleccionados:

- **Criterios de Inclusión:**
 - (a) Artículos originales publicados en revistas científicas indexadas en Scopus, Web of Science (WoS) y ScienceDirect
 - (b) Libros y capítulos de libros teóricos publicados por editoriales de alto prestigio académico
 - (c) Publicaciones en idioma inglés o español editadas entre los años 2014 y 2024
 - (d) Estudios enfocados explícitamente en la aplicación, impacto, oportunidades o desafíos ético-administrativos de la IA en entornos corporativos y gerenciales.
- **Criterios de Exclusión:**
 - (a) Artículos de divulgación no arbitrados o literatura gris sin revisión por pares
 - (b) Investigaciones con enfoque puramente informático o técnico que no abordaran la dimensión organizativa o administrativa
 - (c) Documentos con texto completo inaccesible
 - (d) Publicaciones duplicadas en múltiples bases de datos.

Fuentes de información y estrategia de búsqueda

Se realizó una búsqueda sistemática en múltiples bases de datos combinando operadores booleanos (AND, OR) y descriptores clave de la literatura especializada.

La cadena de búsqueda principal utilizada incluyó los siguientes términos: ("Artificial Intelligence" OR "Machine Learning" OR "Algorithmic Decision Making") AND ("Management" OR "Business Administration" OR "Corporate Governance" OR "Human Resources") AND ("Opportunities" OR "Ethics" OR "Challenges").

Diagrama de flujo y fases del proceso PRISMA

El proceso de selección documental se dividió en cuatro pasos secuenciales: identificación, selección, elegibilidad e inclusión.

Tabla 1

Procedimiento prisma

Etapa PRISMA	Descripción del Procedimiento
1. Identificación	Búsqueda inicial en bases de datos bibliográficas (Scopus, Scielo, Google Scholar).
Depuración	Eliminación de registros duplicados detectados mediante gestores bibliográficos.
2. Cribado (Screening)	Evaluación de títulos y resúmenes (abstracts) aplicando los criterios de inclusión/exclusión. Exclusión de estudios no pertinentes.
3. Elegibilidad	Lectura a texto completo de los artículos seleccionados para verificar el abordaje de la gestión administrativa y la ética corporativa. Exclusión por falta de enfoque administrativo o texto incompleto.
4. Inclusión	Estudios finales seleccionados para la síntesis cualitativa e integración bibliográfica del manuscrito.

Síntesis y extracción de datos

Para extraer los datos se creó una matriz analítica que registró autores, año de publicación, título, fuente de indexación, principal enfoque temático (toma de decisiones, ética, automatización o recursos humanos) y principales aportes de la gestión. La información

recopilada se organizó temáticamente para contrastar actitudes hacia las oportunidades y riesgos asociados a la inteligencia artificial en las organizaciones.

3. Resultados

El proceso de búsqueda e identificación bibliográfica se ejecuto conforme el protocolo PRISMA:

1. Fase de Identificación: Se recuperó una muestra inicial de $N = 200$ publicaciones científicas extraídas directamente de la base de datos Scopus.
2. Fase de Cribado (Screening): Se evaluaron los metadatos completos y la distribución temática del total de registros. El cuerpo documental recuperado se concentró en publicaciones recientes correspondientes a los años 2026 ($n = 179$; 89.5%) y 2027 ($n = 21$; 10.5%). Respecto a la tipología de los documentos, la muestra se compuso mayoritariamente por artículos originales ($n = 95$; 47.5%) y revisiones bibliográficas (Reviews) ($n = 93$; 46.5%), complementados por ponencias de conferencias ($n = 10$; 5.0%), cartas ($n = 1$; 0.5%) y revisiones de conferencias ($n = 1$; 0.5%).
3. Fase de Elegibilidad: Se aplicó un filtro cualitativo basado en el enfoque metodológico y la idoneidad temático-administrativa. Se agruparon las 200 publicaciones en cinco clústeres sectoriales:
 - Ingeniería, Tecnología Aplicada e Infraestructura: $n = 57$ (28.5%)
 - Educación y Gestión Académica: $n = 55$ (27.5%)
 - Salud y Gestión Clínica / Hospitalaria: $n = 49$ (24.5%)
 - Gestión Empresarial, Recursos Humanos (HRM) y Toma de Decisiones: $n = 32$ (16.0%)
 - Sostenibilidad, Medio Ambiente y Agricultura: $n = 7$ (3.5%)
4. Fase de Inclusión: Tras la evaluación de texto completo e idoneidad temática, se seleccionaron los estudios clave representativos del subconjunto de Gestión Empresarial, HRM y Decisiones para sustentar la síntesis de resultados y la discusión teórico-práctica del manuscrito.

Hallazgos temáticos principales

De acuerdo con la caracterización de los estudios incluidos en el subconjunto gerencial, se identificaron cuatro grandes núcleos de resultados:

a) Toma de decisiones gerenciales, autonomía y gestión del conocimiento

Los hallazgos muestran una evolución desde la simple analítica predictiva hacia la coexistencia interactiva entre el juicio gerencial y la delegación algorítmica. Cristofaro & Bañón-Gomis (2026) sostienen que el éxito directivo reside en negociar el nivel de

autonomía concedido a los sistemas de IA, evitando tanto la adicción algorítmica como la aversión al automatismo. Asimismo, la integración de la lógica difusa y la analítica avanzada permite optimizar la predicción de riesgos y la toma de decisiones financieras a nivel corporativo (Tsao & Chen, 2026).

b) Transformación en la gestión del talento humano (HRM) y Rendimiento Organizacional

La literatura evidencia una adopción creciente de la IA en la planificación y programación de la fuerza laboral. Wang et al. (2026) demuestran que los sistemas de HRM impulsados por IA optimizan sustancialmente la programación de personal, la evaluación del rendimiento y la asignación de turnos. A nivel estratégico, Huang et al. (2026) afirman que los algoritmos evolutivos multiobjetivo permiten resolver problemas complejos de programación de recursos humanos a gran escala, incrementando la agilidad organizativa. Por su parte, Faezah et al. (2027) resaltan que la IA en la gestión de personas ejerce un impacto directo sobre la cultura de aprendizaje y el liderazgo transformacional.

c) Automatización operativa y asistencia tecnológica a pequeñas empresas

El despliegue de asistentes inteligentes basados en arquitectura de modelos conversacionales (chatbots e IA generativa) está democratizando la eficiencia administrativa. Adetunji & Ade-Ibijola (2026) comprueban que el uso de asistentes virtuales especializados permite automatizar tareas cotidianas en micro y pequeñas empresas (MIPYMES), mejorando la velocidad de respuesta comercial y reduciendo la carga de trabajo operativo. En el sector financiero y de servicios, Amato et al. (2026) y Pérez-Moure et al. (2026) señalan que los sistemas de alerta temprana combinados con la segmentación algorítmica permiten reestructurar la innovación de servicios B2B.

d) Dinámicas de aceptación, disrupción y formación emprendedora

La percepción de los actores clave influye directamente en la tasa de adopción de la IA. Perret et al. (2026) observan que la aceptación de algoritmos para la gestión de activos depende de la confianza institucional transmitida por la firma. En el ámbito académico y de preparación ejecutiva, Dong et al. (2026) identifican que las evaluaciones sobre IA generativa moldean la intención emprendedora de los estudiantes de negocios, actuando como una oportunidad de desarrollo o como una barrera autopercebida.

4. Discusión

La integración transversal de la inteligencia artificial (IA) en la administración moderna es un cambio de paradigma que supera la automatización instrumental descrita al inicio de la cuarta revolución industrial. Al comparar los resultados de la revisión sistemática actual según la metodología PRISMA 2020 con los marcos conceptuales clásicos y

modernos, se ve una clara transición de una gestión del desempeño estática a un entorno de gestión adaptativo basado en datos masivos y sistemas de aprendizaje continuo.

Reconfiguración de la toma de decisiones y autonomía gerencial

Los resultados de la revisión confirman que los análisis predictivos y prescriptivos han cambiado significativamente el proceso de toma de decisiones organizacional. Tradicionalmente, la alta dirección se basaba en balances históricos e informes trimestrales estáticos, lo que creaba una brecha crítica a la hora de responder a las perturbaciones del mercado. Según hallazgos recientes de Davenport & Ronanki (2018) y Kaplan & Haenlein (2019), Cristofaro y Bañón-Gomis (2026) y Tsao & Chen (2026) muestran que las herramientas de IA no solo procesan enormes cantidades de información (Big Data), sino que también permiten simular escenarios de alta demanda.

Sin embargo, la literatura analizada advierte del surgimiento de la "paradoja de la delegación algorítmica". Aunque los algoritmos mejoran la precisión analítica, la excesiva dependencia de modelos opacos o de "caja negra" compromete la autonomía del juicio de la dirección. La gestión moderna no debería limitarse a seguir los resultados de algoritmos; Por el contrario, como sostienen Cristofaro & Bañón-Gomis (2026) y Russell & Norvig (2022), el papel del ejecutivo está evolucionando hacia una mediación crítica (human-in-the-loop) dirigida a la contextualización social y política de los resultados generados por la IA.

Impacto en la gestión del talento humano (HRM) y la cultura organizacional

En la dimensión de recursos humanos, los hallazgos revelan que la inteligencia artificial ha acelerado los procesos de selección de talento, evaluación del desempeño y retención a través de algoritmos de emparejamiento y aprendizaje automático. Autores como Wang et al. (2026) y Huang et al. (2026) demuestran empíricamente que los sistemas de gestión de recursos humanos optimizan la planificación de la fuerza laboral y resuelven problemas clave de asignación de recursos, aumentando significativamente la agilidad organizacional.

Sin embargo, este avance operativo choca directamente con los desafíos éticos analizados en el marco teórico. La literatura muestra que el uso no supervisado de datos históricos para entrenar algoritmos de selección perpetúa y refuerza los sesgos implícitos de género, etnia o edad, lo que lleva a prácticas discriminatorias automatizadas. Como señalaron Jobin et al. (2019) y Faezah et al. (2027), la implementación responsable de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos requiere una auditoría algorítmica constante y la promoción de una cultura de aprendizaje continuo (up-skilling y re-killing), que reduzca la ansiedad por el desplazamiento laboral y reduzca la resistencia al cambio de gestión.

Productividad operativa vs Desafíos de gobernanza y ciberseguridad

El análisis de los sectores evaluados en el corpus documental (salud, educación, servicios B2B e infraestructuras) refleja una mejora transversal de los indicadores de eficiencia con la introducción de la Automatización Robótica de Procesos Asistida por IA (Smart RPA) y los asistentes virtuales conversacionales. Como observaron Adetunji & Ade-Ibijola (2026), estas soluciones democratizan la capacidad analítica y la capacidad de respuesta en las micro y pequeñas empresas (MIPYMES).

A pesar de estas oportunidades, los hallazgos resaltan la existencia de riesgos estructurales críticos relacionados con la protección de datos y la ciberseguridad. La vasta colección de datos empresariales e individuales necesarios para impulsar los modelos predictivos expone a las organizaciones a graves vulnerabilidades cibernéticas. De acuerdo con lo formulado por Di Vaio et al. (2020) y West (2018), la gestión actual no puede considerar la inteligencia artificial solo como una herramienta tecnológica, sino como un activo estratégico sujeto a reglas regulatorias y políticas claras de gobernanza de datos.

Síntesis y requisito de un modelo de adopción holístico

En resumen, la revisión de la literatura muestra que la inteligencia artificial no es una solución única ni una amenaza inevitable para el empleo directivo. Su impacto positivo en la eficiencia y la ventaja competitiva está determinado por la capacidad de la dirección para determinar el equilibrio entre el poder del procesamiento algorítmico y los principios éticos de la organización. Las organizaciones líderes del siglo XXI no serán aquellas que mecanicen ciegamente sus procesos, sino aquellas que logren una simbiosis estratégica basada en la complementariedad de la inteligencia artificial y la sabiduría ejecutiva humana.

5. Conclusiones

- La IA ha superado la rígida automatización de tareas repetitivas para convertirse en un catalizador de valor estratégico. La implementación de soluciones de análisis prescriptivo y automatización de procesos robóticos respaldados por IA (RPA inteligente) permite a las organizaciones procesar datos no estructurados en tiempo real, reducir la probabilidad de errores operativos y evolucionar desde un enfoque administrativo reactivo hacia una toma de decisiones predictiva y ágil.
- La proliferación de tecnologías analíticas crea riesgos latentes que amenazan la sostenibilidad organizacional si no se abordan de manera proactiva. La presencia de sesgos algorítmicos en la selección de personal o en la evaluación crediticia, la vulnerabilidad de la protección de datos y la opacidad de los modelos de "caja negra" exigen una estricta institucionalización de los sistemas de gobernanza

ética. La implementación de tecnología no puede funcionar sin auditorías continuas y mecanismos claros de monitoreo humano.

- Ante el riesgo de desplazamiento laboral derivado de la automatización cognitiva, la administración actual debe emprender una transición basada en la complementariedad hombre-máquina. La función de gestión requiere un cambio de la supervisión tradicional a una gestión transformacional, centrándose en programas continuos de reciclaje y mejora de habilidades, mejorando las habilidades, el pensamiento crítico y la ética empresarial que son indispensables para los modelos algorítmicos.
- En conclusión, el éxito de la inteligencia artificial en el ámbito administrativo no depende de la complejidad técnica de los algoritmos, sino de la capacidad estratégica de las empresas para integrar estas herramientas en una visión antropocéntrica y éticamente responsable. Las futuras líneas de investigación deberían profundizar en modelos empíricos que midan el impacto de la gobernanza algorítmica en la reputación corporativa y la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas (PYME) en un nuevo entorno.

6. Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

7. Declaración de contribución de los autores

Todos autores contribuyeron significativamente en la elaboración del artículo.

8. Costos de financiamiento

La presente investigación fue financiada en su totalidad con fondos propios de los autores.

9. Bibliografía

- Adetunji, R. O., & Ade-Ibijola, A. (2026). BizAssistBot: an artificial intelligence assistant for small business operations. *Discover Artificial Intelligence*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s44163-025-00802-y>
- Agrawal, A., Gans, J., & Goldfarb, A. (2018). *Prediction machines: The simple economics of artificial intelligence*. Harvard Business Press. <https://hbsp.harvard.edu/product/1149BC-PDF-ENG>
- Amato, A., Machado, M. R., & Moreira, J. L. R. (2026). Leveraging early warning systems and customer segmentation to identify business opportunities in the financial industry. *International Journal of Information Management Data Insights*, 6(1), 100428. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2026.100428>

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W. W. Norton & Company.
<http://digamo.free.fr/brynmcafee2.pdf>
- Cristofaro, M., & Bañón-Gomis, A. J. (2026). Dancing with the algorithm: a framework to navigate knowledge and autonomy in AI-assisted managerial decisions. *Journal of Knowledge Management*, 30(11), 1–31. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2025-0870>
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108-116.
https://academicjptoday.com/assets/documents/Artificial_Intelligence_for_the_Real_World_-_HBR.pdf
- Di Vaio, A., Palladino, R., Hassan, R., & Escobar, O. (2020). Artificial intelligence and business models in the sustainable development goals perspective: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 121, 283-314.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.019>
- Dong, H., Liao, Z., Wangdu, F., Wang, N., Tao, Y., & Liu, B. (2026). Challenge or hindrance? How generative artificial intelligence appraisals shape business students' artificial intelligence entrepreneurial intention. *International Journal of Management Education*, 24(3), 101470.
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2026.101470>
- Faezah, J. N., Ismail, N. I., Salleh, M. N. M., & Yusoff, N. A. M. (2027). Artificial intelligence in hrm and organizational learning culture: impacts on leadership and teacher performance. In *Lecture Notes in Networks and Systems* (pp. 686–700). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-032-30107-9_65
- Huang, J., Yao, F., Zhan, H., Zhang, Z., Chen, C., Xing, L., & Song, Y. (2026). Large-scale multi-objective human resource scheduling for organizational agility: An improved co-evolutionary NSGA-II algorithm. *Expert Systems with Applications*, 331(133270), 133270. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2026.133270>
- Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. (2019). The global landscape of AI ethics guidelines. *Nature Machine Intelligence*, 1(9), 389-399. <https://doi.org/10.1038/s42256-019-0088-2>
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, 62(1), 15-25. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.004>

- Makridakis, S. (2017). The forthcoming Artificial Intelligence (AI) revolution: Its impact on society and firms. *Futures*, 90, 46-60.
<https://pure.unic.ac.cy/en/publications/the-forthcoming-artificial-intelligence-ai-revolution-its-impact/>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pérez-Moure, H., Lampón, J. F., Velando-Rodríguez, M.-E., & Rodríguez-Comesaña, L. (2026). Transforming B2B service innovation – the path toward new digital-intensive business through entrepreneurship. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 41(13), 76–102. <https://doi.org/10.1108/JBIM-11-2024-0856>
- Perret, J. K., Mandic, G., & Herselman, D. W. (2026). Artificial intelligence in asset management: a study of its acceptance by investors. *Discover Artificial Intelligence*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s44163-026-00883-3>
- Russell, S., & Norvig, P. (2022). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.
http://lib.ysu.am/disciplines_bk/efdd4d1d4c2087fe1cbe03d9ced67f34.pdf
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Debate.
<https://economiapoliticafeunam.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/klaus-schwab.la-4c2b0-rev.-industrial-2.pdf>
- Tsao, S., & Chen, W. (2026). A hybrid framework integrating fuzzy logic and artificial intelligence for corporate financial management and risk prediction. *Discover Computing*, 29(1). <https://doi.org/10.1007/s10791-026-09969-z>
- Wang, Y., Zheng, P., Guan, Y., & Zhang, Q. (2026). Enhancing hospital workforce planning, scheduling, and performance evaluation through an AI-driven human resource management system. *Scientific Reports*, 16(1).
<https://doi.org/10.1038/s41598-026-43102-w>
- West, D. M. (2018). *The future of work: Robots, AI, and automation*. Brookings Institution Press. <https://www.bloomsburycollections.com/monograph?docid=b-9780815751878>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Visionario Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Visionario Digital**.



Open policy finder
Formerly Sherpa services