

# PROYECCIÓN DEL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO PROFESIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

## PROJECTION OF THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE PROFESSIONAL FIELD OF MANAGEMENT

Piano Ichika Shirosawa Okinaka  
*Universidad Adventista del Plata, Argentina*  
[piano.shirosawa@uap.edu.ar](mailto:piano.shirosawa@uap.edu.ar)  
<https://orcid.org/0009-0000-0607-0892>

Jorge Ezequiel Tumino  
*Universidad Adventista del Plata, Argentina*  
[jorge.tumino@uap.edu.ar](mailto:jorge.tumino@uap.edu.ar)  
<https://orcid.org/0009-0002-0126-4211>

Yanel Sol Tumino  
*Universidad Adventista del Plata, Argentina*  
[yanel.tumino@uap.edu.ar](mailto:yanel.tumino@uap.edu.ar)  
<https://orcid.org/0009-0001-2038-7682>

Ricardo Costa Caggy  
*Universidad Adventista del Plata, Argentina*  
[ricardo.caggy@uap.edu.ar](mailto:ricardo.caggy@uap.edu.ar)  
<https://orcid.org/0000-0002-8188-2708>

Marisa Cecilia Tumino  
*Universidad Adventista del Plata, Argentina*  
[marisa.tumino@uap.edu.ar](mailto:marisa.tumino@uap.edu.ar) \*  
<https://orcid.org/0000-0002-1913-6931>

\* e-mail para correspondencia

### RESUMEN

*La presente revisión narrativa de la literatura académica analiza el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la administración, explorando como ha transformado las prácticas organizacionales y la toma de decisiones. El objetivo principal es comprender cómo la implementación de la IA puede mejorar la gestión de operaciones y recursos en las organizaciones, así como identificar los retos y oportunidades que presenta su adopción. Se examinan las implicaciones psicosociales, educativas y organizativas de la*

# IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

*IA en los entornos laborales actuales. Se destacan los desafíos relacionados con la integración tecnológica, la capacitación del personal y las preocupaciones éticas, como la transparencia de los algoritmos y la privacidad de los datos. Si bien la IA ofrece una ventaja competitiva significativa al mejorar la eficiencia y la personalización de las experiencias laborales y empresariales, su implementación exitosa requiere una gestión ética y el desarrollo de competencias humanas clave que complementen el uso de esta tecnología. Se abordan las implicaciones en la educación, donde se subraya la necesidad de adaptar la formación profesional a las nuevas demandas tecnológicas.*

**Palabras clave:** inteligencia artificial, innovación, administración, tecnología

## ABSTRACT

*This narrative review of academic literature analyzes the impact of artificial intelligence (AI) on management, exploring how this emerging technology has transformed organizational practices and decision-making. The main objective is to understand how AI implementation can improve the management of operations and resources in organizations, and identify the challenges and opportunities presented by its adoption. The psychosocial, educational, and organizational implications of AI in today's work environments are examined through the analysis of the literature review. Challenges related to technology integration, staff training, and ethical concerns such as algorithm transparency and data privacy are highlighted. While AI offers a significant competitive advantage by enhancing efficiency and personalizing work and business experiences, its successful implementation requires ethical management and the development of key human skills to complement the use of this technology. The review also addresses the educational implications, emphasizing the need to adapt professional training to new technological demands.*

**Keywords:** artificial intelligence, innovation, management, technology

## Introducción

La presente revisión narrativa de la literatura académica pretende explorar el impacto de la IA en la profesión de administración desde tres perspectivas diferentes (ingeniería en sistemas, administración y psicología), a fin de proporcionar una visión más completa y detallada del fenómeno y sus implicaciones.

El objetivo principal del estudio fue obtener un recorrido bibliográfico de los retos y oportunidades asociados con la adopción de la IA, examinando

las demandas y las implicaciones éticas, y ofrecer un acercamiento a las repercusiones psicosociales, educacionales y organizativas de la introducción de la IA en los entornos laborales contemporáneos sujetos a constantes cambios.

Se llevó a cabo una revisión de la literatura académica para recopilar información relevante sobre el impacto de la IA en la administración de las organizaciones.

La administración y la tecnología de información siempre han caminado

de manera conjunta en el ámbito organizacional. Los cambios que vienen observándose en la gestión desde los principios del siglo XX fueron generados por tecnologías de organización, de información, de producción o de comunicación. En los últimos 20 años el ámbito organizacional se ha transformado drásticamente en función de lo que la literatura ha definido como transformación digital. Este fenómeno no solo ha impactado las prácticas empresariales, sino también la educación, donde la formación de profesionales debe adaptarse a las nuevas demandas del mercado. Las instituciones educativas enfrentan el reto de integrar competencias digitales y tecnológicas en sus planes de estudio, asegurando que los estudiantes desarrollen las habilidades necesarias para desempeñarse en entornos organizacionales cada vez más automatizados y digitalizados.

Los sistemas de informaciones gerenciales, el uso intensivo de tecnología en los procesos productivos y logísticos, la automatización de la producción y la virtualización de las organizaciones son ejemplos de los cambios implementados por las empresas en las últimas décadas. Pero, con el aumento del conocimiento y de las tecnologías, principalmente en los últimos cinco años, han surgido otros temas importantes. El uso de las tecnologías de *blockchain*, el *big data* para la toma de decisiones y la Inteligencia Artificial (IA) son los vectores de esta nueva fase de transformación digital en las organizaciones.

Por otro lado, la Gestión del Conocimiento (GC) que emergió en las organizaciones tras la Segunda Guerra Mundial, ha traído un enfoque inicial en la creación de bases de datos y sistemas de información en las décadas de 1960

y 1970. En los años 80 y 90, se reconoció el conocimiento como una ventaja competitiva y se introdujeron conceptos como comunidades de práctica y programas de mentoría. En los 2000, la GC se consolidó como disciplina, con nuevas técnicas y herramientas, y se promovió una cultura del conocimiento en el entorno de las organizaciones. Hoy en día, se considera la GC esencial para la innovación y el éxito organizacional (Blanco Reyna, 2023). En este sentido, es posible identificar un nuevo contexto en que la GC tiende a expandirse en las organizaciones junto con la inteligencia artificial y el aprendizaje de máquinas.

Hay una reconfiguración de las competencias de gestión, de los modos y paradigmas de la administración y principalmente de la conformación de las organizaciones desde su diseño hasta los procesos de transformación y entrega de valor. Por eso, es fundamental comprender el impacto de estas nuevas tecnologías en el ámbito profesional, organizacional, y en la sociedad. Es evidente que este proceso no es uniforme y democrático en todo el mundo, ya que es posible percibir un estancamiento o subutilización de estas herramientas tecnológicas en las organizaciones (Perdomo Rosales, 2023).

Este estudio pretende comprender el impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito organizacional que implica comprender los efectos en la vida cotidiana de las personas, en la reconfiguración de los puestos laborales y en el desarrollo de competencias profesionales necesarias para el protagonismo en la transformación organizacional por medio de la IA. Como objetivos la investigación propone:

1. Identificar las principales herramientas de IA aplicadas al ámbito

organizacional.

2. Evaluar el modo en que la IA influye en la gestión de las organizaciones y en las rutinas laborales.

### **Inteligencia artificial: origen y evolución**

El nacimiento de la IA se remonta a 1950, cuando Turing propuso el Test de Turing para evaluar la inteligencia de una máquina (Russell y Norvig, 2020). En 1957, McCarthy organizó la Conferencia de Dartmouth, considerada el punto de partida oficial de la IA como campo de estudio académico, donde se acuña el término inteligencia artificial. Inicialmente los programas de IA podían resolver problemas matemáticos y logísticos. Los primeros trabajos de Procesamiento del Lenguaje Natural (NLP) comenzaron con enfoques basados en reglas. En 1958, el lenguaje de programación LISP se consolidó como una de las más utilizadas en la investigación en IA. A pesar de los avances iniciales, las limitaciones en la potencia de cálculo y la complejidad de los problemas llevaron a un estancamiento, dando lugar al primer "invierno de la IA", un período de menor financiación y expectativas reducidas. En las décadas de los 70 y 80, el desarrollo de modelos estadísticos simples se utilizó para tareas como la traducción automática (Pym y Torres-Simón, 2021). Entre 1980 y 1990 se produce el auge de los sistemas expertos que utilizan bases de conocimiento y reglas para imitar la toma de decisiones de expertos humanos, resurgiendo el interés en las redes neuronales artificiales gracias a avances en algoritmos como el de retropropagación (backpropagation) (Ponce Cruz, 2010). Se popularizaron los modelos basados en n-gramas y los modelos de Markov ocultos (HMMs)

para tareas de NLP (Jiménez Revuelta, 2023).

Desde la década del 2000 en adelante, el aumento exponencial en la cantidad de datos disponibles (big data) y el avance en la potencia de cálculo (incluyendo GPUs) impulsan el desarrollo del aprendizaje automático y del aprendizaje profundo (deep learning), con aplicaciones prácticas como asistentes virtuales (Siri, Alexa), vehículos autónomos y reconocimiento facial. En la década del 2010, la IA mostró avances significativos en el aprendizaje profundo (Parra, 2021), impulsados por redes neuronales profundas, y propulsando logros notables en áreas como el reconocimiento de imágenes y la comprensión del lenguaje natural (Prada Madrid et al., 2021). Aparecen los modelos Basados en Máquinas de Vectores de Soporte y Redes Neuronales Recurrentes (RNNs).

La introducción de Word2Vec de Google, una técnica de embedding de palabras que revolucionó la representación de palabras en NLP, el desarrollo de Global Vectors for Word Representation (GloVe) por Stanford, la aparición de los Modelos de Lenguaje de Transformadores y la evolución de los Modelos GPT marcaron hitos importantes en el progreso en los modelos de lenguaje (Beltrán y Rodríguez Mojica, 2020). El lanzamiento de GPT-3 por OpenAI en 2020, ofreció un modelo con 175 mil millones de parámetros, mostrando capacidades avanzadas en generación de texto y comprensión (Bender et al., 2023).

En 2023, el GPT-4 exhibe una mejora significativa en términos de comprensión, generación y uso de contextos más amplios (Correa Busquets y Maccarini Llorens, 2023). La evolución de estos modelos ha sido impulsada por avances en hardware, algoritmos

y disponibilidad de grandes volúmenes de datos para entrenamiento que, consecuentemente, acentuaron la transformación de la administración.

### **La transformación digital en la administración**

La cuarta revolución industrial o revolución 4.0 representa para los profesionales de la administración un reto inexorable puesto que se ha convertido en una obligación y no en una amenaza. Esta tecnología trajo un verdadero acicate para el desarrollo de tan importante profesión (Gómez Méndez y Janampa Acuña, 2020).

Autores como Budiño y Asuaga (2022) muestran la necesidad de mayor formación sobre el potencial de las tecnologías para evaluar apropiadamente los beneficios asociados y planificar adecuadamente su utilización. Según Katalina et al. (2022), esta transformación digital en las organizaciones conduce inevitablemente a la transformación de las actividades de gestión y a la redistribución del significado y de la importancia de las funciones de gestión. La IA puede incrementar la eficiencia operativa de las organizaciones y la interacción con los clientes (Melendez, 2023).

La necesidad de formación adecuada en el uso de tecnologías resulta clave para que los gerentes integren de manera efectiva herramientas emergentes de IA que transforman las funciones de gestión y optimizan la eficiencia operativa.

Con la IA, los gerentes pueden emplear varias tecnologías emergentes que delegan en las máquinas la realización de tareas humanas al integrar varias bases de datos de conocimiento. De este modo, los gerentes pueden analizar datos productivos y organizar sus actividades para lograr los resultados desea-

dos. Dado que los agentes de IA pueden manejar mejor las consultas rutinarias y predecibles de bajo nivel de los empleados o las solicitudes de posibles solicitantes de empleo, varios procesos y prácticas de recursos humanos también son susceptibles de cambio (Qamar et al., 2021).

### **Inteligencia artificial en las prácticas organizacionales**

La IA es una tecnología que tiene un gran impacto en el ámbito de la administración, tanto en el sector privado como en el público, puesto que permite a las organizaciones explorar nuevos modelos y procesos de negocio, aumentar la productividad y el rendimiento, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, conocer mejor a los clientes, ahorrar tiempo y dinero, tomar decisiones más rápidas y eficientes, prevenir fallos y errores, y fomentar la innovación (Acedo Pérez, 2023).

Las nuevas tecnologías provocan una metamorfosis en las rutinas de trabajo como fruto de la evolución de la IA (Aramburú Moncada et al., 2023). Si bien venía ocupando un lugar destacado en diversos ámbitos, el fenómeno se ha vuelto a poner en primera plana en la sociedad, tanto por sus efectos positivos como negativos. De las múltiples aplicaciones de esta herramienta, el mayor debate se centra en sus implicaciones en la academia y por tanto en la profesión. Negarlo o prohibirlo no es de utilidad para detener lo que ya ha comenzado. Por todo ello, García-Peñalvo (2023) pronuncia la necesidad de entender estas tecnologías basadas en modelos de lenguaje y conocer sus beneficios y sus puntos débiles, además de lo que suponen para cada sector de actividad específico.

Tras experimentar con la tecnología, los organismos podrían conocer su potencial y prevenir o detectar sus posibles efectos perniciosos, adaptando procesos y conociendo las posibles causas de la resistencia al cambio entre los diferentes dominios de aplicación. Dada la novedad de estas herramientas tecnológicas, García-Peñalvo (2023) advierte la carencia de estudios empíricos sobre su efecto real en la enseñanza de una profesión de forma que el debate pase de los medios generalistas a los académicos. Paucar Suintaxi (2022) señala que los administradores o gerentes, de las empresas por él estudiadas desconocían la importancia de la IA en la recopilación, preparación, entrada, salida, almacenamiento y uso de la enorme cantidad de datos e información generada, sin un tratamiento adecuado para la toma de decisiones tanto en el corto como largo plazo.

De acuerdo con Alfonso Villegas et al. (2024), para el uso efectivo de la IA integrada a las actividades de gestión debe haber una transformación del pensamiento organizacional, aceptando el cambio positivo con la utilización y apertura a las nuevas tecnologías emergentes. La integración de la gestión de la fuerza laboral contingente con la IA reduce los riesgos y los costos, aumenta la eficiencia y la calidad del trabajo. Por su parte, la IA plantea retos y desafíos para la administración, la integración de tecnologías fragmentadas, la relación con los estados y agentes de regulación, la gestión del talento humano y la interrelación con el ecosistema económico. La IA requiere un cambio cultural y organizativo que implique a todos los niveles y áreas de la administración, lo que afecta al mundo laboral, al generar nuevos perfiles profesionales y modificar las competencias requeridas.

Acedo Pérez (2023) identifica algunos campos de aplicación de la IA en los procesos empresariales, apuntando ciertos beneficios y riesgos de este cambio organizativo y cultural. Puede ser una herramienta valiosa para mejorar la precisión en la toma de decisiones y la eficiencia en los procesos. El análisis predictivo de la IA y su capacidad para relacionar información se aplican en una amplia gama de áreas empresariales, desde la gestión de inventarios hasta la personalización de la experiencia del cliente. Las organizaciones aplican IA también en diferentes áreas como marketing y reconocen las nuevas oportunidades de negocio derivadas de su adopción (López-Estupiñán y Peña Mesa, 2023).

La IA permite agilizar tareas contables, como la conciliación bancaria y la generación de informes financieros, reduciendo errores humanos y optimizando los procesos. En recursos humanos, ayuda en el reclutamiento y selección de talento, así como en la incorporación y desarrollo profesional de empleados, aumentando la eficiencia y la retención de talento. Por otro lado, la IA desempeña un papel crucial en ciberseguridad, detectando y previniendo ciberataques mediante el análisis continuo de múltiples datos y la identificación de patrones de comportamiento anómalos (Acedo Pérez, 2023).

En resumen, el uso efectivo de la IA ofrece a las empresas una ventaja competitiva significativa y mejora su capacidad para adaptarse y prosperar en un entorno empresarial. Sin embargo, es crucial garantizar la correcta gestión de datos y la protección de la privacidad y seguridad de la información.

Por ello, es necesario formar y capacitar a las personas en el uso de la IA, así

como mantener un diálogo abierto sobre la necesidad del cambio. La IA puede ser una palanca de transformación para la administración, siempre que se utilice como complemento y no como sustituto de los humanos, respetando los principios éticos y legales que garanticen el bienestar social. Cabe señalar que el empleo de IA en actividades sensibles, como análisis de datos de desempeño complejos, capacitaciones personalizadas, predicción del desempeño futuro o inferencia de la satisfacción de los empleados, puede volverse una práctica poco ética, prejuiciosa o injusta (Qamar et al., 2021).

Si bien resulta claro que la IA ha mejorado el ejercicio de la profesión contable en términos de eficiencia, precisión y reducción de errores mediante la automatización de tareas, no puede sustituir al contador público en aspectos fundamentales como el pensamiento crítico, reflexivo, la proactividad y la perspectiva humanística necesaria para tomar decisiones acertadas en beneficio de las organizaciones (Cruz-López y López-Camacho, 2024).

### **Competencias de gestión y el impacto de la IA**

La labor individual conlleva diferentes factores internos y externos al individuo que eventualmente conforman el perfil profesional. La adaptación estructural impacta en las competencias, manifestando la integración al mercado laboral, la evolución hacia nuevas competencias y la movilidad en diferentes ámbitos profesionales. La visión de las competencias como secuencias de un proceso revela su aplicación en distintos ámbitos, como competencias cognitivas, personales, sociales, éticas y metacompetencias. Dado que los conocimientos

adquiridos durante la formación profesional ya no son suficientes para muchos colaboradores, la mayoría de los puestos actuales no corresponden al perfil de egreso educativo. Esto resalta la necesidad de una actualización de calidad que no solo ofrezca contenidos relevantes, sino que también cree ecosistemas de aprendizaje que transformen los paradigmas tradicionales hacia una educación mediada por la tecnología (Miranda Becerra y González-López, 2023).

Una propuesta integradora como la de Cruz-Silva y Gordillo-Pérez (2022) sugiere que las competencias, expresadas en conocimientos y habilidades, son fundamentales para entender el rol profesional, mientras que las acciones de diferentes contextos institucionales reflejan las relaciones con factores externos como mercado, poder y público.

En este escenario, la adaptación frente a la interacción entre humanos y máquinas se vuelve esencial para clarificar los objetivos y roles profesionales en un entorno laboral cambiante. Al adoptar IA en las organizaciones, los requisitos del mundo laboral general también son afectados en términos de habilidades y capacidades (Qamar et al., 2021). La automatización de procesos y el aumento del uso de las tecnologías para las rutinas organizacionales provocan el aumento de las necesidades de habilidades blandas, de comunicación, de trabajo en equipo y de resiliencia. No se trata sólo de operar con pericia un software ni de preocuparse porque el personal actual sea sustituido por la IA, sino de comprender las bondades de las tecnologías vinculadas a la automatización de los procesos y al manejo de grandes volúmenes de información que impulsan la sustentabilidad de los negocios, la ética y el equilibrio personal (López D., 2022).

Calle Herencia (2022) destaca como pilar organizacional el impulso del cambio estructural y la transformación digital, mediante la gestión de equipos y el liderazgo. Enfatiza la necesidad de que los gerentes reevalúen las habilidades y competencias requeridas para cada puesto, comprendan los flujos de procesos y propongan la creación de áreas que redefinan el espacio físico disponible. Sugiere estrategias para cambiar a una estructura organizacional ágil centrada en el cliente, crear un área o comité de innovación y redefinir roles, funciones y Key Performance Indicators (KPIs) de los líderes de la organización, lo que resalta la importancia de adquirir nuevas competencias para adaptarse a los cambios en el entorno laboral, estrategia que impacta en forma directa en el currículo sostenido por las instituciones de formación profesional.

Confirmando esta línea de pensamiento, Mendilibar Navarro (2023) sostiene la importancia de redefinir las competencias de los empleados, considerando tanto la necesidad de dominar nuevas tecnologías como la de mantener aquellas habilidades que las máquinas no pueden replicar. Destaca las habilidades de upskilling y reskilling, que implican la capacidad de aprendizaje constante para adaptarse a los cambios. Es por ello que la IA no solo impacta en el ámbito empresarial, sino también en el educativo, dado que fomenta la necesidad de desarrollar competencias tecnológicas avanzadas y habilidades pedagógicas que integren estas tecnologías en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Los docentes y formadores deben estar preparados para integrar tecnologías emergentes en el aula y adaptarse a las demandas tecnológicas del mercado laboral.

### **Inteligencia artificial: conflicto de rol y bienestar laboral**

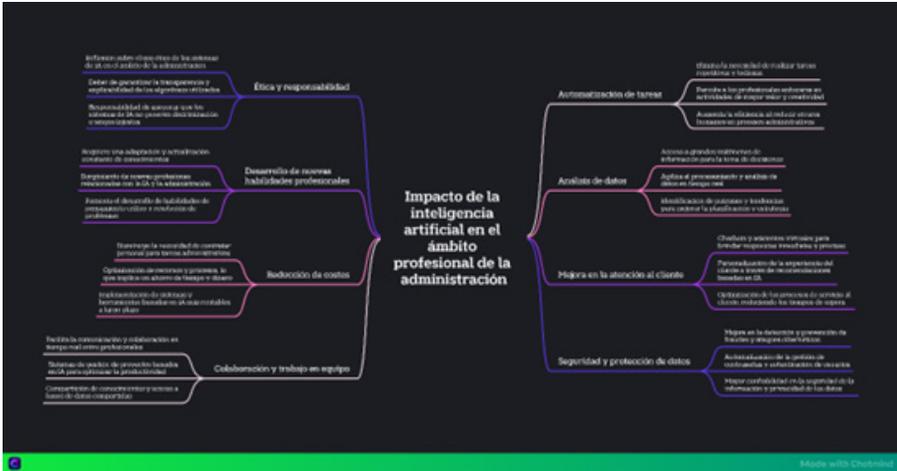
Según las conclusiones de Cruz-Silva y Gordillo-Pérez (2022), la sobrecarga laboral causada por demandas excesivas puede afectar el ambiente de trabajo y generar confusión en los roles de los trabajadores debido a la inclusión de IA en las organizaciones. Esto refleja la necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías, lo que históricamente ha generado crisis en el proceso de adaptación, tal como se muestra en la Figura 1.

En contraste con las revoluciones industriales precedentes, que dotaban a los trabajadores de mayores herramientas tecnológicas, las nuevas olas de transformación industrial automatizan varias funciones laborales, sustituyendo trabajadores por máquinas inteligentes. Esta transición plantea incertidumbre en varios frentes; por un lado, surgen interrogantes y dificultades en las dinámicas de relación interpersonal entre individuos y, por otro, se evidencia la pérdida efectiva de empleos, lo que lleva a la emergencia de lo que Harari (2018) describe como una generación de inútiles o personas cuya habilidad para desempeñar tareas laborales en las organizaciones se ve disminuida y cuya relevancia en la estructura de la sociedad capitalista se ve comprometida.

La conciencia que manifiestan las personas sobre la Tecnología Inteligente, la Automatización, la Robótica y la Inteligencia Artificial (STARA), es descrita por Brougham y Haar (2018) como la percepción de los cambios que la STARA podrían provocar en algunos lugares de trabajo y empleos durante los próximos 10 años. Esta variable se considera como una dimensión que permite aproximarse a las percepciones del personal sobre el impacto futuro de estas

**Figura 1**

*Mapa mental del impacto de la IA en la administración*



*Nota.* Fuente: Generado por IA en Chatmind.tech a partir de Cruz-Silva y Gordillo-Pérez (2022).

tecnologías en sus labores.

Aunque la IA ofrece numerosos beneficios, también presenta desafíos significativos, especialmente en términos de desplazamiento laboral. La automatización de tareas rutinarias amenaza con eliminar ciertos puestos de trabajo que no requieren habilidades especializadas, lo que puede generar un aumento del desempleo en sectores vulnerables. Según Brougham y Haar (2018), la percepción de los empleados sobre la tecnología avanzada, como la IA, tiende a generar incertidumbre respecto a la estabilidad de sus empleos en el futuro. Además, la transformación digital afecta no solo a los trabajadores de nivel operativo, sino también a aquellos en niveles intermedios que ven sus funciones reemplazadas por sistemas más eficientes. El impacto psicosocial de este desplazamiento incluye el aumento de la ansiedad, estrés y resistencia al cambio (Benhamou, 2022), lo que subraya la necesidad de gestionar cuidadosamente

la transición hacia un entorno laboral más automatizado. Si bien la IA ofrece oportunidades de crecimiento, también pone de manifiesto la importancia de implementar programas de capacitación para que los empleados desarrollen nuevas competencias y se adapten a las demandas del mercado actual.

### Herramientas de IA aplicadas al ámbito organizacional

En el ámbito de la administración y la toma de decisiones empresariales, el análisis de datos se ha convertido en una herramienta fundamental para la eficiencia y efectividad operativa. Power BI, una solución de análisis y visualización de datos desarrollada por Microsoft, se destaca como una de las herramientas más utilizadas por profesionales en diversas industrias. Lo que diferencia a Power BI de otras plataformas es la integración avanzada de tecnologías de IA, lo que permite a los usuarios transformar datos complejos en insights accionables

de manera intuitiva y eficiente (Perifanis y Kitsios, 2023).

La IA en Power BI abarca una variedad de funcionalidades que facilitan el análisis profundo y la interpretación de grandes volúmenes de datos. Desde la identificación de factores clave y la detección de anomalías hasta la capacidad de generar pronósticos precisos y realizar análisis de texto y visión por computadora, Power BI empodera a los administradores con herramientas sofisticadas que antes requerían conocimientos avanzados en ciencia de datos y programación. Se describen algunas herramientas de IA utilizadas en Power BI.

1. **AI Visualizations:** Las visualizaciones AI de Power BI, como los Key Influencers y el Decomposition Tree, ayudan a los usuarios a identificar los factores que influyen en resultados específicos y desglosar medidas en sus componentes principales. Estos componentes utilizan algoritmos de machine learning para analizar relaciones entre variables, destacando los factores más importantes y permitiendo un análisis detallado y comprensible (Gonçalves et al., 2023).

2. **Integrated Machine Learning Models:** Power BI ofrece herramientas como AutoML (Automated Machine Learning) y su integración con Azure Machine Learning, que permiten a los usuarios crear modelos de machine learning sin necesidad de profundos conocimientos técnicos. AutoML automatiza tareas como la selección de características y el entrenamiento del modelo, mientras que Azure Machine Learning permite desplegar modelos personalizados directamente dentro de Power BI, facilitando la implementación de análisis avanzados en el entorno empresarial (Gonçalves et al., 2023).

3. **Cognitive Services:** Los Cognitive Services integrados en Power BI, como Text Analytics y Computer Vision, proporcionan capacidades avanzadas de análisis de texto y visión por computadora. Estas herramientas permiten extraer información valiosa de datos no estructurados, realizar análisis de sentimientos, detección de lenguaje y reconocimiento óptico de caracteres (OCR), ampliando las posibilidades de análisis más allá de los datos estructurados tradicionales (Gómez-Caicedo et al., 2022).

4. **Predictions and Forecasting:** Las funcionalidades de Forecasting en Power BI utilizan modelos estadísticos y algoritmos de machine learning para prever tendencias futuras basadas en datos históricos. Además, la herramienta Q&A Visual permite a los usuarios interactuar con sus datos en lenguaje natural, facilitando la obtención de respuestas inmediatas y relevantes mediante visualizaciones interactivas (Gonçalves et al., 2023).

5. **Anomaly Detection:** La detección de anomalías en Power BI ayuda a identificar patrones inusuales en los datos, permitiendo a los usuarios detectar desviaciones significativas que puedan requerir atención. Esta funcionalidad es crucial para el monitoreo continuo y la toma de decisiones proactiva, asegurando que las anomalías no pasen desapercibidas (Gómez-Caicedo et al., 2022).

6. **R and Python Scripts:** La integración de scripts de R y Python en Power BI permite realizar análisis avanzados y crear visualizaciones personalizadas. Los usuarios pueden aprovechar las bibliotecas y paquetes de machine learning disponibles en estos lenguajes para enriquecer sus análisis, haciendo que Power BI sea una herramienta flexible y poderosa para el análisis de

datos avanzado (Gonçalves et al., 2023).

7. Automated Insights Features: Las herramientas de Quick Insights proporcionan análisis rápidos e insights automáticos sobre los datos subidos a Power BI, utilizando algoritmos de detección de patrones y análisis de datos. Esta funcionalidad permite a los usuarios obtener rápidamente una comprensión profunda de sus datos sin necesidad de configurar análisis complejos manualmente (Gonçalves et al., 2023).

Las herramientas de IA en Power BI ofrecen una gama de funcionalidades que mejoran significativamente la capacidad de análisis y toma de decisiones en el ámbito organizacional. Al integrar visualizaciones AI, modelos de machine learning, servicios cognitivos y capacidades de predicción y análisis avanzado, Power BI se posiciona como una plataforma esencial para los administradores que buscan basar sus decisiones en datos robustos y accionables. Al aprovechar estas tecnologías, las organizaciones pueden desarrollar una ventaja competitiva significativa, transformando datos brutos en insights valiosos y creando estrategias que impulsen el crecimiento y la innovación.

### Reflexiones finales

La IA está transformando radicalmente el campo de la administración, ofreciendo tanto desafíos como oportunidades. Su implementación puede llevar a una mayor eficiencia operativa, una mejor gestión de recursos y una toma de decisiones más informada y rápida, otorgando a las organizaciones una ventaja competitiva. La automatización de tareas rutinarias y repetitivas libera tiempo para que los profesionales se centren en actividades estratégicas de mayor valor añadido.

No obstante, su adopción plantea desafíos relacionados con la integración tecnológica, la capacitación del personal y la gestión de las preocupaciones éticas, como la transparencia de los algoritmos y la privacidad de los datos. En definitiva, la implementación efectiva de la IA requiere una estrategia equilibrada que contemple no solo las oportunidades tecnológicas, sino también el desarrollo de competencias humanas clave y una gestión ética que garantice el bienestar de los empleados y la sostenibilidad organizacional.

Entre las principales implicaciones positivas revisadas, se encuentra la capacidad de la IA para analizar grandes volúmenes de datos en tiempo real, proporcionando insights valiosos que pueden mejorar la planificación y la previsión empresarial. Además, la IA puede personalizar experiencias y productos, mejorando la satisfacción del cliente y fortaleciendo las relaciones laborales.

Sin embargo, la adopción de la IA también conlleva desafíos significativos. Uno de los principales retos es la integración de estas tecnologías en sistemas y procesos existentes, lo que puede requerir inversiones en infraestructura y capacitación del personal. Asimismo, hay preocupaciones éticas y de privacidad que deben ser abordadas, como el uso responsable de los datos y la transparencia en los algoritmos de IA.

Otro aspecto crítico es el impacto psicosocial en los empleados, ya que la automatización puede generar temores sobre la pérdida de empleos y la necesidad de adquirir nuevas competencias. Las organizaciones deben gestionar estos cambios de manera cuidadosa, proporcionando apoyo y acompañamiento. Aunque la IA automatiza tareas repetitivas, lo que libera a los empleados para

enfocarse en actividades estratégicas, también puede reemplazar trabajos que no requieren habilidades altamente especializadas. Este fenómeno genera preocupación en sectores donde los trabajadores son más susceptibles a la automatización, lo que podría incrementar el desempleo en ciertos niveles operativos. Como destacan Brougham y Haar (2018), la percepción de los empleados sobre el impacto de tecnologías avanzadas, como la IA, en sus puestos de trabajo está marcada por la incertidumbre y el temor al desplazamiento.

Durante el análisis de la adopción de la inteligencia artificial (IA) en las prácticas organizacionales, se identifica una tendencia emergente en la demanda de habilidades relacionadas con la gestión de datos y la toma de decisiones estratégicas asistidas por IA, revelando un cambio de las competencias más valoradas en el ámbito administrativo.

Tal como lo sugieren Cruz-López y López-Camacho (2024), los estudiantes y profesionales contables podrían establecer colaboraciones estratégicas con profesionales de áreas relacionadas con la IA para adquirir conocimientos tecnológicos y desarrollar habilidades transversales, ya que elementos como la innovación y el comportamiento social no pueden ser reemplazados por una máquina. En consonancia con su estudio, se advierte la necesidad de revisar el plan de estudios de contaduría pública y crear estrategias para profundizar en temas de IA y otras tecnologías emergentes, especialmente porque la era digital representa uno de los mayores desafíos para todo profesional y, en particular, para el profesional contable.

Se considera importante incorporar materias específicas sobre inteligencia artificial, big data, automatización de

procesos y otras tecnologías emergentes en el programa de contaduría pública, promoviendo habilidades como el pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de resolución de problemas complejos, y la toma de decisiones éticas y humanísticas, habilidades fundamentales para diferenciar al contador público en un entorno cada vez más automatizado.

Un ejercicio que podría potenciar el desarrollo de las competencias demandadas en la profesión es el de fomentar la creación de redes de colaboración y alianzas estratégicas con profesionales de áreas relacionadas con la inteligencia artificial y la tecnología. Esto podría incluir actividades como proyectos conjuntos, prácticas profesionales o programas de mentoría, permitiendo a los estudiantes y profesionales del área contable aprender de expertos tecnológicos, fomentando conjuntamente el desarrollo de competencias humanas que complementen el uso de la IA.

Motivar a los estudiantes y profesionales contables a desarrollar habilidades esenciales, como la adaptación al cambio, la comunicación eficaz, el trabajo en equipo interdisciplinario y la gestión de proyectos, impulsaría el fortalecimiento del perfil profesional deseado para trabajar en un entorno de rápida evolución tecnológica.

Incentivar la investigación académica y aplicada en el uso de tecnologías como la IA, blockchain y big data en el ámbito contable, contribuiría a la generación de conocimiento especializado y a la adopción de nuevas prácticas en el campo.

Las simulaciones prácticas en entornos controlados donde los estudiantes puedan experimentar con herramientas de IA aplicadas a casos reales de contabilidad, auditoría y gestión financiera,

podrían preparar a los contadores para como asesores de tecnologías emergentes y su impacto en las finanzas y transformación digital de las empresas, la gestión.

## Referencias

- Acedo Pérez, S. (2023). *Aplicación práctica de la inteligencia artificial en la gestión empresarial* [Trabajo de fin de grado, Universidad Rey Juan Carlos]. BURJC Digital. <https://hdl.handle.net/10115/24590>
- Alfonzo Villegas, N., Hernández, M. T., Rivas Machado, E. y Villegas González, C. (2024). *Competencias gerenciales y estrategias disruptivas*. Escriba: Escuela de Escritores. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=979045>
- Aramburú Moncada, L. G., López-Redondo, I. y López Hidalgo, A. (2023). Inteligencia artificial en RTVE al servicio de la España vacía. Proyecto de cobertura informativa con redacción automatizada para las elecciones municipales de 2023. *Revista Latina de Comunicación Social*, 81, 1-16. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2023-1550>
- Beltrán, N. C. y Rodríguez Mojica, E. C. (2020). Procesamiento del lenguaje natural (PLN)-GPT-3, y su aplicación en la ingeniería de software. *Tecnología Investigación y Academia*, 8(1), 18-37. <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/tia/article/view/17323/17210>
- Bender, A., Nicolet, S., Folino, P., Lopez, J. J. y Hansen, G. (2023). Generación automática de código fuente a través de modelos preentrenados de lenguaje. *Electronic Journal of SADIO*, 22(1), 19-36. <https://ojs.sadio.org.ar/index.php/EJS/article/view/465>
- Benhamou, S. (2022). *La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial: análisis, ejemplos e interrogantes*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/85), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Blanco Reyna, A. (2023). Gestión del conocimiento y agilidad corporativa; sistemas disciplinarios para el manejo de entornos volátiles. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 8(23), 116-136. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i23.215>
- Brougham, D. y Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Budiño, G. y Asuaga, C. (2022). Características de las tareas de la práctica profesional contable que pueden ser afectadas por la automatización de procesos: validación de metodología y análisis en un caso de actividad gerencial. *Gestión y Desarrollo Libre*, 7(14). <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.14.2022.9379>
- Calle Herencia, C. A. (2022). La transformación digital y su importancia en las pymes. *Iberoamerican Business Journal*, 5(2), 64-81. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2022.vol5.2.11059>
- Correa Busquets, S. C. y Maccarini Llorens, L. (2023). Self-supervision of hallucinations in large language models: LLteaM. *Journal of Computer-Assisted Linguistic Research*, 7, 60-85. <https://doi.org/10.4995/jclr.2023.20408>
- Cruz-López, A. y López-Camacho, A. (2024). Competencias profesionales de los estudiantes de contaduría pública del TESSFP frente a la inteligencia artificial. *Pädi Boletín Científico de Ciencias Básicas e Ingenierías del ICBI*, 12(Especial), 86-92. <https://doi.org/10.29057/icbi.v12iEspecial.12169>
- Cruz-Silva, J. y Gordillo-Pérez, S. (2022). Inteligencia artificial en el campo laboral: conflicto de rol y bienestar. *Redmarka: Revista de Marketing Aplicado*, 26(1), 52-61. <https://doi.org/10.17979/redma.2022.26.1.9041>
- García-Peñalvo, F. J. (2023). La percepción de la inteligencia artificial en contextos educativos tras el lanzamiento de ChatGPT: disrupción o pánico. *Education in the Knowledge Society*, 24, e31279. <https://doi.org/10.14201/eks.31279>
- Gómez-Caicedo, M. I., Gaitán-Angulo, M., Bacca-Acosta, J., Briñez Torres, C. Y. y Cubillos Díaz, J. (2022). Business analytics approach to artificial intelligence. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 5, Artículo 974180. <https://doi.org/10.3389/frai.2022.974180>
- Gómez Méndez, J. y Janampa Acuña, N. (2020). El contador público frente a la cuarta revolución industrial. *Qui pukamayoc*, 28(57), 25-33. <https://doi.org/10.15381/quipv.v28i57.18418>
- Gonçalves, C. T., Gonçalves, M. J. A. y Campante, M. I. (2023). Developing integrated performance dashboards visualisations using Power BI as a platform. *Information*, 14(11), Artículo 614. <https://doi.org/10.3390/info14110614>

# IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

- Harari, Y. H. (2018). *21 lecciones para el Siglo XXI*. Penguin Random House.
- Jiménez Revuelta, J. C. (2023). *Modelos grandes de lenguaje y aplicaciones a la generación automática de texto* [Tesis de maestría, Universidad de Sevilla]. Depósito de Investigación Universidad de Sevilla. <https://hdl.handle.net/11441/155736>
- Katakina, M. Yu., Kuzmina, E. Yu. y Savchenko, A. V. (2022). Digital management expansion challenges. *E-Management*, 5(1), 52-58. <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2022-5-1-52-58>
- López D., D. J. (2022). Transformación digital del contador público en Venezuela. *Actualidad Contable Faces*, 25(45), 25-52. <https://doi.org/10.53766/ACCON/2022.01.45.02>
- López-Estupiñán, A. M. y Peña-Mesa, L. (2023). Inteligencia artificial: el futuro del empleo. *Revista Lecciones Vitales*, 1, Artículo lv0103. <https://doi.org/10.18046/rlv.2023.6118>
- Melendez, J. R. (2023). Editorial. Economía, finanzas y contabilidad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 930-931. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.1>
- Mendilibar Navarro, P. (2023). Redefinición de las competencias de los empleados y empleadas públicas ante el uso de la inteligencia artificial por la administración pública. *Documentación Administrativa*, 10, 73-87. <https://doi.org/10.24965/da.11205>
- Miranda Becerra, J. N. y González-López, M. (2023). La inteligencia artificial como elemento promotor de las habilidades de capacitación andragógica en organizaciones. *Revista Estudios en Educación*, 6(11), 93-112. <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseducacion/article/view/343>
- Parra, D. (2021). Aprendizaje profundo en sistemas de recomendación. *Revista Bits de Ciencia*, 21, 60-65. <https://revistasdex.uchile.cl/index.php/bits/article/view/2777/2710>
- Paucar Suntaxi, R. (2022). *Modelo de gestión empresarial mediante el uso de la inteligencia artificial en las empresas de medicina prepagada del Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Israel]. Repositorio Digital Universidad Israel. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3091>
- Perdomo Rosales, R. (2023). Gestión del conocimiento en las organizaciones. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 27(1), 497-517. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1904>
- Perifanis, N.-A. y Kitsios, F. (2023). Investigating the influence of artificial intelligence on business value in the digital era of strategy: A literature review. *Information*, 14(2), Artículo 85. <https://doi.org/10.3390/info14020085>
- Ponce Cruz, P. (2010). *Inteligencia artificial con aplicaciones a la ingeniería*. Alfaomega Grupo Editor.
- Prada Madrid, E., Prada Madrid, G., Vargas Cubillos, Y. P. y Clavijo Perdomo, M. (2021). El procesamiento del lenguaje natural como herramienta en la administración de riesgos de las entidades públicas: modelo aplicado al caso colombiano. *Revista Ciencias de la Documentación*, 8(1), 1-19. <https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/175>
- Pym, A. y Torres-Simón, E. (2021). Efectos de la automatización en las competencias básicas del traductor: la traducción automática neuronal. En A. Vidal Suñé y A. Alarcón Alarcón (Eds.), *Ocupaciones y lenguaje: Indicadores y análisis de competencias lingüísticas en el ámbito laboral* (pp. 475-506). Universitat Rovira i Virgili Publicacions. <https://portalreerca.uab.cat/en/publicacions/efectos-de-la-automatización-en-las-competencias-básicas-del-trad>
- Qamar, Y., Agrawal, R. K., Samad, T. A. y Chiappetta Jabbour, C. J. (2021). When technology meets people: The interplay of artificial intelligence and human resource management. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(5), 1339-1370. <https://doi.org/10.1108/jeim-11-2020-0436>
- Russell, S. J. y Norvig, P. (2020). *Artificial intelligence: A modern approach* (4a ed.). Pearson.



Recibido: 2 de septiembre de 2024  
Revisado: 30 de septiembre de 2024  
Aceptado: 5 de octubre de 2024