

# Administración Gerencial

## TP cuatrimestral

### INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL FUTURO DE MANAGEMENT

Carrera: Ing. Sistemas de información

Curso: K5572

Profesora: Inga. María Fernanda Tacchini

Estudiantes:

Apellido y Nombre	legajo
Bruno, Joaquin	
Denoya, Ailin	
Enriquez, Sylvina	
Fernandez Boleda, Emiliano	
Marchan Figuera, Brisabed Alexandra	
Martina Lopez, Avril Dinora	
Vargas Montes, Natalia Romina	

## Contenido

I.	Consigna trabajo práctico cuatrimestral.....	3
1.	Tema: Inteligencia Artificial y el futuro del management .....	3
2.	Enunciado General: .....	3
II.	Desarrollo del trabajo práctico cuatrimestral .....	4
1.	El “guión” de la charla .....	4
	• De la automatización mecánica a la inteligencia cognitiva .....	4
	• Del dato al valor: la IA como aliada estratégica .....	4
	• La nueva toma de decisiones gerenciales .....	4
	• Del organigrama vertical al ecosistema ágil.....	5
	• El Liderazgo de la Nueva Era.....	5
	• Del gerente controlador al líder orquestador .....	5
	• La IA y el futuro gerencial .....	5
	• Liderar con datos y valores.....	6
	• Dilemas éticos y riesgos emergentes .....	6
2.	Conclusiones .....	6
	• Reflexión y próximos pasos .....	6
3.	Bibliografía .....	7
4.	Presentación .....	7

## I. Consigna trabajo práctico cuatrimestral

### ENUNCIADO

#### 1. Tema: Inteligencia Artificial y el futuro del management

Cómo la IA redefine el rol del gerente, desde la toma de decisiones hasta el liderazgo. Oportunidades y dilemas éticos.

---

#### 2. Enunciado General:

El objetivo final del trabajo práctico será la realización de una charla TED en la fecha estipulada para la presentación final. Para la misma deberá definir una premisa o hipótesis sobre la que se trabajará como primer paso y luego procederá al desarrollo del trabajo práctico.

El trabajo constará de dos partes:

- El “guión” de la charla
- Material teórico completo que respalde lo expuesto.

Es indispensable la inclusión de bibliografía para que el docente pueda evaluar las fuentes. No se pide que sea inventando, sino que sea respaldado acordemente con la teoría. La presentación sólo será aceptada en forma digital vía correo electrónico enviado a la cátedra, y luego deberá ser subido al campus virtual una vez que el docente aprueba el trabajo. En la fecha estipulada por la cátedra se deberá hacer la presentación de los trabajos.

#### Reglas generales para la charla TED

- La misma debe durar entre 10 y 15 minutos. Todos los grupos serán cronometrados y a los 15 minutos se cortará la exposición.
- Pueden exponer uno o varios miembros del grupo
- Puede utilizar material adicional (powerpoint, videos, etc)
- Una charla TED se caracteriza por ser dinámica y original. Debe dejar a la audiencia con ganas de conocer más sobre el tema.
- La charla debe tener una introducción, un desarrollo y una conclusión.
- Leer las reglas de cómo hacer una charla TED en el siguiente link:  
<https://www.pqs.pe/lee-emprendedor/ted-pasos-para-crear-una-charla>

#### Algunos ejemplos de charlas TED

- Hackschooling makes me happy | Logan LaPlante | TEDxUniversityofNevada  
<https://www.youtube.com/watch?v=h11u3vtcpaY>
- El conmovedor mensaje de la mujer "más fea del mundo"  
<https://www.youtube.com/watch?v=DVJtjwOpCms>
- RSA Animate - The Power of Networks  
<https://www.youtube.com/watch?v=nJmGrNdJ5Gw>
- William Ury: El camino desde el No hasta el Sí  
<https://www.youtube.com/watch?v=EsFmuy1CwZI>
- AMY CUDDY "EL LENGUAJE CORPORAL moldea nuestra IDENTIDAD"  
<https://www.youtube.com/watch?v=MS8oBuZZktA>

## II. Desarrollo del trabajo práctico cuatrimestral

### INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL FUTURO DEL MANAGEMENT

#### 1. El “guión” de la charla

Cómo la IA redefine el rol del gerente: decisiones, liderazgo y ética.

Duración estimada: 15 minutos

- **De la automatización mecánica a la inteligencia cognitiva**

Si observamos la historia de la gestión, vemos tres grandes etapas. Primero, la Revolución Industrial, con su foco en la fuerza mecánica y la producción masiva. Después, la Era Digital, centrada en la automatización de la información y los procesos. Y hoy, ingresamos a la Era Cognitiva, donde los sistemas no solo ejecutan tareas, sino que aprenden, predicen y toman decisiones junto a nosotros. La Inteligencia Artificial ya asiste a las empresas en planeamiento estratégico, logística y gestión de personas. Y según el Foro Económico Mundial, América Latina consolidará ecosistemas de IA empresarial en sectores como banca, retail y educación antes de 2025. La evolución es clara: pasamos de la automatización del hacer a la colaboración en el pensar.

Fuentes: Schwab (Foro Económico Mundial, 2024); Espinoza García (Ciencia Latina, 2024)

- **Del dato al valor: la IA como aliada estratégica**

La verdadera fortaleza de la Inteligencia Artificial no está en reemplazar personas, sino en liberar su potencial creativo. Cuando automatizamos tareas repetitivas, ganamos tiempo para enfocarnos en la estrategia, la innovación y la generación de valor. Empresas líderes en la región aplican análisis predictivo para detectar fraudes, anticipar riesgos y aprovechar oportunidades de mercado. La IA se convierte así en una aliada estratégica que multiplica la capacidad humana para innovar. En sectores como agricultura inteligente, logística portuaria y banca digital, la IA ya está marcando diferencias competitivas.

Fuentes: Espinoza García (2024); SAP Argentina (Reporte IA, 2025)

- **La nueva toma de decisiones gerenciales**

Durante décadas, muchas decisiones gerenciales se basaron en intuición, experiencia o simple corazonada. Hoy, la IA ofrece una nueva forma de decidir: con evidencia, modelos predictivos y análisis avanzados. Los algoritmos permiten anticipar ventas, rotación de personal o variaciones en la demanda con una precisión inédita. Esto reduce errores y sesgos humanos, pero también trae nuevos riesgos: los sesgos algorítmicos. Si los datos reflejan desigualdades sociales, las decisiones automatizadas también lo harán. En América Latina, bancos y minoristas ya usan IA para prever comportamientos de compra y riesgo crediticio, demostrando tanto su potencial como su responsabilidad.

Fuente: Sandoya & Peña (Latam Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2024)

- **Del organigrama vertical al ecosistema ágil**

La IA no solo redefine roles, sino también estructuras. Las jerarquías tradicionales están dando paso a organizaciones más horizontales, colaborativas y ágiles. Al automatizar tareas repetitivas y niveles intermedios, se promueven equipos pequeños, multidisciplinarios y autogestionados, apoyados por herramientas de IA para coordinar y medir resultados. En Perú, por ejemplo, varias empresas tecnológicas reestructuraron sus mandos medios luego de integrar IA en procesos de coordinación operativa. Esto demuestra cómo la tecnología impulsa modelos más flexibles y adaptativos.

Fuente: Rodríguez Alegre et al. (Revista Koinonía, 2024)

- **El Liderazgo de la Nueva Era**

La Inteligencia Artificial no viene a reemplazar al gerente: viene a amplificar su impacto. Estamos entrando a una era donde el liderazgo se redefine: menos control y más criterio; menos jerarquía y más colaboración; menos intuición aislada y más inteligencia colectiva. El futuro del management será una sinergia poderosa entre humano y máquina, guiada por la ética y la sostenibilidad. Porque el verdadero progreso ocurre cuando los algoritmos trabajan para las personas, y no al revés. La pregunta no es si la IA transformará la gestión —ya lo está haciendo—, sino cómo elegimos liderar ese cambio: ¿con miedo, o con responsabilidad, curiosidad y valentía?

Fuente: Wilson & Daugherty (Harvard Business Review, 2024)

- **Del gerente controlador al líder orquestador**

El liderazgo en la era de la IA cambia radicalmente. Ya no se trata de controlar cada tarea, sino de orquestar equipos donde humanos y sistemas inteligentes trabajan juntos. El nuevo gerente debe desarrollar tres competencias clave: alfabetización digital, pensamiento crítico y ética de datos. En la región, empiezan a aparecer figuras como el Chief AI Officer y comités éticos de IA que aseguran un uso responsable.

Fuentes: EY Latam (2025)

- **La IA y el futuro gerencial**

Vivimos en un momento fascinante. La Inteligencia Artificial ya no es una promesa futurista: está aquí, transformando silenciosamente la forma en que trabajamos, decidimos y lideramos. En América Latina, el 67 % de las grandes empresas aceleró su adopción de IA solo en el último año. Esto nos obliga a hacernos una pregunta profunda: ¿qué pasa cuando los algoritmos comienzan a opinar sobre decisiones que antes eran exclusivamente humanas? El desafío para los gerentes ya no es solo usar la IA, sino hacerlo sin perder el juicio, la ética ni el liderazgo. Porque la tecnología puede analizar miles de datos, pero sigue sin comprender el contexto humano que da sentido a una decisión. Y ese sigue siendo nuestro terreno.

Fuente: TrendTIC (2024)

- **Liderar con datos y valores**

El gerente del futuro no será el más técnico, sino el que logre combinar análisis profundo con criterio humano. Liderar con IA implica establecer límites, cuestionar los modelos y garantizar que las decisiones críticas sigan teniendo validación humana. Las empresas deberán crear comités de ética, invertir en capacitación continua y fomentar una cultura de innovación responsable. Porque el liderazgo efectivo del futuro no será solo el que use datos, sino el que lidere con valores.

Fuentes: CEIT 593 Digital Publisher (2025); EY Latam (2025)

- **Dilemas éticos y riesgos emergentes**

Con todo su potencial, la IA también plantea dilemas éticos profundos. Los sesgos en los datos pueden generar decisiones discriminatorias en contrataciones o asignaciones de crédito. El uso masivo de información trae riesgos de vigilancia algorítmica y pérdida de privacidad. Y la automatización masiva amenaza con el desplazamiento laboral, si no se acompaña con programas de reentrenamiento. En América Latina, la falta de marcos regulatorios sólidos aumenta estos riesgos. Por eso, la ética debe ser el eje central de cualquier estrategia de IA, no un accesorio opcional.

Fuentes: UNESCO (2024); Martín López & Martín López (Ámbitos, 2025)

## **2. Conclusiones**

- **Reflexión y próximos pasos**

La IA es una disciplina joven (70 años aprox) pero está en pleno auge.

Hay muchas preguntas que quedan sin responder: ¿hasta dónde se dependerá de la IA sin intervención humana? ¿estamos repitiendo la historia luego de la segunda revolución industrial?

Se percibe que, con el uso de la IA en todos los niveles de una empresa (incluyendo el área de toma de decisiones) el sistema organizacional puede empezar a deshumanizarse, repitiendo la historia.

¿Cómo podemos integrar la IA sin perder la empatía, el juicio humano y la conexión con nuestros equipos?

¿Qué principios deben guiar nuestras decisiones con IA para asegurar la justicia, transparencia y equidad?

¿Estamos personalmente preparados para ser los líderes que esta nueva era de management exige?

***“La IA no reemplazará a las personas, pero sí a las que no quieran aprender a usarla”***

Título de Perfil: <https://www.perfil.com/noticias/opinion/la-ia-no-reemplazara-a-las-personas-pero-si-a-las-que-no-quieran-aprender-a-usarla.phtml>

### 3. Bibliografía

- Espinoza García, D. L. (2024). *La Inteligencia Artificial como Apoyo en los Procesos de la Administración Empresarial*. Revista Ciencia Latina.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15019>
- Sandoya, P., & Peña, L. (2024). *La inteligencia artificial y su impacto en la gestión pública*. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales.  
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3373>
- Unesco (2024). *Ética de la inteligencia artificial*. <https://www.unesco.org/es/artificial-intelligence/recommendation-ethics>
- Rodríguez Alegre, L. et al. (2024). *Inteligencia artificial en la gestión organizacional: Impacto y realidad latinoamericana*. Revista Koinonía.  
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/2782>
- Martín López, R. & Martín López, J. (2025). *Uso de la IA en la gestión corporativa para el desarrollo sostenible*. Revista Ámbitos.  
[https://sftpinstitu.us.es/revistas/Ambitos/67/02\\_martin-lopez\\_martin-lopez.pdf](https://sftpinstitu.us.es/revistas/Ambitos/67/02_martin-lopez_martin-lopez.pdf)
- EY Latam (2025). *Desafíos de la Inteligencia Artificial en Latinoamérica*.  
[https://www.ey.com/es\\_pe/newsroom/2025/01/ia-desafios-latinoamerica](https://www.ey.com/es_pe/newsroom/2025/01/ia-desafios-latinoamerica)
- SAP Argentina (2025). *Informe IA en el mundo corporativo*.  
<https://news.sap.com/latinamerica/files/2025/06/05/Argentina-IA-en-el-mundo-corporativo-External.pdf>
- IBM (2024). Empresas de Latinoamérica aceleraron el uso de Inteligencia Artificial en 67%. <https://latam.newsroom.ibm.com/2024-03-20-IBM-empresas-de-Latinoamerica-aceleraron-el-uso-de-Inteligencia-Artificial-en-67>
- IBM (2016) Más de 2.000 profesionales analizan el impacto de las nuevas tecnologías de inteligencia aumentada en la Era Cognitiva. <https://es.newsroom.ibm.com/2016-11-11-Mas-de-2-000-profesionales-analizan-el-impacto-de-las-nuevas-tecnologias-de-inteligencia-aumentada-en-la-Era-Cognitiva>
- AEEN. Por qué los equipos ágiles están ganando la carrera para crear culturas preparadas para la IA. <https://www.aeen.org/por-que-los-equipos-agiles-están-ganando-la-carrera-para-crear-culturas-preparadas-para-la-ia/>
- Paréntesis.Media. Amnistía Internacional alerta sobre los peligros de la IA para los derechos humanos. <https://www.parentesis.media/amnistia-internacional-peligros-derechos-humanos-inteligencia-artificial-reconocimiento-facial/>
- Ultreras-Rodríguez et al. (2025). *Inteligencia artificial y su impacto en la automatización del trabajo en México*  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2542-30882025000100004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882025000100004)

### 4. Presentación

Link: <https://gamma.app/docs/Grupo-1-Inteligencia-Artificial-y-el-Futuro-del-Management-Grup-hy30mx9qs4mpj4o?mode=doc>