

Revista de Ciencias Sociales

Inteligencia Artificial y su impacto sobre la gerencia estratégica y la cultura investigativa

González Roys, Gustavo Adolfo*
Martínez Arredondo, Leonardo Enrique**
Muegues Rincón, Walter Saúl***
Verdecia Miranda, Luis José****

Resumen

En los últimos años, la Inteligencia Artificial ha emergido como una herramienta que ha impulsado transformaciones en diversas áreas, incluyendo la informática, las ciencias sociales, educativas y gerenciales, redefiniendo los paradigmas de la ciencia y los modelos aplicados en torno a esta. En virtud de lo anterior, el artículo analiza el impacto de la Inteligencia Artificial en dos áreas críticas: La gerencia estratégica educativa y en la cultura investigativa. La investigación se enmarca en el paradigma cualitativo y utiliza un diseño bibliográfico no experimental. Entre los principales hallazgos se destaca la relevancia de la gestión estratégica para la supervivencia de las organizaciones, la cual se ha adaptado a los entornos educativos para conectar las instituciones académicas, específicamente la Universidad, con lo social, permitiendo que la cultura investigativa tome nuevas dimensiones. Asimismo, se evidencia cómo la gerencia estratégica educativa y la investigación han experimentado transformaciones debido a la inserción de la Inteligencia Artificial, lo que ha permitido la personalización de la experiencia académica. En conclusión, se señala cómo la Inteligencia Artificial ha cambiado el panorama gerencial, educativo e investigativo, al integrar campos de actuación teóricos con la práctica, contribuyendo significativamente al beneficio social.

Palabras clave: Inteligencia Artificial; gerencia estratégica; cultura investigativa; transformación social; educación.

* Doctorando en Gerencia y Políticas Educativas en la Universidad de Baja California (UBC), Baja California, México. Magister en Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo. Ingeniero Agroindustrial. Docente e Investigador en la Universidad Popular del Cesar, Valledupar, Colombia y en la Universidad Mariana, Valledupar, Colombia. E-mail: gustavogonzalez@unicesar.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5274-8182>

** Doctor en Ciencias de la Educación. Magister en Enseñanza de la Química. Especialista en Pedagogía Ambiental. Licenciado en Ciencias de la Educación Química y Biología. Docente e Investigador en la Universidad Popular del Cesar, Valledupar, Colombia. E-mail: leonardomartinez@unicesar.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9285-3320>

*** Magister en Pedagogía. Licenciado en Arte y Folclor. Docente e Investigador en la Universidad Popular del Cesar, Valledupar, Colombia. E-mail: waltermuegues@unicesar.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3961-8196>

**** Doctor en Ciencias Gerenciales. Magister en Administración de los Recursos Humanos. Administrador de Empresas. Docente e Investigador adscrito al Programa de Administración de Empresas en la Universidad Popular del Cesar, Valledupar, Colombia. E-mail: luisverdecia@unicesar.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9723-2021>

Artificial Intelligence and its impact on strategic management and research culture

Abstract

In recent years, Artificial Intelligence has emerged as a tool that has driven transformations in various areas, including computer science, social sciences, education, and management, redefining scientific paradigms and the models applied to them. Based on the above, this article analyzes the impact of Artificial Intelligence in two critical areas: strategic educational management and research culture. The research is framed within the qualitative paradigm and uses a non-experimental bibliographic design. Among the main findings is the relevance of strategic management for the survival of organizations, which has adapted to educational environments to connect academic institutions, specifically the University, with the social sphere, allowing the research culture to take on new dimensions. Likewise, it is evident how educational strategic management and research have undergone transformations due to the insertion of Artificial Intelligence, which has allowed for the personalization of the academic experience. In conclusion, it is noted how Artificial Intelligence has changed the managerial, educational, and research landscape by integrating theoretical fields of action with practice, contributing significantly to social benefit.

Keywords: Artificial Intelligence; strategic management; research culture; social transformation; education.

Introducción

En los últimos años, la Inteligencia Artificial ha adquirido relevancia, emergiendo como una fuerza disruptiva y transformadora de los paradigmas establecidos en diversas ramas del saber, como los ámbitos administrativo, gerencial, empresarial, educativo e investigativo. De acuerdo con lo planteado por Maita-Cruz et al. (2022); Jay et al. (2024); y, Torres et al. (2025), la Inteligencia Artificial ha dado lugar a una nueva revolución de las tecnologías, marcada por la capacidad de las máquinas de emular, mediante el uso de algoritmos, el pensamiento humano, afectando las formas de concebir las políticas públicas en la sociedad latinoamericana. Este fenómeno ha cambiado los procesos operativos y las formas en las que se toman las decisiones estratégicas (McAfee y Brynjolfsson, 2017).

Considerando estos elementos, el artículo analiza el impacto de la Inteligencia Artificial en dos áreas esenciales: La gerencia estratégica educativa y la cultura investigativa. Con ello se pretende identificar cómo la Inteligencia Artificial Generativa ha redefinido

la educación superior, optimizando procesos investigativos, partiendo de la recolección de datos hasta establecer alianzas de colaboración global. Los resultados obtenidos aspiran identificar tendencias clave para mejorar la gerencia educativa y contribuir en el desarrollo teórico-crítico sobre el rol de la Inteligencia Artificial en la actualidad.

1. Fundamentación teórica

La gerencia estratégica, asociada tradicionalmente a la dirección de organizaciones, ha evolucionado hacia un modelo *data-driven*, donde la Inteligencia Artificial facilita la anticipación de escenarios complejos, optimizando así el uso de recursos (Fuenmayor, 2024). Estudios recientes demuestran que herramientas como el *machine learning* mejoran significativamente las estrategias institucionales, la retención estudiantil y la asignación de presupuestos. Este avance redefine el liderazgo educativo, exigiendo competencias de adaptabilidad continua.

Además, la Inteligencia Artificial ha revolucionado la gestión universitaria a través del uso de sistemas predictivos que evalúan el desempeño académico y la deserción, mejorando la capacidad de atención temprana para estos fenómenos educativos (Zawacki-Richter et al., 2019). Esto relaciona la gerencia estratégica con el campo de la educación, y con los objetivos de Desarrollo Sostenible, favoreciendo entornos educativos inclusivos (Díaz-León et al., 2024).

Consecuentemente, la cultura investigativa se beneficia de estos aspectos y del surgimiento de la Inteligencia Artificial como herramienta de trabajo, la cual potencia el conocimiento y mejora la calidad de las investigaciones. Entre las virtudes que pueden señalarse, la Inteligencia Artificial puede procesar grandes cantidades de información, acelerando el ritmo de trabajo y facilitando la colaboración interdisciplinaria (Acosta y Andrade, 2024).

La integración de la Inteligencia Artificial en la gerencia estratégica brinda nuevas posibilidades de desarrollo, innovación y generación de conocimientos, derivando en cambios significativos en el contexto académico, mejorando las experiencias en la educación superior y conectándolas con los desafíos tecnológicos futuros (Numa-Sanjuán et al., 2024). Este enfoque beneficia la equidad, accesibilidad y gerencia estratégica de la Universidad, específicamente en sus diseños investigativos.

No obstante, sus riesgos no pueden dejarse de lado, como la transparencia de los algoritmos, la propiedad intelectual, el equilibrio entre lo tecnológico y lo humano. Se trata de revisar críticamente los alcances de estas herramientas dentro de la gerencia estratégica, las posibilidades que tiene para el futuro y sus beneficios para la educación y la investigación.

2. Metodología

La investigación se encuentra enfocada en el paradigma cualitativo, definido por

Miranda y Ortiz (2021) como aquel centrado en la comprensión de la realidad social por medio de las subjetividades. Pretende propiciar un análisis situacional de los fenómenos, haciendo uso de metodologías diversas para abordar distintos escenarios. Este tipo de paradigma valoriza la integración de diferentes perspectivas teóricas, lo que da sentido, relevancia y pertinencia a las investigaciones, reconociendo a su vez la importancia que tienen los hechos históricos, culturales, políticos y sociales en la configuración y construcción del conocimiento, desentrañando nuevas posibilidades epistemológicas.

En cuanto al procedimiento metodológico, es de tipo bibliográfico que, para Casasempere-Satorres y Vercher-Ferrándiz (2020), sirve para establecer los límites del estudio, sustentar la investigación con insumos teóricos y fortalecer los marcos conceptuales, articulando diversas perspectivas al diálogo entre teorías. El resultado apunta a la integración fluida del material bibliográfico, trascendiendo el simple resumen o paráfrasis, permitiendo el desarrollo de categorías de análisis.

En relación con la recolección de información, se emplearon repositorios de reconocido prestigio académico, tales como *Scopus*, *Google Scholar*, *Dialnet*, *SciELO*, entre otros. Se tomaron en consideración los términos gestión estratégica, gestión estratégica educativa, cultura investigativa e Inteligencia Artificial. Una vez recopilada la información, se procedió a seleccionar meticulosamente el material y a la posterior redacción del artículo, producto de la investigación.

3. Resultados y discusión

3.1. Gerencia estratégica

La gerencia estratégica surge de la necesidad de conciliar la economía y la administración empresarial, con el fin de gestionar los recursos económicos indispensables para la producción de bienes y servicios. Esta tendencia se originó en

los años cincuenta del siglo XX, cuando la *Ford Foundation* y la *Carnegie Corporation* comenzaron a patrocinar la investigación y los planes de estudio de las escuelas de negocios (Mesa y Pérez, 2014).

Lo anterior, incluía un curso de capacitación en el área de política de negocios, centrado en el desarrollo de conocimientos necesarios para la identificación, evaluación y solución de los problemas concretos de dicho ámbito, lo que favorecía la interacción de los estudiantes con la realidad, manifestando su juicio crítico y sus apreciaciones sobre la actividad administrativa y financiera. Con el paso del tiempo, se incluyeron temas como la responsabilidad social, la ética, los factores económicos y legislativos como elementos indispensables dentro de la gestión (Morgado y García, 2008).

Empero, no es hasta la década de los años setenta cuando el mencionado curso de política de negocios se convirtió en administración estratégica, integrando elementos de la empresa y de la administración, promoviendo la identificación de puntos fuertes y débiles en el entorno empresarial. De esta manera, la administración estratégica fue adquiriendo solidez, formalidad, así como logrando un espacio en la empresa y en la sociedad, convirtiéndose en indispensable para la toma de decisiones y el funcionamiento de las instituciones.

Los cambios dentro de la gestión estratégica han tenido continuidad en el siglo XXI, sin que esto implique una linealidad en sus enfoques conceptuales, dado que la economía se centra, principalmente, en la racionalidad de los recursos y la administración en la obtención de ganancias. Estas discrepancias dejan en evidencia la relevancia de la gerencia estratégica a la hora de propiciar cambios en las dinámicas sociales, gubernamentales, políticas, entre otras (Lucas, 2017).

La gerencia estratégica contempla las ganancias; mientras que procura una gestión responsable de los recursos planetarios, reconociendo su valor intrínseco. Bajo esta perspectiva, se busca el equilibrio entre la rentabilidad con el medioambiente, el

desarrollo sostenible y el progreso social. Para Triana (2014), la gerencia estratégica es el proceso por medio del cual la empresa logra mantener en equilibrio las amenazas y las posibilidades, haciendo uso de sus recursos para determinar sus fortalezas y debilidades, ejecutando estrategias que deriven en ventajas sostenibles y eficientes.

La gerencia estratégica define la misión de la empresa, facilita la elección de sus productos y servicios, determina los equipos tecnológicos necesarios, los recursos humanos y administrativos pertinentes, además de diseñar las políticas internas que sirvan de horizonte para la competitividad. De igual forma, mide el alcance de la organización y sus sistemas, valorando el comportamiento externo e interno, estableciendo marcadores que diferencian las organizaciones (Triana, 2014).

De acuerdo con lo planteado por González et al. (2019), la gerencia estratégica define el rumbo y el futuro de las organizaciones, puesto que se alinea a los objetivos y acciones emprendidas por la empresa. Se trata de una herramienta efectiva para gestionar el cambio, definir objetivos a corto, mediano y largo plazo, además de apoyar las directrices emanadas por el liderazgo organizacional, conduciendo a decisiones adecuadas, cónsonas con el entorno cambiante y dinámico. Esta definición ofrecida por los autores es fundamental, pues concilia diversas categorías, tales como el cambio, los objetivos, las estrategias y el liderazgo, lo que deriva en la búsqueda constante de metas claras y realizables mediante planes de ejecución e implementación.

Contempla una planeación estratégica, organizada, basada en la realidad; es decir, representa un proceso continuado de cambios, ante los cuales es preciso mantener una visión clara, transparencia, eficiencia y adaptabilidad, anticipándose a los cambios, identificando las amenazas, pero también las oportunidades suscitadas en el entorno. Concebida así, la gerencia estratégica administra, afronta y asume los cambios disruptivos en las organizaciones, a la vez que promueve el liderazgo, la toma de decisiones, fijando

estrategias para el futuro, constituyéndose en un enfoque amplio, sostenible, dinámico y responsable, pensado para responder ante las exigencias internas y externas de las organizaciones.

Al respecto, la gerencia estratégica permite que las organizaciones creen su propio futuro, mediante la formulación, evaluación y ejecución de acciones encaminadas al logro de sus objetivos. Es así como se constituye responsable del éxito de las corporaciones, puesto que, entre sus funciones, está la de velar por la competencia, la posición de la empresa y las tendencias del mercado. Del mismo modo, se identifica con la gerencia al llevar a cabo planes operativos para el rendimiento organizacional, ofreciendo ventajas internas, rentabilidad y sostenibilidad (Mendoza et al., 2021).

En atención a lo anterior, la gerencia estratégica analiza los factores económicos y administrativos del entorno social, político, del mercado, entre otros. Su evolución ha estado marcada por el uso de los recursos administrativos, para aportar creatividad e innovación dentro de las funciones empresariales. Por ello, brinda opciones dentro de los mercados competitivos, cuyos planes no son estáticos, sino que contemplan el dinamismo de la sociedad, de las empresas y del mercado (Díaz, 2019).

Para González et al. (2019), la gerencia estratégica regula la competencia, la intervención gubernamental, los avances tecnológicos, así como diversas variables que hacen vida dentro y fuera de la empresa. Es una herramienta que favorece la administración, la economía, el ordenamiento de la empresa a objetivos particulares y sociales, reconociendo la presencia del liderazgo y las posibilidades de cambio.

En este contexto, se destaca que la gerencia estratégica tiende a la disrupción o, en otras palabras, a abordar el manejo de las organizaciones fuera de los lineamientos de la gerencia tradicional, lo que implica afrontar situaciones externas, que generan desequilibrio, desorden o caos, impactando negativamente la actividad económica y

empresarial, como los eventos suscitados tras la pandemia COVID-19, que provocó el deterioro de las finanzas y de las empresas (Anaya et al., 2024).

De igual forma, Alvarado (2023) indica que la gestión estratégica debe estar preparada para afrontar la imprevisibilidad, las situaciones disruptivas, haciendo uso de soluciones poco convencionales, pero creativas, fuera de los patrones normativos. Dentro de este enfoque, disrupción es sinónimo de oportunidad, de aportar dinamismo a los sistemas administrativos y económicos, que se ven obligados a evolucionar, producto de las circunstancias externas.

Como puede apreciarse, la gerencia estratégica no sólo impulsa la adaptabilidad y la competitividad de las organizaciones, sino que también establece un marco de innovación para la gestión de los recursos, que se conecte con lo social (Vargas-Merino, 2021; Orellana-Navarrete et al., 2022). Desde sus orígenes, se encuentra centrada en la sostenibilidad, adaptabilidad y en el liderazgo. Dicho enfoque es útil para el manejo organizacional y para el éxito en la formulación de directrices claras y precisas. En tal sentido, no sólo se enfoca en las oportunidades, sino que aprovecha los puntos disruptivos y el conflicto para innovar y para fortalecer las empresas mediante acciones creativas y efectivas.

3.2. Gerencia estratégica educativa

Para Pino y Díaz (2022), en el campo educativo, la gerencia estratégica facilita la participación, planificación, toma de decisiones y autonomía de los actores que hacen vida dentro de las instituciones académicas. Por este motivo, se concibe como un elemento transformador de la práctica educativa, orientado hacia el perfeccionamiento de la labor docente y administrativa, cuyo fin es el logro de objetivos institucionales comunes, centrados en los procesos de aprendizaje y enseñanza. La gerencia estratégica, en palabras de los autores:

Es una nueva manera de comprender,

organizar y conducir, tanto organizaciones educativas como el sistema educativo. Desde esta perspectiva, se requiere pensar en nuevas alternativas de formación, por tanto, el liderazgo educativo exige cualidades y características que hacen posible una sociedad más humana, donde los actores del proceso educativo generen una dinámica de proyección, de valores y de principios éticos que se enmarquen en el desarrollo de la persona, y cuyo proyecto de vida los lleve a interrogarse sobre el papel que desempeñarán en la sociedad. (p. 156)

La gerencia estratégica educativa es crucial para que las instituciones educativas alcancen sus objetivos y administren los cambios suscitados dentro de sus espacios. Para ello, es necesario fijar objetivos claros y planes concretos, basados en el liderazgo y en la adaptación a las demandas colectivas, persiguiendo resultados positivos, acordes con la humanización de la educación.

En ese sentido, la gerencia estratégica en la educación monitorea constantemente los efectos internos y externos que afectan a los estudiantes, personal docente, administrativo y de apoyo, anticipando los cambios necesarios para crecer de forma sustentable y perdurando en el tiempo. Emplaza al desarrollo de actividades y funciones beneficiosas para el mundo académico, donde se generan valores y diferenciaciones que se evidencian en los programas de estudios y en la formación en competencias.

Desde la perspectiva de González et al. (2024), la gerencia estratégica educativa es determinante para orientar los objetivos institucionales y para el fortalecimiento del pensamiento crítico y estratégico en todos los actores que hacen vida dentro de la academia. No se trata de clasificar las universidades como públicas o privadas, sino de la promoción de la gerencia estratégica dentro del contexto universitario en todas sus formas, con la finalidad de diseñar proyectos que involucren a todos los actores, fomentando así una cultura organizacional, vinculada a las comunidades.

La gerencia estratégica educativa adopta procesos de gestión, los operacionaliza y le brinda sentido social. Con ello, se identifican

las oportunidades y amenazas, desarrollando estrategias para minimizar los impactos adversos. En este sentido, la implementación de este tipo de gerencia, mejora la proyección y la competitividad de la Universidad en los entornos académicos. Sus proyectos se enfocan en la participación activa y en la calidad de los resultados, sin perder de vista la difusión del conocimiento y del encuentro con la comunidad.

En efecto, la transformación del entorno es una de las metas de la gerencia estratégica educativa. Para lograr esto, requiere de la integración de todo el personal, de la coordinación con el liderazgo, además de generar la motivación necesaria para que el desempeño de las instituciones de educación sea el óptimo. Lo anterior no pierde de vista el interés en el máximo desempeño educativo, la interconexión con lo social y la creación de sinergia en la comunicación bidireccional, orientados a vincular la academia con la realidad, con la práctica activa en la sociedad, siendo esta una gerencia participativa e involucrada con el entorno (Zurita, 2018).

Dentro de las instituciones educativas, la gestión estratégica es imprescindible para alcanzar la excelencia académica. Todos los responsables tienen la responsabilidad de comprometerse e implementar planes continuos para asegurar el cumplimiento de los objetivos de manera racional y coherente. Por tanto, los planes estratégicos se refieren al reconocimiento del trabajo, fomentando una cultura educativa eficaz y eficiente para mejorar la conexión institucional con lo social.

3.3. Gerencia estratégica y cultura investigativa

Dentro de la cultura investigativa, la gestión estratégica del conocimiento es una actividad fundamental, centrada en la generación de impactos significativos y orientada hacia la transformación social. Esto implica la creación de nuevos nichos de conocimiento, utilizando las herramientas requeridas para optimizar el saber. Con ello se

procura promover una agenda pensada en la productividad científica, en la profundización del conocimiento, haciendo énfasis en el sector universitario, vinculando la educación superior con criterios de acreditación internacional, productividad y contacto con la sociedad (Calderón, 2017; Epiquién et al., 2023; Serrano et al., 2024).

En contraste con la posición de Calderón (2017), Rangel-Tolosa (2016) considera que la gerencia estratégica, en interrelación con la cultura investigativa, tiene la capacidad de gestionar el conocimiento, dado que las instituciones de educación superior poseen las características que definen a los líderes por excelencia, diferenciándoles de otras instituciones al hacer del saber su principal recurso. En atención a lo anterior, se exige de la Universidad un liderazgo comprometido con la investigación, bajo lineamientos éticos específicos y la responsabilidad social, con capacidad de resiliencia y de adaptabilidad frente a los escenarios complejos y los factores externos.

Esta perspectiva ha crecido en los últimos tiempos, al considerarse que la sola investigación no garantiza la eficacia de la Universidad. Esta requiere de un modelo gerencial estratégico, de modelos de liderazgo y de conexión con sus órganos de investigación, con la finalidad de optimizar las decisiones, conduciendo hacia la excelencia investigativa mediante la aplicación de políticas internas.

Al respecto, la sociedad fija su mirada en la Universidad, esperando de ella la capacidad crítica, científica, como clave para el desarrollo social. La Universidad, a través de la gerencia estratégica, asume una misión investigativa pertinente y coherente, enfocada en la satisfacción de las necesidades tangibles, adaptable a la realidad, con prospectivas para el futuro.

Como puede apreciarse, la gestión estratégica y la cultura investigativa son esenciales dentro de la educación superior. Presentan una articulación que debe ser alineada a las líneas de investigación, a los centros e institutos, escuelas y facultades pertenecientes a las universidades, con la

finalidad de asegurar integración y coherencia entre investigadores, docentes, estudiantes e institución, sin perder de vista la pertinencia social de la Universidad.

Para ello, se requiere direccionar estratégicamente los esfuerzos investigativos, creando programas, proyectos y planes de acción para la atención de problemas globales, locales, regionales y municipales, que sean propicios para suscitar el cambio social. En esencia, se procura la articulación universidad-empresa-Estado-comunidad, como un mecanismo de cohesión de los planes estratégicos, derivando en investigaciones pensadas para el desarrollo, asegurando que sean relevantes, válidas y aplicables.

Así, se promueve una cultura investigativa que transfiere efectivamente el saber, haciéndolo comunicable, accesible y conectado a las tecnologías, siendo determinante para las nuevas modalidades de conocimiento exigidas en el siglo XXI (Bernate y Vargas, 2020), con proyección social y comunitaria. Por ende, es necesario que la universidad participe en redes de conocimientos, contribuyendo a su posicionamiento en las esferas sociales.

3.4. Aplicaciones de la Inteligencia Artificial a la Gerencia Estratégica

Dentro de la gerencia estratégica, la toma de decisiones, el liderazgo, la implementación de iniciativas y el alcance de objetivos son fundamentales para la continuidad de las organizaciones. En este contexto, la intervención humana ha sido esencial desde sus inicios. Sin embargo, los avances tecnológicos, el crecimiento del *internet*, las redes sociales y las Tecnologías de la Información y Comunicación, han revolucionado la gerencia estratégica.

En la perspectiva de Jay et al. (2024), el impacto de la Inteligencia Artificial es significativa para el desarrollo de las naciones latinoamericanas. Su aplicación se ha vuelto esencial para las áreas estratégicas, lo que implica una constante formación de talento

humano especializado, inversión cuantiosa en recursos y la promoción de condiciones académicas y laborales distintas, acordes a los cambios suscitados en el siglo XXI. Dentro de sus múltiples ventajas, la Inteligencia Artificial tiene grandes capacidades para procesar información y para aprender automáticamente, permitiendo al liderazgo gerencial y a los directivos en las instituciones académicas tomar decisiones más precisas y racionales, basadas en algoritmos que pueden prever tendencias futuras, fortaleciendo y actualizando las decisiones estratégicas.

Para Fuenmayor (2024), la educación superior se encuentra en un momento de transformación tecnológica, determinado por la Inteligencia Artificial. El destino de esta depende de su capacidad de adecuarse a esta herramienta para optimizar el aprendizaje y la enseñanza. Se trata de una nueva forma de disrupción, que ha tenido un impacto significativo sobre la educación y la cultura investigativa, que amerita del empleo de estrategias eficientes para mantener la calidad de la educación.

Por su parte, Acosta y Andrade (2024) destacan que la Inteligencia Artificial se caracteriza por su rápido desarrollo y su potencial para optimizar la investigación, mejorando su precisión y eficiencia. Las herramientas que proporciona pueden mejorar la redacción, generar ideas, realizar tareas repetitivas, delimitar la investigación, organizar contenido y crear prospectivas de trabajo, entre otros aspectos.

No se trata de socavar la originalidad de las investigaciones, sino que la Inteligencia Artificial sirva de soporte, herramienta y de apoyo tecnológico para solventar los sesgos, errores y demás aspectos que no son fácilmente detectables. Empero, no puede perderse de vista que el uso de la Inteligencia Artificial no sustituye el pensamiento crítico ni la actividad gerencial; sus impactos positivos se encuentran estrechamente ligados a la capacidad operativa de las instituciones, al uso que el liderazgo docente y el estudiantado puedan darle, mejorando la calidad y eficiencia de la investigación.

En la perspectiva de Numa-Sanjuán et al. (2024), la Inteligencia Artificial ha pasado a formar parte de las herramientas pedagógicas e investigativas, que integra la educación con las tecnologías, generando contenidos constructivos, facilitando la adaptación a las demandas del siglo XXI, mejorando las perspectivas investigativas y la calidad de la educación. En la apreciación de Chicaiza et al. (2024), la Inteligencia Artificial ha contribuido en la gerencia estratégica de la investigación educativa, conduciendo a experiencias flexibles de investigación, adaptando los procesos a las necesidades de los investigadores, sin perder de vista el dominio y rigurosidad de los temas de investigación.

Como tal, se da una incidencia significativa dentro de la educación superior al presentar oportunidades, desafíos y retos, que incluyen las mejoras automatizadas de la Universidad y de la investigación, con la finalidad de acelerar los procesos administrativos, pedagógicos e investigativos, detectando problemas con precisión, evitando los sesgos humanos, aumentando significativamente la calidad y accesibilidad a la educación. En efecto, bajo un enfoque gerencial estratégico, el uso de la Inteligencia Artificial puede llevar a la educación superior a su perfeccionamiento, a la consecución de objetivos, a integrarse a la comunidad, mejorando las condiciones de vida, con un enfoque ético, holístico e integral.

Como puede apreciarse, la Inteligencia Artificial aplicado a la gerencia estratégica y a la cultura investigativa representa una evolución de las tecnologías, así como una redefinición de las formas de concebir la educación y sus procesos. Se destaca que el verdadero valor de la Inteligencia Artificial se encuentra en las formas de mejorar la docencia y la investigación, en el avance del pensamiento crítico y en su aplicación a las demandas de la sociedad. No se trata de reemplazar al ser humano, sino de aprovechar estas tecnologías para la transformación de la sociedad y la construcción de entornos más humanos e inclusivos.

Conclusiones

En la actualidad, la Inteligencia Artificial se presenta como una herramienta que ha redefinido y potenciado la investigación, la educación, pero también otras áreas como la gerencia y la gestión. Este fenómeno tecnológico ha revolucionado y permeado todos los escenarios sociales, rompiendo con prácticas tradicionales, convirtiéndose en un punto de bifurcación que lleva al reordenamiento de las organizaciones y de las instituciones. Emplaza a adoptar nuevas formas de planificar, proyectarse hacia el futuro, afrontar escenarios complejos, anticiparse a las tendencias del mercado, mejorar y optimizar el tiempo, los recursos y el talento humano.

Lo anterior significa mejoras operativas y la adaptación a un entorno en constante movimiento. En el contexto educativo, la aplicación de la IA ha transformado las formas de enseñar y de investigar dentro de las universidades, lo que exige una gerencia estratégica eficiente, que vele por la integridad y por la ética en los procesos administrativos y académicos.

Al respecto, no puede perderse de vista que la Inteligencia Artificial beneficia la investigación, fomenta la cultura investigativa procesando grandes volúmenes de datos, identificando patrones ocultos, sugiriendo nuevas líneas de investigación, entrecruzando la gerencia estratégica con la investigación, la Universidad y la sociedad, e innovando en las formas en que se pueden tomar decisiones.

En este sentido, la Inteligencia Artificial proyecta los avances de la ciencia y del mercado, proponiendo alternativas cónsonas con la cultura investigativa. Esto facilita a los investigadores explorar nuevas hipótesis, validar teorías, explorar otras áreas de conocimiento, haciendo más productivos los resultados de las investigaciones.

Por esta razón, la Inteligencia Artificial ha modificado el panorama gerencial, educativo e investigativo, integrando campos de actuación teóricos y prácticos, contribuyendo al beneficio social. Esto representa un cambio

paradigmático dentro de la gestión estratégica, que ofrece nuevas posibilidades para futuras líneas de investigación en eficiencia operativa de la Inteligencia Artificial, toma de decisiones estratégicas, generación de conocimiento a partir de la Inteligencia Artificial, Inteligencia Artificial Generativa e Investigación, y Gerencia Estratégica de la Inteligencia Artificial, entre otros aspectos.

Se cree que las limitaciones de este artículo se encuentran determinadas por su diseño de exploración bibliográfico. No obstante, esto también se concibe como una fortaleza, puesto que sirve como referente teórico para futuras investigaciones y como antecedente para publicaciones posteriores.

Referencias bibliográficas

- Acosta, D. F., y Andrade, B. P. (2024). La Inteligencia artificial en la investigación y redacción de textos académicos. *Espíritu Emprendedor TES*, 8(1), 19-34. <https://doi.org/10.33970/eetes.v8.n1.2024.369>
- Alvarado, J. (2023). Teoría del caos y su incidencia sobre la teoría de gestión. *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(2), 10-23. <https://doi.org/10.25214/27114406.1592>
- Anaya, F., Anaya, A. R., y Buelvas, R. B. (2024). Gerencia disruptiva en las organizaciones: Análisis desde la gestión financiera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(107), 1211-1227. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.14>
- Bernate, J. A., y Vargas, J. A. (2020). Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(E-2), 141-154. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34119>
- Calderón, S.A. (2017). Cultura de investigación y gestión del conocimiento en ciencias

- sociales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (50), 343-366. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/827>
- Casasempere-Satorres, A., y Vercher-Ferrándiz, M. L. (2020). Bibliographic documentary analysis. Getting the most out of the literature review in qualitative research. *New Trends in Qualitative Research*, 4, 247-257. <https://doi.org/10.36367/ntqr.4.2020.247-257>
- Chicaiza, S. M., López, F. L., López, N. A., y Ochoa, G. X. (2024). Impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en la Educación Superior. *RECIAMUC*, 8(2), 80-91. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.\(2\).abril.2024.80-91](https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.(2).abril.2024.80-91)
- Díaz, C. H. (2019). Gerencia Estratégica como factor de competitividad en entornos cambiantes. *Dictamen Libre*, 13(25), 103-114. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.25.5762>
- Díaz-León, K., Palacios-Serna, L. I., y Borrego-Rosas, C. E. (2024). Educación inclusiva: de las consideraciones teóricas a la praxis social. *Clío. Revista de Historia, Ciencias Humanas y Pensamiento Crítico*, 4(8), 152-168. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12598876>
- Epiquién, M., Oc, O. J., Farje, J. D., y Silva, Y. A. (2023). Investigación formativa en el desarrollo de competencias investigativas en estudiantes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(4), 402-414. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i4.41264>
- Fuenmayor, J. (2024). Editorial. La educación superior en la era de la IA, principales tendencias y desafíos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(2), 9-13. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i2.41930>
- González, G. A., Martínez, L. E., Verdecia, L. J., y Moya, Á. M. (2024). Fomento de cultura investigativa universitaria a través de la gerencia estratégica de la investigación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(E-9), 35-45. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42246>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-267. <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2611>
- Jay, W., Padilla, M. G., y Rodelo, M. K. (2024). Políticas públicas ante la revolución de la Inteligencia Artificial en Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 865-883. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.26>
- Lucas, C. A. (2017). *Gerencia Estratégica. AREANDINA*: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Maita-Cruz, Y. M., Flores-Sotelo, W. S., Maita-Cruz, Y. A., y Cotrina-Aliaga, J. C. (2022). Inteligencia artificial en la gestión pública en tiempos de Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-5), 331-330. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38167>
- McAfee, A., y Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing our Digital Future*. W. W. Norton & Company.
- Mendoza, A., Ávila, P., Fernández, L., y Meza, J. (2021). La gerencia estratégica, análisis del enfoque en las empresas. *Suplemento CICA Multidisciplinario*, 2(6), 3-18. <https://suplementocica.uleam.edu.ec/index.php/SuplementoCICA/article/view/38>
- Mesa, A., y Pérez, E. (2014). La Gestión Estratégica. Aspectos a considerar e integrar creativamente a su ejercicio.

- Avances: Cuba*, 16(3), 286-294.
- Miranda, S., y Ortiz, J. A. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Morgado, A. P., y García, P. (2008). Conociendo sobre gestión. *Revista Científica Visión de Futuro*, 10(2). <https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/636>
- Numa-Sanjuán, N., Diaz-Guecha, L. Y., y Peñaloza-Tarazona, M. E. (2024). Importancia de la Inteligencia Artificial en la educación del siglo XXI. *AiBi. Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 12(2), 49-62. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3776>
- Orellana-Navarrete, V., Tenorio, F., y Abad, A. (2022). Universidad e innovación: Una mirada desde lo social. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3), 204-217. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38469>
- Pino, Y., y Díaz, M. L. (2022). La gerencia estratégica como elemento transformador de la praxis educativa. *Revista FACES*, 4(1), 147-160. <https://www.calameo.com/read/0040519928981deff4981>
- Rangel-Tolosa, Z. (2016). La gerencia investigativa universitaria desde la perspectiva de las universidades y organismos de investigación venezolanos. *Aibi. Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 4(1), 11-20. <https://doi.org/10.15649/2346030X.383>
- Serrano, M. S., Castellanos, S. J., y Andrade, D. J. (2024). Competencias en investigación del profesorado universitario: Desafíos en la construcción de la cultura investigativa. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(1), 381-397. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41662>
- Torres, G. A., Torres, J. M., y Pacheco, M. C. (2025). Inteligencia artificial generativa: Impactos y dilemas éticos en el ámbito educativo. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXI(2), 535-543. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i2.43784>
- Triana, F. R. (2014). La gestión estratégica de la empresa: Una reflexión para la gerencia de hoy. *Via Innova*, 1(1), 4-9. <https://doi.org/10.23850/2422068X.359>
- Vargas-Merino J. A. (2021). Innovación social: ¿Nueva cara de la responsabilidad social? conceptualización crítica desde la perspectiva universitaria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 435-450. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35934>
- Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., y Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – where are the educators? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 39. <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0171-0>
- Zurita, I. (2018). Gerencia estratégica como herramienta de transformación en la gestión educativa. *Episteme KOINONIA. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación*, 1(2), 35-60. <https://doi.org/10.35381/e.k.v1i2.510>