

CULTURA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: NUEVAS PERSPECTIVAS EN LA DIGITALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

CULTURE AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE: NEW PERSPECTIVES IN THE DIGITALIZATION OF ORGANIZATIONS

Lunes Rodríguez Coronel¹ Williams Aranguren Álvarez² Paola Lamenta Pistillo³

RESUMEN

El presente artículo tiene por objeto explorar la intersección entre la cultura y la inteligencia artificial (IA) generativa, analizando su impacto en la transformación digital de las organizaciones y la sociedad contemporánea. Conforme a lo anterior, se procede a analizar como la IA generativa está redefiniendo la manera en que los individuos interactúan en el espacio público cultural y organizacional en el contexto de la digitalización de la sociedad, dimensionando tanto las oportunidades como los desafíos que emergen de esta convergencia, destacando el papel de la IA en la democratización del acceso a la cultura y su potencial para fomentar la inclusión digital. Metodológicamente, la presente investigación se abordó desde el análisis crítico documental bajo el enfoque interpretativo hermenéutico, recurriendo a la multiperspectiva para contrastar la riqueza de la teoría. El artículo concluye con una reflexión crítica sobre el futuro de la cultura y las organizaciones en la era digital, en la que destaca la responsabilidad diluida, la preservación del conocimiento intangible, la democratización del acceso, la pérdida de identidad y el esclavismo virtual, destacando la necesidad de un enfoque equilibrado que combine innovación tecnológica con la inclusión digital al mismo tiempo que se preserva la cultura. El futuro de la IA se centra en la creación de experiencias digitales más humanas, personalizadas y accesibles, que están redefiniendo la forma en que las personas interactúan con el mundo, siendo fundamental que las políticas públicas adopten un enfoque más holístico, reconociendo sus implicaciones culturales y organizacionales. En este sentido, se enfatiza la importancia de políticas inclusivas y colaboración interdisciplinaria para garantizar que la IA contribuya positivamente al desarrollo cultural, organizacional y social.

Palabras clave: cultura, digitalización de las organizaciones, inclusión digital, innovación tecnológica, inteligencia artificial,

ABSTRACT

This article aims to explore the intersection between culture and generative artificial intelligence (AI), analyzing its impact on the digital transformation of organizations and contemporary society. Accordingly, it examines how generative AI is redefining the way individuals interact in the cultural and organizational public sphere within the context of the digitization of society, assessing both the opportunities and challenges that emerge from this convergence. It highlights AI's role in democratizing access to culture and its potential to foster digital inclusion. Methodologically, this research employed critical documentary analysis under a hermeneutic-interpretive approach, utilizing a multi-perspective

¹ Licenciado en Educación (UC). Museólogo. Docente e Investigador de Historia del Arte Latinoamericano en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Docente del Postgrado de la Especialización en Museología de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo UCV. Director de la Galería Universitaria Braulio Salazar de la Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

² Sociólogo (UCV). Especialista en Gerencia Social (UCV). Especialista en Relaciones Laborales (Universidad Castilla La Mancha-OIT). Doctor en Ciencias Sociales (UC) y Postdoctor en Gerencia para el Desarrollo Humano (ULA). Profesor a Dedicación exclusiva FACES-UC. Director de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Coordinador del Doctorado y Postdoctorado en Ciencias Administrativas, Postdoctorado en Tecnologías disruptivas e inteligencia artificial y Postdoctorado en Investigación y Epistemología de la FACES-UC. Valencia, Venezuela.

³ Licenciada en Contaduría Pública (UC). Magister en Administración Mención Gerencia (UC). Doctora en Gerencia (Universidad de Yacambú). Post Doctora en Ciencias Administrativas y Gerenciales (UC). Docente Titular Dedicación Exclusiva adscrita al Departamento de Contabilidad de la Escuela de ACCP Bárbula FACES-UC. Directora de Escuela ACCP FACES UC. Valencia, Venezuela.

perspective to explore the richness of social theory. The article concludes with a critical reflection on the future of culture and organizations in the digital age, highlighting diluted responsibility, the preservation of intangible knowledge, the democratization of access, the loss of identity, and virtual enslavement. It underscores the need for a balanced approach that combines technological innovation with digital inclusion while simultaneously preserving culture. The future of AI centers on creating more human, personalized, and accessible digital experiences, which are redefining how people interact with the world. It is crucial that public policies adopt a more holistic approach, recognizing their cultural and organizational implications. In this regard, the importance of inclusive policies and interdisciplinary collaboration is emphasized to ensure that AI contributes positively to cultural, organizational, and social development.

Keywords: culture, digitalization of organizations, digital inclusion, technological innovation, artificial intelligence.

JEL: M140

Fecha de recepción: 30 de julio de 2025

Fecha de aceptación: 27 de octubre de 2025

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la inteligencia artificial (IA) ha emergido disruptivamente en diversos ámbitos de la sociedad, incluyendo el cultural y el organizacional. Es conocida por su capacidad para procesar grandes volúmenes de datos o información, aprender patrones y generar contenidos, redefiniendo la manera en que las personas interactúan y le dan sentido a la vida. Este artículo busca explorar la intersección entre la cultura y la IA generativa, analizando cómo esta tecnología está dando forma a nuevas perspectivas en la digitalización de las organizaciones y la sociedad en general. A través de un enfoque interdisciplinario, se busca analizar tanto las oportunidades como los desafíos que emergen de esta convergencia, ofreciendo una visión crítica y prospectiva del fenómeno.

La relación entre tecnología, cultura y organizaciones constituye un campo de estudio con una larga tradición en las ciencias sociales. Desde la invención de la imprenta, que revolucionó la difusión del conocimiento y la manera en que las sociedades acceden a la información, hasta el surgimiento de internet, que ha transformado radicalmente las formas de comunicación, interacción y organización social, cada avance tecnológico ha generado profundas modificaciones en las prácticas culturales y en las estructuras organizacionales (McLuhan, 1964; Castells, 2010).

En la actualidad, la inteligencia artificial (IA) representa una visión singular dentro de esta relación, ya que no solo automatiza tareas rutinarias, sino que también posibilita la automatización de procesos creativos, un ámbito que tradicionalmente se consideraba exclusivamente humano. La IA contribuye a la personalización de experiencias culturales y organizacionales, generando transformaciones que desafían las concepciones clásicas sobre el papel de la tecnología en la cultura y las organizaciones. Este fenómeno actual revela la emergencia de nuevas formas de innovación que conllevan un redimensionamiento de la creatividad, la toma de decisiones y la producción simbólica (Brennen y Kreiss, 2016; Floridi, 2019).

Diversos autores han subrayado cómo la IA está configurando no solo estrategias operativas en las organizaciones sino también modos de interacción cultural, imposibilitando la aplicación de marcos tradicionales que entienden la tecnología solo como un instrumento ajeno a la esfera simbólica (Suchman, 2007). En efecto, la IA configura un espacio híbrido donde convergen aspectos técnicos, culturales y organizacionales, demandando abordajes interdisciplinarios para comprender sus impactos sociales (Zuboff, 2019, referido por Buoncompagni, 2021).

Uno de los aspectos más discutidos es el impacto de la IA en las industrias culturales y creativas. Plataformas de streaming, los algoritmos y herramientas de creación asistida están reconfigurando los modelos de producción y distribución de contenidos (Napoli, 2019). Mientras que algunos celebran la democratización del acceso a la cultura, otros advierten sobre la homogenización de los contenidos y la pérdida de diversidad cultural. Además, la creciente dependencia de algoritmos plantea preguntas sobre quién controla los flujos de información y cómo se definen los criterios que dan valor a los aspectos culturales, lo cual se genera desde el mundo organizacional.

No obstante, este avance también plantea desafíos significativos. Cuestiones éticas, como los sesgos algorítmicos y la privacidad de los datos, así como preocupaciones sobre la pérdida de autenticidad en la creación cultural, han generado debates intensos (Zuboff, 2019, referido por Buoncompagni, 2021). Además, la brecha digital amenaza con excluir a comunidades enteras de los beneficios de estas innovaciones (Van Dijk, 2020). En este sentido, es crucial abordar las desigualdades en el acceso a la

tecnología y garantizar que los avances en IA no profundicen las divisiones sociales existentes.

En el ámbito organizacional, la inteligencia artificial (IA) ha generado un impacto significativo en las organizaciones al ofrecer un abanico de oportunidades, a pesar del contexto actual de alta incertidumbre. Desde el punto de vista de las oportunidades, la IA mejora la eficiencia operativa y la precisión en la toma de decisiones mediante el análisis masivo de datos. Adicionalmente, la automatización de procesos repetitivos libera a los empleados para enfocarse en actividades más estratégicas, creativas y de valor, impactando positivamente en la productividad y competitividad empresarial, además, en la motivación de los trabajadores al involucrarse en actividades más innovadoras y retadoras. En la gestión del talento, la IA también contribuye a mejorar los procesos de selección y retención, anticipando rotaciones y necesidades de capacitación específicas.

No obstante, junto con estas ventajas, las organizaciones enfrentan amenazas y retos que deben ser sorteados. La dependencia creciente en sistemas automatizados puede implicar riesgos de privacidad y seguridad de datos, además de plantear dilemas éticos, como la discriminación algorítmica y la erosión de la interacción humana en el trabajo. Asimismo, la sustitución parcial de tareas humanas por la IA representa una disrupción laboral, con el riesgo de obsolescencia de ciertas habilidades y la necesidad crítica de desarrollar nuevos perfiles profesionales con competencias tecnológicas y sociales adaptadas. Este escenario complejo demanda que las organizaciones adopten estrategias proactivas para la gestión del cambio, incluyendo la formación continua, la regulación ética y la integración responsable de estas tecnologías, para asegurar que la innovación tecnológica se traduzca en crecimiento sostenible y equitativo. En este sentido, la IA aparece no solo como un motor de eficiencia y crecimiento, sino también como un desafío al modelo tradicional de gestión empresarial y laboral en un mundo marcado por la volatilidad y la complejidad creciente.

En este contexto aparece lo que se ha dado en llamar el transhumanismo (Álvarez-Cedrón, 2025), entendido como el proceso de interacción entre el hombre y la máquina, en este caso, con la tecnología. Desde una óptica optimista, el transhumanismo es

visto como un movimiento cultural, intelectual y científico que propone el mejoramiento de las capacidades físicas, cognitivas y psicológicas del ser humano mediante el uso de tecnologías avanzadas como la nanotecnología, la ingeniería genética, la inteligencia artificial y otras innovaciones tecnológicas. Su finalidad última es transformar la condición humana para ampliar la autonomía, inteligencia y longevidad del ser humano, llegando incluso a la posibilidad teórica de un ser posthumano con capacidades radicalmente ampliadas (Postigo, 2021 y Bostrom, 2023).

A nivel organizacional, el transhumanismo plantea desafíos considerables en el contexto de rápidos cambios tecnológicos y sociales. En primer lugar, la adopción de tecnologías transhumanistas puede alterar profundamente las estructuras laborales tradicionales, requiriendo redefiniciones de roles, habilidades y formación continua para acompañar la integración de capacidades aumentadas o modificadas. Esto podría generar desigualdades internas y externas, en la medida en que no todos los trabajadores o regiones tengan igual acceso a estos avances, incrementando la brecha digital y social dentro y entre organizaciones. Además, surgen dilemas éticos y legales relacionados con la privacidad, la identidad y la autonomía de los empleados con modificaciones tecnológicas (Chaparro, 2024), lo que implica la necesidad de marcos regulatorios claros y políticas organizacionales que orienten un uso responsable y equitativo. Finalmente, la transformación de la naturaleza humana que propone el transhumanismo fuerza a repensar las culturas organizacionales, ya que los valores, motivaciones y relaciones humanas podrían evolucionar en formas imprevisibles, aumentando la complejidad y la incertidumbre en la gestión y gobernanza empresarial, especialmente en un contexto marcado por la volatilidad y la innovación disruptiva constante (Galliano, 2019).

Estos retos demandan que las organizaciones desarrollen no solo capacidades tecnológicas sino también éticas, sociales y de liderazgo innovador para gestionar eficazmente la integración de tecnologías transhumanistas y preservar el bienestar humano en entornos cada vez más híbridos y tecnológicamente potenciados. En este sentido, el transhumanismo no solo es una propuesta científica y tecnológica, sino

también filosófica y ética, que reconfigura el concepto mismo de lo que significa ser humano (Brennan, 2015; Chaparro, 2024).

MATERIALES Y MÉTODOS

El abordaje metodológico de la presente investigación se fundamenta en el paradigma interpretativo, el enfoque cualitativo y el método hermenéutico. Esta perspectiva metodológica permite la comprensión profunda de los fenómenos estudiados mediante la interpretación de sentidos desde la "otredad", penetrando desde el interior en la relación sujeto-objeto, donde el investigador se posiciona como participante activo en el proceso interpretativo (Hernández, 2023).

La hermenéutica como método de investigación social facilitó la aproximación sistemática al contexto histórico, cultural y los marcos teóricos que fueron interpretados. El proceso hermenéutico siguió los principios del círculo hermenéutico, caracterizándose por un movimiento constante entre la comprensión de las partes individuales del corpus documental y la totalidad del contexto estudiado. Este proceso iterativo permitió una comprensión más profunda, donde cada ciclo de análisis arroja nueva luz tanto sobre los elementos específicos como sobre el conjunto integral del fenómeno investigado (Ángel, 2011).

El contraste de problemas teóricos se desarrolla mediante un proceso dialéctico que reconoce la naturaleza dinámica y compleja de los fenómenos sociales. Esta visión integra procesos inductivos y deductivos, comenzando con visiones generales de la situación y sus contextos, descendiendo a aspectos concretos y relevantes desde el punto de vista de los propósitos de la investigación, para retornar posteriormente a las dimensiones generales que actúan como contexto de significación.

Finalmente, se aclara que en la elaboración de este artículo se utilizaron herramientas de inteligencia artificial (IA) generativa como apoyo metodológico para la búsqueda bibliográfica, análisis documental y mejora de la redacción académica, siempre bajo la supervisión y control crítico del equipo investigador. La IA funcionó exclusivamente como una herramienta técnica que facilitó la organización y síntesis de información

científica, sin intervenir en las formulaciones de la problematización, interpretación o conclusiones.

Este uso responsable y transparente de la IA se alinea con las directrices éticas de organismos internacionales como el Committee on Publication Ethics (COPE, 2025) y la UNESCO (2025), que establecen que la autoría y responsabilidad científica deben permanecer exclusivamente en manos humanas.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

a) Cultura, inteligencia artificial y digitalización: aproximación epistémica.

Para comprender la intersección entre cultura, inteligencia artificial (IA) y digitalización de las organizaciones y la sociedad, es fundamental precisar estos conceptos. Muchos autores convergen en definir la cultura como el conjunto de prácticas, creencias, valores, expresiones artísticas y tradiciones que caracterizan a un grupo o sociedad (Geertz, 1995). Es un fenómeno dinámico que se construye y reconstruye constantemente a través de la interacción humana y la influencia de factores externos, como la tecnología. De esta manera, Macionis y Plummer (2007, p. 108), la definen como “diseños de formas de vida” o caja de herramientas con soluciones para los problemas cotidianos, sirviendo de puente hacia el pasado, así como una guía hacia el futuro.

Dos aspectos son importantes distinguir con relación a la cultura, relacionadas con el pensamiento y las cosas; esto es, la cultura no material y la cultura material. Macionis y Plummer (2007, p. 109), refieren:

...cultura no material es el mundo tangible de las ideas creado por los miembros de una sociedad ... Por otra parte, la cultura material constituye las cosas tangibles creadas por los miembros de una sociedad ... Ambas implican prácticas culturales, modos de acción que empleamos en la mirada de pequeños encuentros que se producen en la vida diaria (Bourdieu, 1990). Los seres humanos hacemos cultura y ella a su vez “nos hace”. Se convierte en parte de nosotros mismos (lo que a menudo describimos, pero inadecuadamente, como “naturaleza humana”).

Con relación a lo anterior, la cultura se desarrolla entre lo no material y lo material, en una relación recíproca en la que se crean y modifican contenidos que orientan las

acciones humanas y, por tanto, las hacen más complejas, al presentarse diversos elementos determinantes que dificultan la definición del significado de las propias prácticas culturales y como las mismas afectan recíprocamente a los seres humanos involucrados en las mismas. Se aporta con Geertz (1995, p. 5) que:

...el hombre es un animal suspendido en una red de significados que él mismo ha tejido, estoy convencido de que la cultura es esa red y, en consecuencia, su estudio no es una ciencia experimental a la búsqueda de una ley sino una búsqueda de significados...

Con base en lo anterior, se podría afirmar que la cultura y sus elementos (valores, creencias, costumbres, conductas y los objetos materiales) constituyen la vida de un pueblo, en la medida en que los significados guían las acciones de los individuos.

Por otra parte, la cultura general se traslada a la organizacional, reproduciéndose estos valores en el ámbito empresarial o institucional, otorgando a las mismas características propias que afectan a los individuos que la conforman, a la vez que impactan a la sociedad a través de la producción de sus bienes y servicios, generándose, por tanto, un hilo conductor de múltiples entradas y salidas que le imprimen un carácter complejo al contexto organizacional, dibujando fronteras invisibles entre los ámbitos individual, grupal, social y organizacional.

La inteligencia artificial (IA), por su parte, es un campo de la informática que busca crear sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana, como el aprendizaje, la toma de decisiones y la creatividad (Russell y Norvig, 2020). La IA se divide en dos categorías principales: la IA débil, diseñada para tareas específicas, y la IA fuerte, que aspira a emular la inteligencia humana en su totalidad. Almirall et al (2018, párr.1), la definen como:

La inteligencia artificial, o IA, es una disciplina dentro de la informática y la ingeniería cuyo objetivo es el desarrollo de sistemas inteligentes –capaces de aprender y adaptarse– tomando como referencia la inteligencia humana. Y de la misma manera que la inteligencia humana es diversa, compleja y múltiple, la inteligencia artificial también lo es. De hecho, hay numerosas ramas de estudio dentro de la IA, incluyendo la robótica, la percepción por ordenador (visión, reconocimiento del habla, etc.), el aprendizaje automático, la planificación, el razonamiento, la representación del conocimiento, el procesamiento del lenguaje natural,

las ciencias sociales computacionales, la informática afectiva, los agentes inteligentes, los chatbots...

Finalmente, la digitalización se refiere al proceso de convertir información analógica en formatos digitales, así como a la integración de tecnologías digitales en diversos aspectos de la vida cotidiana (Brennen y Kreiss, 2016). Este proceso ha transformado la forma en que se produce, distribuye y consume la cultura, generando nuevas dinámicas sociales y económicas. Las organizaciones inevitablemente están siendo afectas de manera significativa por este proceso de digitalización, bien sea en sus procesos productivos internos o en la relación con los clientes, la proyección de su imagen corporativa, entre otros aspectos. Macionis y Plummer (2007, p. 629), haciendo referencia a las revoluciones, pilares de la ciencia, entre las que se cuenta la revolución informática, especifican:

Los temas claves incluyen su omnipresencia, la importancia de la digitalización, la alteración en el concepto del tiempo y espacio, y la convergencia de diferentes formas en redes comunes. Esta revolución está transformando todos los aspectos de la vida social y está creando economías digitales, democracias digitales, relaciones digitales y nuevas cibercomunidades. A su vez, conlleva los riesgos de las ciberclases, los ciberdelitos, la sobrecarga de información y posibles disfuncionalidades.

El tema de la digitalización de las organizaciones y la sociedad pareciera radicar en su capacidad de influencia para la transformación de muchos ámbitos de la vida humana, además de su aparente “autonomía” para desarrollarse de manera independiente de los demás sistemas que componen la sociedad. La digitalización se constituye en un nuevo paradigma que va cobrando fuerza en la medida en que el convencimiento de las personas sobre su uso va creciendo.

b) La Inteligencia Artificial como herramienta cultural y organizacional.

La inteligencia artificial (IA) ha trascendido su rol como tecnología disruptiva para convertirse en un instrumento fundamental en la reconfiguración de las prácticas culturales contemporáneas. Su integración en procesos creativos, de preservación y divulgación cultural, a través de los entornos organizacionales, está ampliando los límites de lo posible, así como replanteando conceptos como autoría, propiedad intelectual, acceso, entre otros temas. Controversialmente, deja ver implicaciones

éticas, no obstante, su potencial para democratizar o fragmentar la experiencia cultural en la sociedad digital.

La IA está redefiniendo aspectos sustanciales de las sociedades contemporáneas, sobre todo, las más expuestas a las tecnologías y sus procesos de digitalización. Las redes sociales, plataformas de internet, nuevos esquemas colaborativos de interacción con la tecnologías, en las que al final los individuos dejan su información y contribuyen con los algoritmos, van dibujando una sociedad “ideal” a la medida de cada quien, en una especie de realidad virtual o aumentada, en la que la satisfacción de las necesidades viene dada por la experiencia en la interacción con la tecnología, en la que el tema generacional es clave, pues las nuevas generaciones se van asimilando, conscientes o inconscientemente, hasta asumir estos patrones como propios y de los cuales generan procesos de dependencia. Uno de los aspectos centrales en este tema es el del consumo y el consumismo, desarrollado exhaustivamente por Bauman. En palabras de este autor (Bauman, 2007, p. 77):

Si la cultura consumista es la forma en que los miembros de una sociedad de consumidores actúan “irreflexivamente” -o en otras palabras, *sin* pensar en aquello que consideran el propósito de sus vidas y en los medios más adecuados para alcanzarlo, *sin* pensar en cómo distinguen todo aquello que es relevante para ese propósito de aquello que descartan por irrelevante... entonces la *sociedad* de consumidores (o de consumo) refiere a un conjunto específico de condiciones de existencia bajo las cuales son muy altas las probabilidades de que la mayoría de los hombres y mujeres adopten el consumismo antes que cualquier otra cultura, así como las de que casi siempre hagan todo lo posible por obedecer sus preceptos.

Es así como, de acuerdo con Bauman, la “sociedad de consumidores”, promueve o refuerza la adopción de un estilo y estrategia de vida consumista que desapruueba toda opción cultural diferente. Una sociedad en la cual amoldarse a la cultura del consumo es la única elección viable y un requisito de pertenencia.

Otro aspecto controversial es el acceso a la IA y su democratización. Los llamados algoritmos de recomendación, basados en IA, están transformando la manera en que se consume la cultura. Organizaciones que manejan plataformas como Spotify, Netflix o TikTok, por mencionar solo algunas de las más usadas, analizan patrones de

comportamiento para ofrecer contenidos adaptados a preferencias individuales. Esto democratiza el acceso a nichos culturales, pero, como doble lectura, también puede generar “burbujas algorítmicas” que refuerzan sesgos y limitan la exposición del individuo a la diversidad cultural (Napoli, 2019).

Por otro lado, herramientas como traductores automáticos y sistemas de subtitulado en tiempo real, muy populares en las aplicaciones de teléfonos inteligentes e internet, están eliminando barreras lingüísticas, facilitando el intercambio interorganizacional e intercultural.

Sin embargo, el uso de la IA en la cultura no está exento de riesgos. Entre los principales se encuentran sesgos algorítmicos: si los datos de entrenamiento reflejan prejuicios históricos (hacia las mujeres, razas, credos, preferencias sexuales, entre otros), la IA reproducirá desigualdades (Buolamwini y Gebru, 2018). Privacidad: La recolección masiva de datos para personalizar experiencias culturales implica riesgos de vigilancia, como advierte Zuboff (2019, referido por Buoncompagni, 2021) en su análisis del capitalismo de vigilancia. Propiedad intelectual: ¿Quién posee los derechos de una obra creada por IA: ¿el programador, el usuario o la máquina? Existen vacíos legales. Además, la brecha digital agrava desigualdades: comunidades sin acceso a tecnología quedan excluidas de las nuevas formas de cultura algorítmica (Van Dijk, 2020).

Con relación a la cultura y los avances de la IA, el futuro plantea escenarios tanto utópicos como distópicos. Por un lado, la IA podría impulsar una cultura aumentada, donde realidades virtuales y la holografía ofrezcan experiencias inmersivas. Por otro lado, existe el riesgo de una homogenización cultural, donde algoritmos globales prioricen contenidos masivos en detrimento de expresiones locales. Para mitigar este efecto, se requieren políticas inclusivas y marcos éticos que equilibren los procesos de innovación con la preservación de la diversidad. Iniciativas como la Recomendación sobre Ética en IA de la UNESCO (2021) son pasos clave, pero su implementación depende de la colaboración multidisciplinar entre tecnólogos, cultores, legisladores, universidades y comunidades.

En tal sentido, se podría afirmar que la IA es una herramienta cultural poderosa, capaz de amplificar la creatividad, preservar legados y conectar sociedades. Sin embargo, su potencial solo se realizará plenamente si se aborda con una mirada crítica que priorice la equidad, la diversidad y los derechos humanos. La tecnología no es neutral: su impacto depende de cómo la sociedad decida usarla. En este sentido, la IA no es el fin de la cultura humana, sino un nuevo capítulo en su evolución dialéctica.

c) Intersección entre Cultura e Inteligencia Artificial en el proceso de digitalización de las organizaciones.

La integración de la inteligencia artificial (IA) generativa en los procesos de digitalización no representa simplemente una mejora técnica, sino una reconfiguración profunda de la identidad, la operatividad y la cultura de las organizaciones y la sociedad, redefiniendo la creación de valor y las relaciones humanas en los diferentes entornos.

La digitalización ha dejado de ser un proceso de conversión de formatos para transformarse en un entorno vital donde la IA actúa como un agente co-creador. Esta tecnología no solo automatiza tareas, sino que procesa volúmenes masivos de datos para identificar patrones y generar contenidos, desafiando las concepciones clásicas de creatividad y gestión. Sin embargo, este avance trae consigo una serie de "aspectos ocultos" y tensiones éticas que a menudo quedan eclipsados por la narrativa de la eficiencia operativa, tales como la gestión algorítmica y el riesgo de homogeneización cultural, entre otros.

Con la irrupción de la IA, la tecnología adquiere una agencia propia. Ya no es solo un medio de soporte, sino un actor que toma decisiones, filtra información y media en las interacciones humanas. Esto genera una cultura algorítmica dentro de las organizaciones, donde los valores y normas no solo se transmiten a través de manuales o el liderazgo humano, sino que están codificados en los sistemas que asignan tareas, evalúan el desempeño y predicen comportamientos. La cultura organizacional se vuelve híbrida, una mezcla de intuición humana y lógica computacional, lo que plantea interrogantes sobre la autonomía y la autenticidad de las decisiones organizacionales.

En este marco, otro elemento que adquiere importancia crucial es el que emerge la tendencia del transhumanismo organizacional: el uso de la tecnología para ampliar las capacidades cognitivas y físicas de los empleados. Herramientas de IA generativa, realidad aumentada y análisis predictivo buscan crear un trabajador "super-productivo" o "empleado aumentado".

Si bien esto ofrece oportunidades de desarrollo y eficiencia, también crea nuevas brechas. La desigualdad ya no es solo económica, sino cognitiva y técnica: aquellos que dominan la colaboración con la IA frente a aquellos que son desplazados por ella. Además, surge el dilema de la identidad profesional; cuando la habilidad técnica reside en la máquina, el valor del empleado se desplaza hacia habilidades más abstractas y difíciles de medir, como la empatía y el juicio ético.

El siguiente cuadro contrasta la organización tradicional con la organización digitalizada impulsada por IA, destacando los cambios visibles y, los aspectos ocultos que surgen en esta transición.

Cuadro 1. La dualidad de la transformación digital: Mapas visibles y territorios ocultos en la organización algorítmica

Dimensión de Análisis	Organización Tradicional (Pre-Digital)	Organización en Digitalización (Era IA)	Aspectos Ocultos y Riesgos Latentes (La "Letra Pequeña" de la Digitalización)
Fuente de Autoridad	Jerarquía humana, experiencia, antigüedad.	Algoritmos, Datos, Modelos Predictivos. Liderazgo híbrido.	La Evaporación de la Responsabilidad: Dificultad para atribuir culpa o mérito cuando las decisiones son tomadas o sugeridas por "el sistema" (Black Box).
Naturaleza del Trabajo	Tareas manuales y cognitivas rutinarias. Procesos lineales.	Colaboración Humano-IA. Automatización cognitiva y creativa.	Esclavismo Virtual y Subordinación: El trabajador queda supeditado al ritmo implacable y 24/7 de la máquina. Pérdida de soberanía sobre el propio tiempo.
Gestión del Conocimiento	Tácito, residente en las personas (Expertos). Transmisión mentores-aprendices.	Explícito, codificado en Nube/LLMs. Acceso democratizado instantáneo.	Erosión del Conocimiento Tácito: La dependencia de la IA para soluciones rápidas atrofia la intuición experta y la capacidad de resolver problemas desde cero.

Cultura e Identidad	Valores compartidos a largo plazo. Identidad corporativa sólida y local.	Cultura fluida, personalizada y global. Diversidad e inclusión digital.	Homogeneización Cultural: Los modelos de IA, entrenados con datos dominantes, pueden aplanar la diversidad cultural y los matices locales de la organización.
Innovación y Creatividad	Procesos de lluvia de ideas, serendipia humana, error como aprendizaje.	Generación iterativa por IA, optimización de patrones.	Pérdida de la Serendipia: Los algoritmos de recomendación encierran a la organización en "burbujas de filtro", eliminando el azar necesario para la innovación disruptiva.
Valores Éticos	Códigos de conducta escritos, supervisión moral humana.	Ética del algoritmo (Sesgos codificados). Eficiencia como valor supremo.	El "Lado Sombra" (Shadow Side): Discrepancia entre los valores declarados (humanismo) y los valores operacionales ejecutados por el algoritmo (eficiencia a toda costa).

Fuente: Elaboración propia.

d) Nuevas perspectivas en la digitalización de las organizaciones y la sociedad.

La digitalización de las organizaciones y la sociedad en general, impulsada por la inteligencia artificial (IA) y las tecnologías emergentes o disruptivas, está redefiniendo la forma en que se interactúa con la cultura, el conocimiento, las organizaciones y entre nosotros. Este proceso no solo transforma las estructuras existentes, sino que también plantea escenarios futuros donde la inclusión, la educación y la experiencia cultural y organizacional se reconfiguran. A continuación, se exploran cuatro dimensiones clave de esta evolución.

d.1. La IA como facilitadora de la inclusión cultural y digital en las organizaciones, transformando la forma de gerenciar. La IA emerge como una herramienta importante para reducir brechas históricas en el acceso a la cultura y la tecnología. Por un lado, como se mencionó anteriormente, los sistemas de traducción automática como *Google Translate*, *DeepL*, entre otros, están disipando las barreras lingüísticas, permitiendo que comunidades marginadas accedan a contenidos educativos y culturales globales. Esto llega incluso al uso de la IA para desarrollar modelos de voz en lenguas

indígenas, preservando idiomas en riesgo de extinción y fomentando la diversidad cultural (UNESCO, 2021).

En el ámbito digital de las organizaciones, algoritmos de accesibilidad -como descripciones automáticas de imágenes para personas con discapacidad visual- facilitan el acceso a plataformas digitales, permitiendo que personas con limitaciones diversas puedan ser parte de este ecosistema. Sin embargo, persisten desafíos: la brecha digital, que afecta al 37% de la población mundial sin conexión a internet (UIT, 2022), limita el alcance de estas soluciones. Para abordarlo, es necesario llevar conectividad a zonas remotas, aunque su éxito depende de políticas públicas que prioricen la equidad (Van Dijk, 2020).

Las organizaciones se vienen transformando de manera significativa con el uso de la IA y, con ello, la forma de realizar el trabajo y gerenciar las empresas. La IA permite digitalizar los procesos rutinarios, presionando al trabajador a adquirir nuevas habilidades digitales que requieren de tiempo, recursos y competencias previas con las cuales muchas veces no se cuentan. Igualmente, a nivel gerencial, los procesos clásicos de planificación, organización, dirección y control se ven transversalizados por nuevos esquemas de configuración organizacional, en las cuales ya no se parte de la planificación estratégica clásica (no se define misión, visión, futuro, valores), sino de formas de planificación y gerencia más desestructuradas y dinámicas, que incorporan la incertidumbre como un recurso habitual que forma parte del contexto de la organización.

d.2. El papel de la IA en la educación y la divulgación cultural. La IA está revolucionando la educación mediante plataformas adaptativas como Duolingo, que personalizan el aprendizaje según el ritmo y estilo de cada usuario. Modelos como GPT-4 permiten crear tutores virtuales capaces de explicar conceptos complejos en múltiples idiomas. Además, cada vez más, diferentes instituciones emplean *chatbots* con IA para guiar a sus usuarios o clientes, aumentando las audiencias globales.

d.3. Futuros escenarios: Cultura Aumentada y Realidad Virtual. El futuro de la digitalización apunta hacia una cultura aumentada, donde la realidad virtual (RV) y la realidad aumentada (RA) fusionan lo físico y lo digital. Museos en el mundo ya ofrecen

experiencias inmersivas, donde los visitantes pueden "pasear" por antiguas civilizaciones o interactuar con hologramas de figuras históricas, en general, se trata de proyectos en los cuales la interfaz cerebro-máquina permite experiencias culturales directamente vinculadas a la percepción humana.

En el ámbito creativo, diversas plataformas están construyendo metaversos donde usuarios crean y monetizan lo digital, redefiniendo conceptos de propiedad intelectual y autoría. Sin embargo, estos avances plantean riesgos: la homogenización cultural por algoritmos globales o la pérdida de autenticidad en experiencias mediadas por máquinas.

En definitiva, pareciera que la IA ofrece oportunidades sin precedentes para la inclusión, la educación y la creatividad. Sin embargo, su éxito dependerá de abordar los desafíos éticos, como la brecha digital y los sesgos algorítmicos. Como concluye la UNESCO (2021), el futuro debe construirse desde un enfoque humanista, donde la tecnología amplíe -no limite- el potencial de la humanidad.

d.4. ¿Cuál es el futuro de las organizaciones y su administración? Necesariamente las organizaciones deben adaptarse a todos estos nuevos cambios y transformaciones que están enmarcando las tecnologías disruptivas y la inteligencia artificial. No es suficiente con monitorear los contextos internos y externos para generar adaptaciones, sino que la organización de ahora, debe ser compleja e intrínsecamente proclive al cambio y a la incertidumbre como manera de administrarse, esto es, convertirle legítimamente en una organización inteligente, que rompe con las barreras institucionales para fusionarse con sus grupos de interés, incluyendo otras empresas competidoras, para explorar estas nuevas experiencias para generar bienes y servicios bajo una nueva perspectiva tecnológica en proceso de configuración y reconfiguración permanente.

e) Algunos dilemas.

Velásquez (2025, p.83), refiriéndose a las teorías de Braidotti sobre lo Posthumano, plantea un dilema interesante, señalan que:

...presenta la compleja y necesaria tarea que debe realizarse: "dejar de situar al hombre como centro de todas las discusiones", con lo que incita a una visión que

abarque la tecnología y los avances científicos, la dinámica global, los cambios ecológicos, etc., es decir, todas aquellas perspectivas que abren la creación de nuevos conceptos a través de las relaciones interdisciplinarias existentes actualmente.

Se dice interesante, pues las corrientes de pensamiento tradicionales tienen a posicionar sus críticas alrededor, justamente, de la “deshumanización” que puede implicar los avances tecnológicos y con ello las posibles exclusiones de grupos humanos, en virtud de no poder acceder a las condiciones mínimas para entrar en el ecosistema tecnológico. Sin embargo, la autora refiere que estas reconfiguraciones producto de las tecnologías disruptivas y la inteligencia artificial, que transforman “lo humano”, “...es posible la formulación de nuevas políticas socio-cultuales que aborden la transformación tecnológica con responsabilidad visión de futuro, priorizando... las capacidades humanas acordes a las nuevas necesidades expuestas por la interrelación de dichos sistemas vivos y no vivos.” (Velásquez, 2025, p. 84). Por otra parte, las transformaciones propias de la sociedad, en las cuales el factor tecnológico es trascendental, también generan muchos dilemas. Delgado (2025), reseña las metáforas de la modernidad líquida y la modernidad gaseosa, la primera referida a la inestabilidad de la sociedad actual, causada por la fluidez de sus instituciones y relaciones, requiriendo la adaptabilidad en la cual los vínculos humanos se desvanecen; y la segunda, de volatilidad absoluta, donde los cambios son tan acelerados que no hay tiempo para la adaptación y todo parece evaporarse antes de tomar forma. Con base en ello afirma (Delgado, 2025, p. 13):

Estas dos metáforas permiten comprender el desbordamiento social como la incapacidad de contener y regular las dinámicas sociales. En este ambiente, la cultura digital es el escenario central del desbordamiento, ya que los procesos de digitalización exacerban la volatilidad y la fluidez de las relaciones sociales, los sistemas, estructuras, valores y prácticas. La interconexión global disuelve, disemina las fronteras de lo local y lo global; el tiempo y el espacio se transforman frente al consumo, la personalización masiva, la sobre individualización y super especialización que las interacciones digitales propician frente a las preferencias de consumo y de interacción entre individuos y con las tecnologías.

Estas dos autoras, retratan claramente lo que está sucediendo en la digitalización de las interacciones sociales, las organizaciones y la sociedad, en la que los seres humanos parecieran ser simple espectadores de un proceso que supera sus capacidades cognitivas y comprensivas, pero que, sin embargo, se le impone culturalmente, dejándolo con muy pocas opciones para buscar o decidir vías alternativas.

Ello obliga a preguntarse, acerca del futuro de la tecnología y la humanidad, en un proceso de interacción “desigual”, pero que cada vez es más cotidiano y se expande a todos los ámbitos de la vida social. Las Ciencias Sociales tienen un gran papel que jugar en este ámbito.

f) Limitaciones en el estudio de la cultura y la IA y la digitalización de las organizaciones y la sociedad.

Las limitaciones al estudiar la cultura en el contexto de la Inteligencia Artificial en el proceso de digitalización de las organizaciones son diversas y complejas. Solo para mencionar algunas, la investigación se enfrenta a la complejidad y heterogeneidad propias de las organizaciones, donde la integración de IA varía ampliamente en función del sector, tamaño, cultura y madurez digital. Esto dificulta la generalización de resultados y el diseño de modelos únicos que capten plenamente las dinámicas internas y cómo estas se transforman con la IA (García, 2020).

La falta de datos longitudinales y la escasez de estudios empíricos profundos, representa otra limitación importante que permita analizar el impacto de la IA en la cultura a largo plazo. La mayoría de las investigaciones están basadas en casos puntuales o revisiones teóricas, lo que restringe la comprensión evolutiva de este fenómeno actual, especialmente bajo contextos cambiantes y crisis como las actuales (Nieves *et al.*, 2024).

Adicionalmente, la resistencia al cambio y barreras culturales internas en las organizaciones dificultan la implementación efectiva de IA y la evaluación de su impacto en la cultura global. Estas barreras incluyen miedos por la pérdida de empleo,

desconocimiento tecnológico, así como desconfianza en sistemas automatizados, que no siempre son medibles ni integrados adecuadamente en los estudios (ISDI, 2025).

La interdisciplinariedad de la IA y la cultura organizacional también plantea dificultades metodológicas, dado que diversos enfoques disciplinarios y técnicos deben combinarse para captar la complejidad del fenómeno. Sin embargo, gran parte del trabajo académico no logra integrar plenamente estas perspectivas, limitando una comprensión holística (Fernández, 2024).

Finalmente, existe la limitación inherente de que la IA y la digitalización evolucionan rápidamente, generando un desfase temporal entre la publicación de los estudios y la realidad aplicada, lo que dificulta mantener actualizadas las teorías y prácticas organizacionales frente a la transformación cultural (Adecco, 2024). Lo anterior hace significativo los estudios en esta materia como un avance al conocimiento existente para el posicionamiento de teorías o corrientes de pensamiento que den forma y sentido a esta nueva área de conocimiento, que representa una disrupción de muchos de los modelos existentes.

CONCLUSIÓN

La intersección entre cultura, organizaciones e inteligencia artificial (IA) representa un eje transformador en la digitalización de la sociedad, ofreciendo importantes oportunidades jamás vistas, pero también planteando desafíos complejos que demandan una reflexión crítica sobre sus procesos e implicaciones, así como de la acción colectiva inmersa para aprovechar esas oportunidades, pero también para mitigar las desigualdades. A lo largo de este análisis, se ha evidenciado cómo la IA está reconfigurando las organizaciones y sus procesos gerenciales, así como la creación, preservación y divulgación de la cultura, sobre todo, de la cultura global generada sobre todo a partir de la década de los años 70 del siglo XX, al tiempo que redefine las dinámicas de inclusión, educación y experiencia humana. Sin embargo, estos avances coexisten con tensiones éticas, económicas, sociales, culturales y políticas que no pueden ignorarse.

A tal efecto, con el fin de distinguir las intersecciones entre la Cultura, la IA y el marco de la digitalización de las organizaciones, se precisan algunos fenómenos latentes que la digitalización trae consigo y que requieren una atención crítica por parte de los líderes organizacionales.

En primer término, se refiere a la Responsabilidad, en la cual la toma de decisiones se vuelve difusa creando, en muchos casos, vacíos éticos. Si el sistema discrimina o falla, la respuesta común es culpar a un "error técnico", deshumanizando las consecuencias, lo cual erosiona la cultura de rendición de cuentas (*accountability*), fundamental para la integridad organizacional (Instituto de Investigación Matemática GhostDrift, 2025).

Otro aspecto importante se refiere al Conocimiento. La digitalización promete preservar el conocimiento, pero paradójicamente puede erosionarlo. El conocimiento tácito (el "saber hacer" intuitivo adquirido por experiencia) es difícil de codificar. Si los empleados confían ciegamente en las respuestas de la IA para redactar, programar o diagnosticar, dejan de ejercitar los procesos cognitivos profundos necesarios para desarrollar experticia, lo cual genera una fragilidad organizacional: la empresa parece inteligente gracias a sus herramientas, pero su capital humano se vuelve intelectualmente dependiente. Ante una falla del sistema o una situación inédita que la IA no pueda predecir, la organización puede descubrir que nadie "sabe" realmente cómo funciona el negocio. (Gupta, Fugener y Walzner, 2025).

A lo largo de este artículo se resalta la tensión entre la democratización del acceso y la pérdida de autenticidad. Al integrar herramientas de IA globales en la cultura local de una organización, existe el riesgo de importar sesgos y estilos estandarizados. Esta homogeneización aplana la diversidad de pensamiento y expresión, creando una monocultura digital eficiente pero estéril, donde la autenticidad se sacrifica en pro de la optimización. (Bautista y Guzmán, 2025).

Un aspecto crítico mencionado en la literatura reciente es el concepto de "esclavismo virtual". En el contexto de la digitalización organizacional, esto se manifiesta de dos formas: 1. La subordinación humana al algoritmo: Trabajadores de plataformas o empleados monitoreados por software de productividad que pierden su autonomía y deben responder a las demandas de un sistema que no descansa. 2. La

deshumanización de la interacción: Al tratar con agentes virtuales o al ser tratados como nodos de datos, se normalizan dinámicas de poder unilaterales que pueden permear las relaciones humanas reales dentro de la empresa, fomentando una cultura utilitarista y poco empática. (Delgado, Juárez y Sarraute, 2025).

Finalmente, la eficiencia se erige como el adversario natural de la serendipia. Los algoritmos están concebidos para ofrecer al usuario más de aquello que ya le agrada o aquello que estadísticamente tiene mayor probabilidad de interesarle, limitando así los encuentros inesperados y fortuitos que nutren el descubrimiento. En una organización, esto significa que los equipos reciben información que confirma sus sesgos existentes. La innovación radical a menudo surge de conexiones inesperadas, de errores felices o de encuentros no planificados (serendipia). Una cultura organizacional excesivamente digitalizada y filtrada por IA elimina este ruido beneficioso, encerrando a la empresa en un ciclo de optimización incremental que le impide ver oportunidades fuera de su radar algorítmico. (Valenzuela *et al.* 2024).

De esta manera, la intersección entre cultura e IA en el proceso de digitalización de las organizaciones no es un destino utópico de eficiencia pura, sino un terreno complejo de negociación constante entre lo humano y lo maquínico. El análisis revela que la verdadera transformación digital no reside solo en la adopción tecnológica, sino en la capacidad de la organización para gestionar estos aspectos ocultos. El desafío para el liderazgo contemporáneo es evitar que la "evaporación de la responsabilidad" y la "erosión del conocimiento" debiliten el tejido institucional. Esta discusión sugiere el surgimiento de controversias entre las cuales pueden mencionarse:

- Pérdida de la autenticidad y humanidad en virtud del valor que adquieren los algoritmos en la creación de elementos que afectan a las organizaciones y la cultura, generando procesos que conllevan conductas más autómatas que creativas. Si bien la IA amplía las posibilidades creativas, existe el riesgo de que la cultura se convierta en un producto estandarizado, desprovisto de la subjetividad humana que históricamente ha definido la sociedad. La creatividad híbrida, donde humanos y máquinas colaboran, podría ser una vía para

equilibrar la innovación con la autenticidad, pero requiere marcos regulatorios o jurídicos apropiados.

- Brecha digital y acceso desigual a las tecnologías de IA, pues a pesar de los esfuerzos por democratizar el acceso a la tecnología digital, la brecha digital persiste como un obstáculo estructural. Según la UIT (2022), el 37% de la población mundial carece de conexión a internet, lo que excluye a comunidades marginadas de herramientas educativas, plataformas variadas y oportunidades económicas vinculadas a la IA. Los programas de alfabetización digital son insuficientes sin políticas públicas que prioricen la equidad. Como advierte Van Dijk (2020), la brecha no es solo tecnológica, sino también cognitiva y social: sin habilidades para interactuar críticamente con la IA, las desigualdades se profundizarán.
- Regulación y gobernanza de la IA. La falta o insuficiencias de regulaciones claras en torno a la IA generan vacíos legales y éticos. ¿Quién es responsable del contenido generado por algoritmos? ¿Cómo proteger los derechos de autor en obras co-creadas con IA? La Unión Europea ha avanzado con el *Artificial Intelligence Act*, que clasifica los riesgos de las aplicaciones de IA, pero su enfoque en otras áreas conexas aún es incipiente. Además, los sesgos algorítmicos (como los de reconocimiento facial) exigen transparencia y auditorías independientes. La gobernanza efectiva requerirá colaboración entre gobiernos, empresas y comunidades, siguiendo principios como los propuestos en la Recomendación sobre Ética en IA de la UNESCO (2021).
- A nivel organizacional, la IA y las tecnologías asociadas presionan por una redefinición trascendental de las formas clásicas de gerenciar, las relaciones de trabajo, los procesos de interacción entre los humanos y las tecnologías en su ámbito laboral, entre muchos otros aspectos, que podrían causar discriminación, exclusión y hasta la desaparición de fuentes de trabajo.
- Para finalizar, queda preguntarse por el futuro y quizás, la palabra más apropiada para describirlo es “equilibrio”. El potencial de la IA para enriquecer los diversos elementos de una sociedad globalizada es indiscutible: desde la preservación de valores y creencias hasta la creación de metaversos inclusivos.

Sin embargo, el éxito de la IA generativa podría depender de tres pilares fundamentales: 1) Preservación de la Autenticidad (para el fomento de modelos de creatividad híbrida que valoren lo humano y la diversidad cultural). 2) Inclusión Digital Universal (que garanticen el acceso equitativo a la tecnología mediante infraestructura, educación y políticas públicas redistributivas) y 3) Gobernanza Ética (que consiste en desarrollar marcos regulatorios flexibles y participativos que prioricen los derechos humanos sobre intereses comerciales).

Según la perspectiva de Zuboff (2019, citado por Buoncompagni, 2021), la inteligencia artificial es una construcción social. Su impacto en las organizaciones dependerá de las decisiones que se tomen en el presente: ya sea para permitir la inclusión de grupos marginados o, por el contrario, para reproducir las jerarquías existentes. En este sentido, el futuro de la sociedad digital no debe configurarse como un escenario dominado por algoritmos opacos, sino como un espacio donde la tecnología actúe como puente hacia una cultura más diversa, crítica y humana.

REFERENCIAS

- Adecco. (2024). *IA en Organizaciones: Retos y Estrategias de Implementación*. Adecco Blog. <https://www.adecco.com/es-co/blog/ia-en-organizaciones-retos-y-estrategias-de-implementaci%C3%B3n>
- Almirall, E., Núñez, L., Vives, L., & Oliver, N. (2018). Inteligencia artificial en los negocios. *Harvard Deusto Business Review*, (274), 42-51.
- Álvarez-Cedrón, A. (2025). *Transhumanismo: Análisis del Impacto Económico y Social de las Tecnologías de Mejora Humana*. Madrid. Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/89422/3/TFG-Alvarez-Cedron%20Miro%2C%20Antonio.pdf>
- Ángel-P., D. A. (2011). La hermenéutica y los métodos de investigación en ciencias sociales. *Estudios de Filosofía*, (44), 9-37.
- Bauman, Z. (2007). *Vida de consumo*. Fondo de Cultura Económica.
- Bautista Saucedo, F. y Guzmán Olguín, G. (2025). *La generación de estereotipos por parte de la inteligencia artificial. Una mirada reflexiva ante la dependencia tecnológica*. Centro de Estudios en Diseño y Comunicación.

<file:///C:/Users/Admin/Downloads/12291-Texto%20del%20art%C3%ADculo-39094-1-10-20250521.pdf>

Bostrom, N. (2003). *Intensive seminar on transhumanism*. Yale University. <http://www.nickbostrom.com>

Brennan, S. (2015). Transhumanismo, neuroética y persona humana. *Revista Bioética*, 23(3), 1-13.

Brennen, J. S., & Kreiss, D. (2016). Digitalization. En K. B. Jensen, R. T. Craig, J. D. Pooley, & E. W. Rothenbuhler (Eds.), *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy* (pp. 1-11). Wiley-Blackwell.

Buolamwini, J., & Gebru, T. (2018). Gender shades: Intersectional accuracy disparities in commercial gender classification. *Proceedings of Machine Learning Research*, 81, 77-91.

Buoncompagni, G. (2021). The age of surveillance capitalism: Public affairs. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(28), 220-222.

Castells, M. (2010). *The rise of the network society* (2.^a ed.). Wiley-Blackwell.

Chaparro, N. (2024). Definición y fundamentos del transhumanismo. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7714204.pdf>

Committee on Publication Ethics. (2025). *Promoting integrity in scholarly research and its publication*. <https://publicationethics.org/>

Delgado, A., Juárez, M. y Sarraute, M. (2025). *Inteligencia artificial, esclavismo virtual y transformación digital en América Latina y el Caribe*. México. Editorial EDP University of Puerto Rico / UNESCO / Universidad de Carabobo.

Delgado Coellar, A. E. (2025). Metáforas de la modernidad, cultura y transformación digital: Reflexiones para América Latina y el Caribe. En M. M. Sarraute Requesens, A. E. Delgado Coellar, & D. V. Rodríguez Quiles (Coords.), *Inteligencia artificial, esclavismo virtual y transformación digital en América Latina y el Caribe*. EDP University / UNESCO / Universidad de Carabobo.

Fernández Moreno, T. (2024). *Estudio del impacto de la Inteligencia Artificial en las empresas*. Biblus. <https://biblus.us.es/bibing/proyectos/abreproy/72763/fichero/TFM-2763+Fernández+Moreno.pdf>

Floridi, L. (2014). *The fourth revolution: How the infosphere is reshaping human reality*. Oxford University Press.

Galliano, A. (2019, octubre). ¿Hacia un futuro transhumano? *Nueva Sociedad*, (283). <https://nuso.org/articulo/hacia-un-futuro-transhumano/>

- García Herrera, J. L. (2020). *Inteligencia Artificial en las organizaciones*. Repositorio Institucional UMNG. <https://repository.umng.edu.co/items/b6771117-9ffe-41f4-b26f-559550fa3885>
- Geertz, C. (1995). *The interpretation of cultures*. Basic Books.
- Gupta, A., Fugener, A. y Walzner, D. (2025). Roles of Artificial Intelligence in Collaboration with Humans: Automation, Augmentation, and the Future of Work. *Informis*. <https://pubsonline.informs.org/journal/mnsc>
- Hernández Maldonado, E. (2023). Las Implicaciones del Enfoque Hermenéutico Interpretativo en Investigación Educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 10561-10576. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.8069
- Instituto de Investigación Matemática GhostDrift (2025). *The Emergence of a "Conceptual Node" for AI Accountability: The Strategic Value of GhostDrift's Integration into Universal Vocabulary*. Japan. https://note.com/legit_cobra5046/n/n6cba0e92c82f
- ISDI. (2025). *Implementación de IA en la organización: Liderar la transformación digital*. ISDI Blog. <https://www.isdi.education/es/blog/implementar-ia-en-la-organizacion>
- Macionis, J., & Plummer, K. (2007). *Sociología* (3.^a ed.). Pearson Educación.
- McLuhan, M. (1964). *Understanding media: The extensions of man*. MIT Press.
- Napoli, P. (2019). *Social media and the public interest: Media regulation in the disinformation age*. Columbia University Press.
- Nieves, D., Cervantes, L., Osuna, D., & Olguín, C. (2024). La inteligencia artificial en las empresas y las nuevas tendencias de su desarrollo. En *Gestión de las organizaciones y de las tendencias administrativas* (Cap. 6, pp. 97-115). Puerto Madero Editorial.
- Postigo Solana, E. (2021). Transhumanismo, desafíos emergentes y bioética. *Cuadernos de Bioética*, 32(105), 133-139.
- Russell, S. J., & Norvig, P. (2020). *Artificial intelligence: A modern approach* (4.^a ed.). Pearson.
- Suchman, L. A. (2007). *Human-machine reconfigurations: Plans and situated actions* (2.^a ed.). Cambridge University Press.
- Unión Internacional de Telecomunicaciones. (2022). *Facts and figures: Global internet access*. <https://www.itu.int>
- UNESCO. (2021). *Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*. <https://www.unesco.org/es/artificial-intelligence/recommendation-ethics>

Valenzuela, A. et al. (2024). How Artificial Intelligence Constrains the Human Experience. USA. The University of Chicago.
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/epdf/10.1086/730709>

Van Dijk, J. A. G. M. (2020). *The digital divide*. Polity Press.

Velásquez, D. (2025). Capacidades y habilidades humanas hacia escenarios futuros. En D. V. Rodríguez Quiles (Coord.), *Tecnologías disruptivas, sustentabilidad e inclusión en la educación superior*. Pp.83-97. EDP University / UNESCO / Universidad de Carabobo.

