Journal of the Academy
Asociación de Universidades del Perú, Lima, Perú.
ISSN 2707-0301
Núm. 12. Julio-Diciembre 2025
http://journalacademy.net/

EDITORIAL

En la era de la IA y el Management Science: Un renacer de las Ciencias Sociales

Jenny Martínez Crespo
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia
https://orcid.org/0000-0001-7117-7442
jennymartinez@itm.edu.co

Introducción: La encrucijada de la educación en Management

La educación en management se encuentra hoy en una intersección entre la hegemonía del Management Science y una visión funcional-estructuralista de la gestión, que prioriza la eficiencia operativa, la analítica de datos y los indicadores de desempeño. En este escenario, los cambios acelerados de inteligencia artificial y la geopolítica de la tecnología parecen haber desplazado a las ciencias sociales a la periferia del currículo, provocando una generación de estudiantes que prioriza el uso de herramientas tecnológicas sobre la capacidad de reflexión crítica, lectura analítica y pensamiento hermenéutico. Sin embargo, este aparente declive no constituye el final de lo humano en las organizaciones, sino la obertura de una transformación útil y necesaria, una congruencia histórica para que las ciencias sociales recuperen su legítimo lugar en la comprensión de una cosmovisión del mundo que está cambiando radicalmente.

El contexto local-global y la crisis en el aula

Bajo esta premisa, la visión tradicional del management ha respondido a un conocimiento funcional-estructuralista que persigue la generación de utilidades, la sostenibilidad en mercados altamente competitivos, indicadores de productividad y de desempeño (hoy KPIs) y una obsesión por los datos, que soportados en el big data facilitan el proceso de control y toma de decisiones estratégica en la organización. Fortaleciendo así el Management Science en los programas de las Escuelas de Negocios.

La emergencia de potencias como China y la "guerra de los chips" hacen que la productividad y la ingeniería sean obligatorios en el liderazgo empresarial (Miller & Miller, 2021). Sin embargo, este enfoque técnico constituye una visión miope en la gestión de la organización y en la formación de quienes lo hacen, en especial si se ignora que la formación humana constituye la "verdadera ventaja competitiva" para los países de América Latina.

En las aulas, esta lógica se traduce en currículos que privilegian asignaturas más técnicas basadas en IA generativa y analítica de datos, generando estudiantes más preocupados por el uso de la tecnología que por leer, reflexionar o pensar (hermenéutica) (Schwab, 2017). El uso indiscriminado de Chatbots genera ciclos interminables de entrenamiento para la IA, pero no crea conocimiento para el estudiante. De esta manera, la "lectura crítica" da paso al "mundo del espectáculo" y la gamificación, donde el docente corre el riesgo de transitar de facilitador del conocimiento a mero gestor del entretenimiento (edutainment). Este

comportamiento es un síntoma de la falta de alfabetización crítica en una generación que abandona la palabra escrita por la imagen, prefiriendo vivir el momento en un mundo de las "no cosas" (Byung-Chul Han, 2021) antes que afrontar la dificultad del "pensar críticamente".

Los cambios en el trabajo y en las formas de poder

Si bien este panorama parece desolador y apocalíptico, en realidad abre múltiples escenarios de acción para las ciencias sociales en la comprensión de fenómenos que transmutan la cosmovisión del mundo (Bauman, 2005). Se enfrentan a una sociedad posmoderna donde el placer y la inmediatez transgreden los conceptos tradicionales de tiempo y trabajo, que vienen teniendo múltiples transformaciones en las últimas cuatro décadas (desde finales de los años ochenta del siglo pasado hasta hoy):

- Pasamos de la dependencia de contratos a la autonomía comercial. El "trabajador tradicional" se mueve hacia el "freelancer", en otras palabras, el gerente de su propia "empresa unipersonal (tipo SAS)", redefiniendo así la idea del contrato social otrora definido por Bourdieu (2011). En esta transición, la legislación laboral que protege los derechos de los trabajadores queda obsoleta, cede terreno a la nueva forma de negociación comercial, donde entre iguales se privilegia las cláusulas de incumplimiento.
- La Gestión Humana como la conocemos desaparece de la organización. Procesos automatizados altamente eficientes mediante el uso de la IA y la robótica, eliminan el error humano, la subjetividad basada en las emociones, la salud y la familia. El comportamiento humano deja de ser una prioridad de la gestión en los procesos productivos. Dando lugar a una gran paradoja ¿es necesarios gestionar lo humano en organizaciones que priorizan lo técnico en busca de mayor productividad y competitividad?
- Cambios en las relaciones de poder y "permacrisis" generacional. Las relaciones de poder jerárquicas, analizadas por Weber (2014) o Foucault (1975), se transforman o desaparecen. Las nuevas generaciones rechazan todo trato jerárquico, las órdenes, el cumplimiento irrestricto de horario o la vigilancia hombre a hombre. Quieren espacios que permitan la flexibilidad, que generen dopamina y adrenalina, que les den una sensación de libertad absoluta. Este fenómeno sucede bajo un escenario de "permacrisis" global -climática, económica y geopolítica – que procura movilizar el foco de la gestión en la maximización de utilidades hacia la resiliencia y el cambio organizacional como constantes (Bauman, 2005; Mintzberg, 2005).

El mercado laboral prioriza las habilidades del profesional de futuro

El estudio de Escasez de Talento 2024 de Manpower Group revela que Colombia enfrenta su tasa de brecha más alta (66%), especialmente en roles de decisión compleja. En contra de una tendencia técnica, las habilidades esenciales para el 2025 son humanas: negociación, toma de decisiones bajo incertidumbre, inteligencia emocional y empatía. El directivo moderno debe ser un "arquitecto de sistemas sociotécnicos", capaz de liderar en entornos VUCA (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad, Ambigüedad) y BANI (Frágil, Ansioso, No lineal e Incomprensible). Esta transición de paradigmas se sintetiza en la siguiente tabla:

Tabla 1

Paradigmas en la Educación y la Praxis del Management

Dimensión	Management Tradicional (Funcional-Estructuralista).	Management del Futuro (Integrador y Crítico).
Objetivo Central	Generación de utilidades, sostenibilidad técnica competitiva y cumplimiento de KPIs.	Resiliencia organizacional, legitimidad social y sostenibilidad ética.
Herramientas clave	Big data, IA generativa, softwares como Phyton/R, analítica de datos.	Integración de IA con inteligencia emocional, empatía y pensamiento crítico.
Relación Laboral	Dependencia, contratos laborales tradicionales y gestión humana vertical.	Freelancers/SAS: Relaciones comerciales entre iguales y autonomía del tiempo.
Rol del Directivo	Tomador de decisiones en riesgo basado en proyecciones y control.	Arquitecto de sistemas sociales y técnicos; gestor del "por qué" del cambio.
Foco Educativo	Habilidades técnicas (hard skills) y formación operativa acelerada.	Power Skills: pensamiento analítico, liderazgo social y hermenéutica.
Base Epistemológica	Management Science (cuantitativo y predictivo).	Síntesis entre Management Science y Ciencias Sociales (Sociología, Antropología, Historia, entre otras).

Nota: esta Editorial

Discusión

La educación se robustece cuando un docente usa adecuadamente la IA para fortalecer el conocimiento en sus estudiantes y vuelve a la lúdica como elemento fundamental de aprendizaje a través de la gamificación, integrando a los estudiantes en juegos con objetivos claros de aprendizaje de largo plazo.

La administración se fortalece cuando integra corrientes del management science con las ciencias sociales, cuando integra enfoques críticos (Alvesson & Willmott, 2012), incluso cuando involucra la teoría de la complejidad tanto desde sus acepciones filosóficas como matemáticas. De esta manera, la administración no se focaliza únicamente en la optimización de recursos (escasos), sino que integra a ello dinámicas de poder, la cultura y el cambio como elementos fundantes del comportamiento individual, social y organizacional, que afectan y alteran a la organización y su funcionamiento (Mintzberg, 2005).

Se trata de integrar en la educación en administración elementos fundantes desde lo epistemológico, junto con lo axiológico, lo metodológico y lo ontológico (Burrel y Morgan, 1979). Es una apuesta por generar en los futuros administradores la capacidad de cuestionar las prácticas administrativas tradicionales, y reinterpretarlas, rediseñarlas integrando la sociología, la economía, la psicología, la antropología, la historia, la semiótica, el psicoanálisis, la lingüística. Un enfoque desde las ciencias de la vida (Dufour y Chanlat, 1990) que comprenda el desarrollo, pero con la sostenibilidad del planeta y de sus múltiples

habitantes; que entienda, en palabras de Aktouf (2010) que se puede "hacer dinero de manera inteligente", no a costa de la integridad, de la ética o de la vida misma.

Conclusión

Necesitamos formar líderes que integren la inteligencia artificial con la inteligencia humana en una inteligencia aumentada, para potenciar la gestión de sistemas complejos. Líderes que superen la idea de maximizar utilidades y frente a una 'permacrisis' global y la resistencia humana al cambio, busquen la resiliencia organizacional y la sostenibilidad ética de los negocios (Cortina, 2005).

Somos responsables de formar profesionales que se vean a sí mismos como "arquitectos de sistemas sociotécnicos", y para ello requieren la necesaria complementariedad entre el rigor técnico y la perspectiva de las ciencias sociales.

Hoy más que nunca debemos formar líderes capaces de "gobernar" con empatía a las personas y "administrar" recursos con eficiencia, como lo afirmaría Saint-Simon (1760-1825). De esta manera se logrará garantizar la supervivencia de las organizaciones en el tiempo y su integridad frente a una sociedad que necesita recuperar su humanidad frente a la técnica.

REFERENCIAS

Alvesson, M. y Willmott, H. (2012). *Making Sense of Management: A Critical Introduction*. SAGE Publications.

Bauman, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas: La modernidad y sus parias*. Paidós.

Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. Siglo XXI Editores.

Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. Heinemann.

Cortina, A. (2005) *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial*. Editorial Trotta.

Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI.

Han, Byung-Chul (2021). *No-Cosas*. Taurus.

Miller, C. J. y Miller, J. (2021). *The War for Chips: How Big Tech and Geopolitics are Reshaping the World*.

Mintzberg, H. (2005). *Directivos, no MBAs: Una visión crítica de la dirección de empresas y la formación empresarial*. Deusto.

Schwab, K. (2017). *La cuarta revolución industrial*. Debate.

Séguin, F. y Chanlat, J.F. (1990). *El análisis de las organizaciones: una antología sociológica. Volumen 1 Las teorías de la organización*. Ed. Gaëtan Morin Editorial.

Weber, M. (2014). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica.

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. [Informe técnico].