



# LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO AGENTE DE CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES: IMPLICACIONES SOCIOLÓGICAS



**SOCIOLOGIA 2025**

**AHUMADA VALBERDI GONZALO MATIAS**

**ARAGON, ANA PAULA**

**DONELLI, SOFIA AGUSTINA**

**RUIZ, AZUL FERNANDA**



---

## **LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO AGENTE DE CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES:**

### **IMPLICACIONES SOCIOLOGICAS**

**AHUMADA VALBERDI GONZALO MATIAS – ARAGON, ANA PAULA – DONELLI, SOFIA**

**AGUSTINA – RUIZ, AZUL FERNANDA**

[gonzaahum@gmail.com](mailto:gonzaahum@gmail.com) - [aragon@face.unt.edu.ar](mailto:aragon@face.unt.edu.ar) - [sofiadonelli15@gmail.com](mailto:sofiadonelli15@gmail.com) -

[azulferruiz13@gmail.com](mailto:azulferruiz13@gmail.com)

#### **Introducción**

En la actualidad, la inteligencia artificial (IA) se ha convertido en un motor de transformación en diversos ámbitos, y el mundo laboral no es la excepción. La rápida evolución de estas tecnologías está reconfigurando no solo las estructuras técnicas y productivas de las organizaciones, sino también las dinámicas sociales que rigen las relaciones laborales. Este fenómeno plantea interrogantes fundamentales sobre el lugar del ser humano en un entorno cada vez más automatizado, así como sobre el sentido y la naturaleza del trabajo en este nuevo paradigma.

Desde una perspectiva sociológica, es crucial analizar el impacto de la IA no solo como un avance tecnológico, sino como un cambio estructural que afecta la organización social del trabajo y del poder. A través de un enfoque que incorpora distintas corrientes del pensamiento sociológico, como el funcionalismo, la teoría del conflicto y del poder y las perspectivas contemporáneas, este trabajo busca explorar cómo la inteligencia artificial transforma las estructuras organizacionales, redefine los roles laborales y altera las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

El objetivo de este estudio es ofrecer un análisis crítico de las implicaciones sociológicas de la IA en las organizaciones contemporáneas, considerando tanto los beneficios asociados a la eficiencia y la productividad como los desafíos éticos y sociales que surgen en este contexto. A medida que las organizaciones se adaptan a la irrupción de la inteligencia artificial, es fundamental reflexionar sobre cómo estas transformaciones afectan la cohesión social, el sentido del trabajo y la dignidad del trabajador en un mundo donde la automatización y los algoritmos juegan un papel cada vez más central.

#### **Situación Problemática**

La incorporación de inteligencia artificial en las organizaciones está modificando no solo los procesos técnicos, sino también las estructuras laborales y las relaciones sociales internas. Estos cambios generan nuevas formas de control, alteran los roles tradicionales y cuestionan el sentido del trabajo en entornos cada vez más automatizados. Desde la sociología,



estas transformaciones requieren ser comprendidas como fenómenos estructurales que afectan la organización del trabajo y del poder. Analizar cómo distintas corrientes teóricas interpretan este proceso permite entender sus implicancias en las dinámicas organizacionales actuales.

#### **Preguntas de Investigación**

- ¿Cómo impacta la inteligencia artificial en las estructuras y dinámicas de las organizaciones laborales, desde una mirada sociológica?
- ¿Cómo interpretan los enfoques sociológicos clásicos (funcionalismo, conflicto, poder y contemporáneo) los cambios organizacionales producidos por la inteligencia artificial?
- ¿Cómo se redefine el rol del trabajador humano en organizaciones atravesadas por algoritmos y automatización?

#### **Objetivo General**

Evaluar el impacto de la inteligencia artificial en las organizaciones contemporáneas, a partir de las transformaciones en las estructuras, roles y relaciones laborales, incorporando distintas corrientes del pensamiento sociológico y enfoques críticos actuales.

#### **Objetivos Específicos**

- Describir los cambios en las estructuras y dinámicas organizacionales vinculados al avance de la inteligencia artificial.
- Contrastar las interpretaciones sociológicas sobre los cambios organizacionales derivados de la inteligencia artificial desde el funcionalismo, el conflicto, el poder y lo contemporáneo.
- Estudiar cómo la implementación de inteligencia artificial influye en los procesos de control, el sentido del trabajo y las relaciones interpersonales en el ámbito organizacional.

#### **Marco Metodológico**

Este trabajo se aborda desde una **perspectiva cualitativa**, con un enfoque **exploratorio-interpretativo**. Se desarrollará un **ensayo teórico-analítico**, a partir de:

- La revisión crítica de literatura académica en sociología del trabajo y de las organizaciones.
- El análisis comparativo de las perspectivas funcionalista (Talcott Parsons), del conflicto (Karl Marx y sus actualizaciones), del poder (Michael Foucault) y lo contemporáneo (Harari y Byung Chul Han).
- La incorporación de autores contemporáneos como **Yuval Noah Harari**, especialmente su obra *21 lecciones para el siglo XXI*, y **Byung-Chul Han**, en relación con conceptos



como vigilancia, autoexplotación y tecnificación de la existencia.

- También se incluirán ejemplos actuales de implementación de IA en organizaciones, a modo de ilustración aplicada del análisis teórico.

## MARCO TEÓRICO

### Émile Durkheim (1858–1917)

Fue un sociólogo francés considerado uno de los padres fundadores de la sociología moderna. Su obra se centró en comprender cómo es posible la cohesión social en sociedades cada vez más complejas, abordando fenómenos colectivos como la religión, la educación, la moral y el trabajo. Desde su perspectiva, la sociedad es una realidad superior a los individuos, que se estructura mediante normas, instituciones y valores compartidos.

Durkheim entendía a las organizaciones como subsistemas sociales donde el orden y la integración son fundamentales para su funcionamiento. En este sentido, propuso herramientas conceptuales clave para analizar cómo se organiza el trabajo y cómo impactan los cambios sociales en la estabilidad de las instituciones.

Entre sus conceptos más relevantes para el análisis del trabajo y las organizaciones se encuentran:

#### Solidaridad social

En su obra *La división del trabajo social*, Durkheim distingue dos tipos de solidaridad, según el grado de complejidad de las sociedades:

- *Solidaridad mecánica*: Propia de sociedades simples, donde los individuos comparten valores, creencias y tareas similares. Predomina la homogeneidad y la cohesión se basa en la similitud.
- *Solidaridad orgánica*: Propia de sociedades modernas y complejas, donde existe una marcada diferenciación funcional. La cohesión surge de la interdependencia entre funciones especializadas.

En las organizaciones contemporáneas, la introducción de la inteligencia artificial (IA) refuerza la solidaridad orgánica, al redistribuir funciones entre humanos y sistemas automatizados. Sin embargo, esta misma diferenciación puede generar tensiones si no se gestionan adecuadamente los cambios.

#### Anomía

Durkheim define la anomía como una situación de desregulación social, que ocurre cuando las normas pierden su capacidad de orientar la conducta. Puede surgir en contextos de cambio acelerado, como la implementación masiva de tecnologías, donde los marcos normativos no alcanzan a adaptarse al nuevo contexto.



En el ámbito organizacional, la incorporación de algoritmos de control y evaluación puede producir anomia si no se acompañan de valores compartidos o referencias éticas. Esto puede provocar desorganización moral, pérdida de sentido del trabajo y debilitamiento de los vínculos dentro de la organización.

### **Talcott Parsons (1902–1979)**

Fue un sociólogo estadounidense y uno de los principales teóricos del funcionalismo estructural. Su enfoque buscó explicar el funcionamiento de los sistemas sociales a partir de sus estructuras y funciones, subrayando la necesidad de estabilidad, integración y equilibrio para el sostenimiento del orden social.

Parsons interpretó a las organizaciones como sistemas sociales complejos, compuestos por subsistemas interrelacionados que deben cumplir ciertas funciones para adaptarse y perdurar frente a los cambios del entorno.

Entre sus conceptos más relevantes para el análisis de las organizaciones se encuentra:

#### **Modelo ÁGIL**

Parsons propuso el modelo funcional ÁGIL, una matriz que identifica cuatro funciones fundamentales que todo sistema social debe cumplir para mantenerse en equilibrio:

##### *Adaptación (A)*

Capacidad del sistema para ajustarse a los cambios del entorno, gestionar recursos y reorganizar sus estructuras. En las organizaciones, implica la incorporación de nuevas tecnologías, como la IA, y la capacitación del personal para integrarlas sin afectar la operatividad.

##### *Logro de metas (G)*

Definición de objetivos y movilización de recursos para alcanzarlos. Con la IA, las metas organizacionales se orientan crecientemente hacia la eficiencia algorítmica, desplazando el foco del rendimiento humano. Esto puede generar tensiones si no se armonizan los intereses técnicos con las necesidades humanas.

##### *Integración (I)*

Mecanismos que aseguran la cohesión interna, regulando relaciones y normas. La implementación de IA puede introducir formas impersonales de control que afecten el sentido de pertenencia de los trabajadores, comprometiendo la integración del sistema.

##### *Latencia o mantenimiento de pautas (L)*

Preservación de valores, motivaciones y significados compartidos. La automatización excesiva puede debilitar la identificación de los trabajadores con su labor, afectando la cultura organizacional si no se resignifica el rol humano.



Desde esta perspectiva, la introducción de inteligencia artificial en las organizaciones representa un desafío que exige redefinir estructuras, roles y valores, de forma que se mantenga el equilibrio funcional sin perder cohesión interna. Para Parsons, un sistema puede adaptarse al cambio sin disfuncionalidad, siempre que conserve su capacidad de reorganizarse de manera coherente.

### **Karl Marx (1818–1883)**

Fue un filósofo, economista, sociólogo y periodista alemán, considerado uno de los pensadores más influyentes del siglo XIX y una figura central en el desarrollo de la teoría social crítica. Su obra, elaborada en colaboración con Friedrich Engels en muchos casos, constituye la base del materialismo histórico, una concepción que interpreta los procesos sociales, políticos y económicos a partir de las relaciones de producción y los conflictos de clase.

Desde su perspectiva, la historia de la humanidad es, en última instancia, la historia de la lucha entre clases sociales opuestas. En el capitalismo, esta lucha se da entre la burguesía, propietaria de los medios de producción, y el proletariado, que solo dispone de su fuerza de trabajo para sobrevivir. Marx denunció cómo el sistema capitalista explota al trabajador, generando desigualdades estructurales y formas de dominación sostenidas tanto por la economía como por la ideología.

Entre sus conceptos más relevantes para el análisis del trabajo y las organizaciones se encuentran:

#### **1) La alienación**

Uno de los conceptos centrales en el pensamiento de Marx, especialmente desarrollado en sus Manuscritos económico-filosóficos de 1844. Se refiere a la pérdida de conexión del trabajador con su propia humanidad, su trabajo, el producto de ese trabajo y con los demás. Es una forma de extrañamiento, de estar fuera de sí, producto de las condiciones de explotación del sistema capitalista.

Marx distingue cuatro dimensiones de la alienación:

##### 1. Alienación respecto al producto del trabajo

- El trabajador no se apropia de lo que produce; el producto le pertenece al capitalista, quien lo vende y se beneficia.
- En el caso de la IA, el trabajador puede sentirse aún más alejado, ya que su aporte puede ser marginal, controlado o irrelevante frente a la “inteligencia” automatizada.

##### 2. Alienación respecto al proceso de trabajo

- El trabajo no es una actividad libre o creativa, sino forzada, impuesta, repetitiva.
- Con la IA, este proceso se vuelve más automatizado y vigilado, lo que incrementa la sensación de ser una pieza reemplazable, subordinada a decisiones algorítmicas.

##### 3. Alienación respecto a su esencia humana (ser genérico)

- Marx entiende que el trabajo debería ser una forma de autorrealización humana.



- Sin embargo, bajo el capitalismo (e intensificado por la IA), el trabajador no se realiza en su actividad laboral, sino que se deshumaniza, se convierte en un simple engranaje.

#### 4. Alienación respecto a los otros

- El trabajo alienado rompe los lazos sociales, genera competencia, individualismo y aislamiento.
- La IA refuerza esta ruptura, al fragmentar el trabajo, eliminar espacios colectivos y establecer relaciones impersonalizadas mediadas por tecnología.

### **2) Conciencia de clase**

Es la capacidad que tiene una clase social, especialmente el proletariado, de reconocerse como clase oprimida, con intereses comunes frente a la clase dominante (la burguesía), y de organizarse colectivamente para transformar esa situación.

### **Michel Foucault (1926–1984)**

Fue un filósofo, historiador y sociólogo francés, considerado uno de los pensadores más influyentes del siglo XX. Su obra se centró en analizar cómo el poder, el saber y las prácticas discursivas configuran las instituciones, los cuerpos y las subjetividades. A lo largo de su trayectoria, Foucault abordó temas como la locura, la medicina, las prisiones, la sexualidad y la gubernamentalidad, planteando que las formas de poder no son estáticas ni centralizadas, sino que se despliegan en múltiples niveles y ámbitos de la vida social.

A diferencia de otros teóricos clásicos, **Foucault no define el poder de forma unívoca**, pero sí describe sus características. Para él, **el poder no es una cosa que se posee, sino una relación que se ejerce**, que atraviesa todos los niveles de la sociedad y se manifiesta en prácticas, discursos, instituciones y saberes. El poder no solo reprime: también produce conocimiento, subjetividades y realidades sociales. No se localiza únicamente en el Estado o en las leyes, sino que circula, se distribuye capilarmente y se reproduce en las relaciones cotidianas. No existe el poder sin resistencia; donde hay poder, también hay luchas.

Entre los principales conceptos foucaultianos sobre el poder, se destacan:

#### **1. Microfísica del poder**

Este concepto remite a la idea de que el poder opera en lo cotidiano, en las pequeñas prácticas y relaciones. Foucault lo llama “microfísica” porque se manifiesta **no solo desde arriba (como una imposición estatal)**, sino también **desde abajo**, en las interacciones sociales más simples: en la escuela, la familia, la fábrica, el hospital. El poder es difuso, descentralizado y reticular, y actúa a través de normas, vigilancia, técnicas de control, regulaciones y discursos.

#### **2. Gubernamentalidad**

Foucault introduce este término para referirse a las formas en que el poder **gobierna las conductas** de los individuos y poblaciones. No se limita al gobierno político, sino que incluye todas las técnicas, saberes y dispositivos mediante los cuales se intenta **dirigir la**



**conducta humana.** La gubernamentalidad implica la articulación entre poder, saber y subjetividad, y abarca desde la administración estatal hasta los modos en que las personas se gobiernan a sí mismas.

### 3. Poder disciplinario y panóptico

En su obra *Vigilar y castigar (1975)*, Foucault describe cómo en la modernidad surge un nuevo tipo de poder: **el poder disciplinario**, que actúa sobre los cuerpos para normalizar conductas, maximizar la utilidad y minimizar el desvío. Este poder se ejerce a través de instituciones como la escuela, el ejército, la fábrica o la cárcel, y se basa en la vigilancia constante, la evaluación, la corrección y la jerarquización.

El modelo simbólico de este poder es el **panóptico**, una arquitectura ideada por Jeremy Bentham para las cárceles, que permitía vigilar a todos los internos sin que ellos supieran cuándo eran observados. Para Foucault, el panóptico es una metáfora de cómo la vigilancia moderna genera **autocontrol**, ya que el sujeto termina por **vigilarse a sí mismo**.

### 4. Biopoder y biopolítica

En sus obras posteriores, Foucault profundiza en cómo el poder moderno ya no solo se ejerce sobre los cuerpos individuales, sino también sobre **la vida misma de las poblaciones**. Esto es lo que se denomina **biopoder**: el conjunto de tecnologías de poder que buscan administrar, regular y optimizar la vida biológica de las personas (la salud, la natalidad, la mortalidad, la alimentación, la sexualidad, etc.).

La **biopolítica** es, entonces, la racionalidad política que guía estas intervenciones sobre la vida. En lugar de reprimir, el biopoder organiza, promueve, gestiona y normaliza.

### Yuval Noah Harari

Es un historiador y filósofo israelí, cuya obra se centra en el estudio de la **macrohistoria** y el futuro de la humanidad. Su pensamiento se ha moldeado a través de una lente evolutiva y tecnológica, explorando cómo los desarrollos científicos, particularmente la inteligencia artificial y la biotecnología, están remodelando la existencia humana, el trabajo, la sociedad y la propia noción de libertad y significado. Su enfoque se caracteriza por una amplia perspectiva que abarca milenios de historia humana para proyectar posibles futuros.

Harari aborda el impacto de la tecnología, especialmente la IA y los algoritmos, en diversos aspectos de la sociedad, principalmente desde su obra "21 Lecciones para el siglo XXI".

- **Desafío Tecnológico y el Trabajo:** Harari sostiene que las máquinas superarán a los humanos en capacidades físicas y cognitivas debido a su conectividad y actualización, lo que llevará a que los algoritmos ganen terreno. Esto podría generar "masas inútiles" o cualificadas al margen del mercado laboral, quienes podrían dedicarse al cuidado de otras personas. El ser humano deberá reinventarse profesionalmente para colaborar eficientemente con las máquinas, y los sistemas sociales (político, económico,



educativo) también tendrán que adaptarse. Sugiere que la vida de los humanos podría volverse más social y espiritual, y que el algoritmo debería trabajar para nosotros.

- **Libertad y Algoritmos:** Harari cuestiona el concepto de libre albedrío, considerándolo una "construcción" o "algoritmos bioquímicos cerebrales". Afirma que los algoritmos de big data ya poseen más información y control sobre los seres humanos, delegando en ellos la toma de decisiones, lo que lleva a una pérdida del libre albedrío.
- **Igualdad y Comunidad:** Prevé una ampliación de la brecha de desigualdad entre ricos y pobres, exacerbada por la "ciborguización" y la biomedicina, donde los ricos tendrán acceso privilegiado a salud y educación, y continentes enteros podrían volverse irrelevantes. En cuanto a la comunidad, la comunicación online genera "falsa intimidad", alejándonos de las personas cercanas y no contribuyendo necesariamente al mejoramiento social, ya que las empresas de big data ven a los humanos como "animales audiovisuales que hacen fotos y clicks".

### **Byung-Chul Han**

Es un filósofo surcoreano que reside en Alemania, reconocido por su aguda crítica a la sociedad actual y sus nuevas formas de poder. Su formación filosófica ha estado profundamente influenciada por pensadores como **Michel Foucault, Martin Heidegger, Gilles Deleuze y Giorgio Agamben**. Han retoma y reinterpreta conceptos fundamentales de estos autores para analizar fenómenos contemporáneos como la autoexplotación, la transparencia y la psicopolítica, ofreciendo una visión distópica de una sociedad impulsada por el rendimiento y la positividad.

Han, influenciado por pensadores como Foucault, Nietzsche y Heidegger, desarrolla una crítica a la sociedad contemporánea, enfocándose en las nuevas formas de poder y control.

- De la sociedad disciplinaria a la sociedad del rendimiento: Han argumenta que la "sociedad disciplinaria" de Foucault, caracterizada por la "negatividad" (prohibiciones, obligación, "no-poder") y la producción de locos y criminales, ha sido reemplazada por la "sociedad del rendimiento". Esta nueva sociedad se basa en el "verbo positivo poder" y la autoexplotación sin coacción externa, donde el individuo es "emprendedor de sí mismo" y el empresario y el empleado conviven dentro de la misma persona. La libertad, en este contexto, se convierte en una forma de coacción. En lugar de locos y criminales, la sociedad del rendimiento produce depresivos y fracasados.
- Violencia neuronal y cansancio: La sociedad del rendimiento, con su "superproducción, super rendimiento, super comunicación", genera una "violencia neuronal", que es una "violencia de lo positivo". Esto conduce a un "cansancio patológico" o "cansancio a solas" que destruye la comunidad y el lenguaje, siendo un "cansancio sin habla y sin mirada". Han crítica la "hiperatención" y el "multitasking" de la modernidad, que eliminan el "aburrimiento profundo" y la "vida contemplativa", esenciales para la creación cultural y el sentido. El hombre moderno está degradado a un "animal de trabajo".
- Panóptico digital y psicopolítica: Han actualiza el concepto de panóptico de Foucault. El "panóptico digital" ya no es una vigilancia física, sino que se nutre de los datos que los individuos voluntariamente ofrecen. Este "poder inteligente" o "psicopolítica" incita al sujeto a mostrarse y decir, ejerciendo una "capacidad de intervención de la psique



social", haciendo que el sujeto crea ser libre mientras está subyugado. La sociedad se vuelve "algorítmica".

- No-Cosas y Desmaterialización: Han postula un paso de un orden terrenal de "cosas" tangibles a un orden digital e inmaterial de "**no-cosas**" (**información**). Esto implica una desmaterialización de la existencia y la pérdida de la "negatividad" y la naturaleza inherente de las cosas.

## **APLICACIÓN**

A continuación, se analizará el impacto de la inteligencia artificial en las organizaciones desde distintas perspectivas sociológicas, incluyendo enfoques clásicos como el funcionalismo y el conflicto, así como visiones centradas en el poder y aportes contemporáneos del pensamiento crítico.

### **1) PERSPECTIVA DEL FUNCIONALISMO: ÉMILE DURKHEIM Y TALCOTT PARSONS**

Desde el funcionalismo, se concibe a la sociedad como un sistema compuesto por partes interdependientes, cada una cumpliendo funciones específicas para mantener el orden, la estabilidad y el equilibrio social. En este marco, la organización se interpreta como un subsistema social que debe adaptarse a los cambios externos manteniendo su cohesión y funcionalidad interna.

Para analizar cómo impacta la inteligencia artificial en el funcionamiento organizacional desde el enfoque funcionalista, se retomarán los aportes de **Émile Durkheim** y **Talcott Parsons**.

**Émile Durkheim** analiza la evolución de la división del trabajo como reflejo del crecimiento en complejidad de las sociedades. En su obra *La división del trabajo social*, distingue dos formas de solidaridad:

- **Solidaridad mecánica**, propia de sociedades simples, donde prevalece la homogeneidad y todos los miembros realizan tareas similares.
- **Solidaridad orgánica**, característica de sociedades complejas, en las que surge una diferenciación funcional e interdependencia entre roles.

La implementación de inteligencia artificial en las organizaciones profundiza esta diferenciación de funciones. Al asignar tareas repetitivas o técnicas a los sistemas automatizados y reservar funciones creativas o estratégicas a los trabajadores humanos, se refuerza la solidaridad orgánica. No obstante, este avance también introduce tensiones dentro del sistema organizacional, como el desplazamiento laboral, la pérdida de sentido del trabajo y la fragmentación del vínculo entre el trabajador y su rol.



Durkheim advierte sobre el riesgo de **anomia**, fenómeno que ocurre cuando los cambios sociales avanzan más rápido que la capacidad de las normas para regular la conducta. En el ámbito organizacional, la implementación acelerada de IA puede generar desorganización moral si no se actualizan los marcos normativos, éticos y simbólicos.

Un ejemplo ilustrativo es el *caso Amazon*, donde la empresa incorporó sistemas algorítmicos para monitorear y evaluar en tiempo real el desempeño del personal de sus depósitos. En algunos casos, la baja en la productividad llevó a despidos automáticos, sin intervención humana ni mediación contextual. Desde la perspectiva de Durkheim, el algoritmo funciona como una “norma técnica” desconectada de los valores sociales. Al no considerar factores como la salud, el entorno laboral o las relaciones humanas, este tipo de control genera un quiebre en el equilibrio normativo, afectando la comprensión del trabajador sobre las reglas que rigen su desempeño y debilitando su sentido de pertenencia. Así, el sistema organizacional incurre en un estado de anomia.

Desde la teoría funcionalista de **Talcott Parsons**, la organización se concibe como un sistema social que requiere mecanismos estructurales para sostener su estabilidad frente a los cambios del entorno. Con ese fin, Parsons propone el **modelo ÁGIL**, una matriz analítica que identifica cuatro funciones que todo sistema debe cumplir para mantener su equilibrio:

- **Adaptación (A)**: capacidad del sistema para ajustarse al entorno, gestionando recursos y reorganizando estructuras ante cambios externos.
- **Logro de metas (G)**: función orientada a definir objetivos, movilizar recursos y coordinar acciones para alcanzarlos de manera eficiente.
- **Integración (I)**: mecanismos que aseguran la cohesión interna del sistema, regulando relaciones, normas y formas de control social.
- **Latencia o mantenimiento de pautas (L)**: encargada de preservar los valores, motivaciones y significados que sostienen la acción social a lo largo del tiempo.

La irrupción de la **inteligencia artificial** constituye un factor de cambio ambiental que obliga a las organizaciones a revisar sus estructuras internas para sostener su equilibrio. Este fenómeno pone a prueba su capacidad de adaptación, exigiendo una transformación funcional y estructural que asegure la operatividad sin generar desorden sistémico.

#### Reconfiguración del trabajo: función adaptativa

La implementación de IA obliga a las organizaciones a reformular procesos laborales, redefinir puestos, redistribuir tareas, modificar jerarquías y desarrollar nuevas competencias técnicas en el personal. Este esfuerzo adaptativo no se limita a lo técnico, sino que implica una revisión profunda de la estructura organizacional, garantizando que el cambio no comprometa su operatividad.



---

### Desplazamiento de metas hacia la lógica algorítmica

En términos de logro de metas, la IA transforma los objetivos tradicionales de las organizaciones. La atención ya no recae exclusivamente en el rendimiento humano, sino en la eficiencia algorítmica y en la automatización de decisiones. Este desplazamiento puede generar tensiones si no se logra una mediación que articule los intereses tecnológicos con las necesidades humanas, evitando la desalineación entre el sistema técnico y la dimensión social del trabajo.

### Nuevas formas de integración y control organizacional

La inteligencia artificial introduce mecanismos de control y evaluación automatizados que pueden entrar en conflicto con las normas culturales preexistentes. Algoritmos impersonales que monitorean el desempeño o dictan decisiones pueden debilitar la cohesión interna del grupo humano. Parsons señala que cualquier falla en la función de integración puede comprometer el equilibrio general del sistema, por lo que este eje resulta clave para una implementación tecnológica que respete el entramado relacional de la organización.

### Latencia: el desafío de preservar el sentido del trabajo

La automatización puede erosionar los marcos simbólicos que dan sentido al trabajo. Cuando se pierde la dimensión subjetiva del aporte humano, se corre el riesgo de una desmotivación colectiva. Si no se acompaña el cambio tecnológico con una reformulación del valor del trabajo humano, se afecta la función de latencia, debilitando la cultura organizacional y la identificación de los actores con la organización.

Parsons sostiene que los sistemas sociales tienen una tendencia natural al equilibrio, entendida no como rigidez, sino como capacidad de reorganizarse frente a nuevas condiciones. Por lo tanto, la irrupción de la inteligencia artificial no implica necesariamente disfuncionalidad, siempre que la organización logre redefinir sus estructuras, objetivos y valores de manera coherente con el nuevo contexto. El verdadero desafío radica en canalizar el cambio tecnológico hacia formas organizativas compatibles con la cohesión social.

Desde el enfoque funcionalista, el avance de la inteligencia artificial representa un desafío profundo, pero no insuperable, para la estabilidad organizacional. Tanto Durkheim como Parsons coinciden en que el cambio debe gestionarse preservando los principios que garantizan la integración y el equilibrio del sistema. La IA no puede ser introducida como un elemento puramente técnico: requiere un análisis de sus efectos sobre la cultura, las normas, los vínculos sociales y el sentido del trabajo. Solo mediante una adaptación integral, que contemple tanto las dimensiones estructurales como simbólicas, la organización podrá sostener su funcionalidad en un entorno crecientemente automatizado.



## 2) PERSPECTIVA DEL CONFLICTO: KARL MARX

La teoría del conflicto, con **Karl Marx** como su principal referente, interpreta los procesos sociales y organizacionales a partir de las relaciones de poder y desigualdad estructural entre clases sociales. Desde esta óptica, el avance de la inteligencia artificial (IA) en las organizaciones no es solo un fenómeno técnico, sino parte de una dinámica histórica de acumulación y dominación capitalista, donde el capital transforma constantemente los medios de producción para maximizar la explotación del trabajo.

Marx señaló que las innovaciones tecnológicas tienden a beneficiar principalmente a quienes controlan los medios de producción, reproduciendo y profundizando las desigualdades sociales. La IA, al ser un desarrollo técnico de alto impacto, se inscribe plenamente en esta lógica: concentra el poder en pocas manos, reduce el protagonismo del trabajo humano, transforma el sentido del trabajo y fortalece los mecanismos de control del capital sobre la fuerza laboral.

### La IA como medio de producción al servicio del capital

En el pensamiento marxista, los cambios tecnológicos no son neutrales. Están profundamente atravesados por las relaciones de clase. La IA se convierte en un nuevo medio de producción controlado por el capital, utilizado para:

- Reducir costos laborales mediante la automatización de tareas anteriormente realizadas por humanos.
- Aumentar la productividad sin mejorar las condiciones de los trabajadores.
- Concentrar conocimiento y decisiones en sistemas cerrados, cuyo diseño responde a los intereses de las élites tecnológicas y económicas.

Un ejemplo actual son las empresas como Amazon que utilizan IA para organizar en tiempo real las rutas de distribución, monitorear el rendimiento individual de sus trabajadores con sensores y algoritmos, y hasta para despedir automáticamente a quienes no alcanzan ciertos umbrales. Aquí vemos claramente una lógica de productividad impersonal y deshumanizada, que reproduce el esquema capitalista de control del trabajo por medios cada vez más sofisticados.

### Alienación, automatización y pérdida del sentido del trabajo

Uno de los conceptos centrales de Marx es la **alienación**: el trabajador, en el sistema capitalista, está separado del producto de su trabajo, del proceso productivo, de los otros trabajadores y de su propia esencia como ser creador.

La inteligencia artificial profundiza esta alienación al introducir capas intermedias entre el trabajador y su tarea:



- El trabajador ya no diseña ni controla los procesos, sino que obedece instrucciones generadas por algoritmos.
- La evaluación del desempeño es automatizada y despojada de contexto humano, lo que genera ansiedad y despersonalización.
- El trabajo pierde su carácter creativo o significativo, reduciéndose a tareas repetitivas o subordinadas a la lógica de la máquina.

El sentido del trabajo en la IA pasa a estar orientado a objetivos numéricos, rankings, indicadores, y ya no a valores humanos, vínculos sociales o aprendizajes colectivos. El trabajador ya no ve el fruto de su esfuerzo, sino que es absorbido por un sistema que no entiende ni controla.

#### Control, vigilancia y precarización

Desde la perspectiva marxista, el control del capital sobre el trabajo ha evolucionado históricamente. La IA permite una forma avanzada de vigilancia y disciplina laboral, que se presenta como eficiente y objetiva, pero que en realidad reproduce una relación de dominación estructural.

Con la IA:

- Se eliminan instancias de negociación o juicio humano, reemplazadas por sistemas automáticos de asignación, monitoreo y despido.
- Se crean formas de autoexplotación, donde los propios trabajadores aceptan intensificar su rendimiento por miedo a ser reemplazados o quedar fuera del sistema.
- Se precarizan los vínculos laborales: muchas tareas se tercerizan, se convierten en "microtrabajos" digitales o en empleos autónomos sin protección social (economía de plataformas).

Un ejemplo son los trabajadores de plataformas como Uber, Rappi o Glovo son gestionados por algoritmos que asignan tareas, evalúan rendimientos y definen ingresos. No tienen jefes visibles, pero están permanentemente controlados. Esta lógica reproduce lo que Byung-Chul Han denomina una sociedad de la autoexplotación, pero desde una base claramente estructural y clasista, como anticipó Marx.

#### Reproducción de la desigualdad y acumulación por desposesión

La IA no solo afecta a los trabajadores que aún tienen empleo: también reconfigura el acceso al trabajo, al conocimiento y a la riqueza, concentrando aún más el poder en quienes desarrollan y controlan esta tecnología. Esto se vincula con la noción marxista de acumulación por desposesión, según la cual el capital se expande quitando a otros lo que antes era común.



- Las grandes corporaciones tecnológicas (Google, Meta, Amazon, etc.) acumulan datos, algoritmos y capacidades predictivas, convirtiéndose en los nuevos "señores feudales" del capitalismo digital.
- El trabajador queda desposeído de su saber hacer, de su autonomía, de su valor simbólico como productor.
- Se amplía la brecha entre los "dueños del código" y la mayoría de la población, que solo accede a puestos precarios, tareas repetitivas o desempleo tecnológico.

### ¿Resistencia o resignación?

Marx no solo analizó las condiciones de explotación: también pensó en las posibilidades de transformación social. Sin embargo, en el contexto actual, la IA plantea nuevos desafíos a la **conciencia de clase** y la acción colectiva:

- La fragmentación del trabajo, la individualización, la gamificación y la vigilancia dificultan la organización sindical o política.
- La ideología del progreso y la eficiencia oculta las condiciones reales de explotación.
- El propio trabajador, a veces, naturaliza la dominación algorítmica, aceptando condiciones laborales degradadas con tal de mantenerse "dentro del sistema".

Pero también emergen formas de resistencia, como sindicatos digitales, huelgas en plataformas tecnológicas, o movimientos que cuestionan la ética de la IA. Estas luchas, aunque incipientes, retoman el legado marxista de pensar el conflicto como motor del cambio social.

Desde la perspectiva del conflicto, la incorporación de la inteligencia artificial en las organizaciones no es un simple avance técnico, sino un proceso profundamente político, que redefine las formas de explotación, control y desigualdad en el mundo del trabajo. Siguiendo a Marx, puede afirmarse que la IA no elimina la lucha de clases: la transforma, generando nuevas tensiones, nuevos actores y nuevos escenarios para el conflicto social.

El desafío actual no es solo tecnológico, sino profundamente ético, organizacional y humano: cómo construir un futuro donde la tecnología no sea una herramienta de dominación, sino de emancipación colectiva.

### **3) PERSPECTIVA DEL PODER: MICHEL FOUCAULT**

La introducción de sistemas de inteligencia artificial (IA) en el ámbito organizacional no sólo transforma los procesos productivos, sino que **reconfigura profundamente las relaciones de poder** dentro de las empresas. Desde una perspectiva foucaultiana, la IA puede entenderse como una prolongación de las tecnologías disciplinarias, que ya no actúan solo sobre los



cuerpos en espacios físicos (como fábricas o escuelas), sino también sobre la subjetividad y la conducta de los trabajadores en entornos digitales y algorítmicos.

Michel Foucault propone una concepción del poder que se aleja de la idea tradicional de autoridad jerárquica. En su teoría de la "**microfísica del poder**", el poder se distribuye en una red de relaciones sociales cotidianas, operando de forma capilar. En este marco, las tecnologías digitales amplifican esa lógica, al permitir que cada acción del individuo sea captada, medida y evaluada.

Uno de los conceptos centrales de Foucault es el **panóptico**, que describe cómo la posibilidad constante de ser observado genera en el sujeto una autovigilancia permanente. En el contexto empresarial contemporáneo, la IA actúa como un **panóptico digital**: algoritmos que monitorean productividad, decisiones, pausas e interacciones. Ya no es necesario un supervisor físico, ya que ahora el trabajador *interioriza la vigilancia* y se autorregula según criterios definidos por sistemas automáticos.

Esto da lugar a una **nueva forma de gubernamentalidad**: un régimen en el que las organizaciones no sólo disciplinan, sino que gestionan conductas a través de datos, recompensas simbólicas (puntuaciones, rankings, medallas) y retroalimentación constante. Los sistemas de IA no se limitan a observar: construyen la norma a partir de datos agregados y modelan comportamientos esperados.

Foucault también desarrolla el concepto de **biopolítica**, entendido como el control de la vida por parte de las instituciones modernas. En este sentido, la IA —capaz de procesar información sobre salud, emociones o decisiones personales— se convierte en una herramienta biopolítica, ya que regula la vida del individuo más allá del horario laboral, a través de dispositivos móviles, plataformas de seguimiento y aplicaciones.

Desde esta lógica, el entorno digital constituye un **dispositivo disciplinario**. La exposición voluntaria en redes, la búsqueda de reconocimiento mediante métricas de interacción responde a una presión estructural invisible pero efectiva. El trabajador moderno se expone, se compara, se somete a estándares algorítmicos, mientras cree actuar libremente. Esta paradoja del poder, donde la sujeción se disfraza de autonomía, fue anticipada por Foucault en su metáfora de los pájaros volando dentro de una jaula.

En definitiva, la IA opera como una forma de control no coercitiva pero altamente efectiva, que actúa sobre deseos, motivaciones e identidades. Si antes el control se ejercía en fábricas u oficinas, hoy se extiende a la conducta digital y cotidiana del sujeto, incluso fuera del espacio laboral.

Analizar la IA desde la perspectiva del poder permite comprender cómo las organizaciones ya no ejercen autoridad sólo mediante jerarquías explícitas, sino también a través de normas algorítmicas, vigilancia distribuida y autoevaluación constante. Foucault nos advierte sobre los riesgos de naturalizar estas dinámicas como si fueran inevitables o neutras. Su enfoque invita a cuestionar qué tipo de humanidad y qué tipo de organizaciones se construyen en esta nueva era tecnológica.



#### 4) PERSPECTIVA CONTEMPORÁNEA: YUVAL NOAH HARARI Y BYUNG CHUL HAN

La irrupción de la inteligencia artificial está generando una transformación profunda en el mundo del trabajo, cuyos efectos no se limitan a lo tecnológico, sino que alcanzan dimensiones sociales, subjetivas y existenciales. Ya no se trata sólo de incorporar nuevas herramientas, sino de replantear desde la raíz qué significa trabajar, con quiénes lo hacemos, bajo qué condiciones, y qué sentido le damos a esa actividad que durante siglos fue el eje de la vida moderna.

Uno de los cambios más visibles es el desplazamiento de muchos roles laborales tradicionales. Las máquinas ya no solo reemplazan la fuerza física: ahora también superan al ser humano en muchas tareas intelectuales. Frente a esto, millones de personas enfrentan la posibilidad de quedar fuera del sistema productivo, no por falta de capacidad, sino porque el mercado simplemente deja de necesitarlas. Surge así una nueva marginalidad, más silenciosa pero igualmente dolorosa: la de quienes ya no encuentran un lugar en la economía, ni una razón clara para definirse a través del trabajo.

Para quienes logran mantenerse dentro del sistema, la situación no es necesariamente más humana. Las nuevas formas de organización impulsan una lógica de rendimiento permanente, donde cada individuo se convierte en su propio supervisor. Ya no hay jefes visibles que impongan metas: es la propia persona la que se exige sin descanso, buscando optimizar cada minuto, cada tarea, cada aspecto de su productividad. Esta exigencia internalizada puede parecer libertad, pero muchas veces conduce al agotamiento, la ansiedad y una sensación de aislamiento disfrazada de autonomía.

Paralelamente, los **mecanismos de control** se han vuelto más sofisticados. Las antiguas formas de vigilancia han sido reemplazadas por sistemas de seguimiento digital, que registran no solo lo que hacemos, sino cómo lo hacemos, cuánto tiempo tardamos, cuán eficientes somos. Esta recolección constante de datos se integra a nuestras rutinas con naturalidad, sin resistencia, porque se presenta como herramienta de mejora. Sin embargo, tras esa promesa de perfección, se esconde una forma de poder que actúa sobre lo más íntimo: nuestras motivaciones, emociones y comportamientos.

Estas transformaciones no afectan solo al trabajo como función económica, sino también a su sentido profundo. Para muchas personas, trabajar no es solo un medio para obtener ingresos: es una fuente de identidad, pertenencia, propósito. Pero en un contexto donde la velocidad, la multitarea y la dispersión se vuelven norma, desaparecen los espacios de contemplación, de pausa, de reflexión. La vida laboral se convierte en un flujo continuo de estímulos, donde ya no hay lugar para el aburrimiento fértil ni para el silencio creativo. Así, el trabajo corre el riesgo de reducirse a mera actividad, desprovista de profundidad.

Las estructuras organizacionales también se ven alteradas. Las decisiones tienden a concentrarse en sistemas algorítmicos, y las relaciones humanas se desdibujan en entornos virtuales. La cultura del dato reemplaza el valor de la experiencia. Se privilegia lo medible por sobre lo significativo. Esta tendencia a la desmaterialización de los vínculos y los procesos puede generar una ilusión de eficiencia, pero también debilita el sentido de comunidad y el cuidado mutuo.



La **comunicación digital**, aunque permite una conexión constante, no siempre favorece relaciones auténticas. Las interacciones mediadas por pantallas pueden producir una falsa cercanía, donde lo inmediato reemplaza lo profundo. En muchos espacios laborales, se impone una soledad compartida, en la que todos están conectados, pero pocos realmente acompañados.

## CONCLUSIONES

La inteligencia artificial está produciendo una transformación profunda en las organizaciones, no solo en sus estructuras técnicas sino también en la dinámica social y cultural del trabajo. Este proceso redefine los roles laborales y las relaciones jerárquicas, generando una nueva forma de solidaridad orgánica entre humanos y sistemas automatizados, pero también introduce tensiones asociadas a la pérdida de sentido y cohesión dentro del colectivo laboral.

La implementación de la IA plantea importantes desafíos éticos y sociales, tales como la alienación del trabajador, la precarización de las condiciones laborales, y la disminución del valor humano frente al protagonismo de los algoritmos. Desde las perspectivas sociológicas clásicas, es posible analizar estos cambios mediante marcos teóricos que destacan distintos aspectos: el funcionalismo enfatiza la necesidad de mantener el equilibrio y la cohesión social; la teoría del conflicto resalta las desigualdades estructurales y la profundización de la explotación del trabajo; y el enfoque foucaultiano permite comprender las nuevas formas de vigilancia y control distribuido que se ejercen a través de tecnologías digitales, donde el poder se hace presente de forma capilar y cotidiana.

La redefinición del rol del trabajador bajo la influencia de la IA implica una constante adaptación a nuevas competencias y exigencias, pero también un riesgo de despersonalización y pérdida de identidad laboral. Es indispensable que los procesos de automatización vayan acompañados de nuevas normativas, espacios de diálogo y valores organizacionales que reconozcan y preserven la humanidad del trabajo, fomentando la participación activa de los trabajadores y la construcción de sentido compartido. En definitiva, el futuro del trabajo en un entorno automatizado depende de equilibrar la eficiencia técnica con el bienestar y la cohesión social de quienes forman parte de la organización, enfrentando los desafíos éticos y sociales que plantea la irrupción tecnológica para crear entornos laborales más justos, sostenibles y humanizados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Desinformémonos. (2020, octubre 29). *Inteligencia artificial y sociedad disciplinaria*.  
Desinformémonos.

<https://desinformemonos.org/inteligencia-artificial-y-sociedad-disciplinaria/>

George Ritzer (2001). Teoría sociológica clásica. Mc Graw Hill.

Lilac Draccus. (2022, noviembre 18). *Michel Foucault on the digital panopticon: Artificial intelligence, privacy, and wearable surveillance*. Medium.

<https://lilacdraccus.medium.com/michel-foucault-on-the-digital-panopticon-artificial-intelligence-privacy-and-wearable-5cad91926ff4>

Richard Schaefer (2011). Sociología. Mc Graw Hill.

Traverso, J. F. 2018. Poder y biopoder en la obra de Michel Foucault: del análisis de la sociedad disciplinaria al de la población. Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales, Vol. 05 N° 02: 118-134.

Universidad Nacional de Tucumán  
Facultad de Ciencias Económicas  
Instituto de Administración

**XVII Muestra Académica de Trabajos de Investigación  
de la Licenciatura en Administración**



---

Yuval Noah Harari (2018). 21 lecciones para el siglo XXI. "Smart Philo".