

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay**

ISSN en línea: 2789-3855, 2026

La innovación y Gestión del conocimiento Inteligente: Un modelo integrado de capacidades cognitivas organizacionales basado en Inteligencia Artificial, aprendizaje adaptativo y transformación digital

Innovation and Intelligent Knowledge Management: An integrated
model of organizational cognitive capabilities based on artificial
intelligence, adaptive learning, and digital transformation

Roberto Alejandro García Jiménez

roberto.garcia@uaq.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8119-7156>

Universidad Autónoma de Querétaro
México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6211>


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos


LATAM

Revista Latinoamericana de
Ciencias Sociales y Humanidades

Artículo recibido: 05 de marzo de 2026.

Aceptado para publicación: 16 de abril de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

VOLUMEN VII

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6211>

La innovación y Gestión del conocimiento Inteligente: Un modelo integrado de capacidades cognitivas organizacionales basado en Inteligencia Artificial, aprendizaje adaptativo y transformación digital

Innovation and Intelligent Knowledge Management: An integrated model of organizational cognitive capabilities based on artificial intelligence, adaptive learning, and digital transformation

Roberto Alejandro Garcia Jiménez

roberto.garcia@uaq.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8119-7156>

Universidad Autónoma de Querétaro
México

Artículo recibido: 05 de marzo de 2026. Aceptado para publicación: 16 de julio de 2026.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El cambio y transformación digital actualmente, ha reconfigurado de manera importante las diversas dinámicas organizacionales asociadas con la innovación, la generación del conocimiento y el aprendizaje en las organizaciones. En este contexto, la Inteligencia Artificial (IA), emerge como una estructura cognitiva estratégica, capaz de modificar los procesos organizacionales relacionados con el análisis de la información, la toma de decisiones y la construcción compartida del conocimiento. El objetivo del presente estudio, consiste en desarrollar y mostrar un modelo conceptual integrado, orientado a explicar las relaciones estructurales, entre la innovación organizacional inteligente, la gestión dinámica del conocimiento y la IA, dentro de ecosistemas sofisticados y complejos. La investigación adopta un enfoque cualitativo, sustentado en revisión sistemática de documentos e información, así mismo de análisis conceptual interdisciplinario y de modelación teórica integral. De manera epistemológica, el estudio se fundamenta en perspectivas interpretativas, constructivistas y socio-técnicas, orientadas a comprender a las organizaciones como sistemas cognitivos híbridos en donde las capacidades humanas y los sistemas inteligentes co-evolucionan de manera dinámica. Los resultados permiten la identificación de cinco dimensiones estratégicas centrales: Inteligencia Artificial organizacional, gestión dinámica del conocimiento, aprendizaje organizacional adaptativo, capacidades cognitivas e innovación inteligente. Así mismo, el presente estudio propone reinterpretar a la IA como una mediadora epistemológica organizacional y no exclusivamente como herramienta tecnológica. La investigación contribuye al robustecimiento de enfoques interdisciplinarios sobre las organizaciones inteligentes, y ofrece bases conceptuales para futuras líneas de investigación en diversos contextos de transformación digital, incluido el latinoamericano.

Palabras clave: innovación organizacional inteligente, gestión del conocimiento, inteligencia artificial, aprendizaje organizacional, capacidades cognitivas, resiliencia digital y transformación digital

Abstract

Digital change and transformation have significantly reconfigured the various organizational dynamics associated with innovation, knowledge generation, and learning within organizations. In this context, Artificial Intelligence (AI) emerges as a strategic cognitive structure capable of modifying organizational process related to information analysis, decision-making, and the shared construction of knowledge. The objective of this study is to develop and present an integrated conceptual model aimed at explaining the structural relationships between intelligent organizational innovation, dynamic knowledge management, and AI within sophisticated and complex ecosystems. The research adopts a qualitative approach, based on a systematic review of documents and information, as well as interdisciplinary conceptual analysis and comprehensive theoretical modeling. Epistemologically, the study is grounded in interpretative constructivist, and socio-technical perspectives, oriented toward understanding organizations as hybrid cognitive systems where human capabilities and intelligent systems co-envolve dynamically. The results allow for the identification of five central strategic dimensions: Organizational Artificial Intelligence, Dynamic knowledge management, adaptive organizational learning, cognitive capabilities, and Smart innovation. Likewise, This study proposes reinterpreting AI as an organizational epistemological mediator and not solely as a technological tool. The research contributes to strengthening interdisciplinary approaches to intelligent organizations and offers conceptual foundations for future lines of research in diverse digital transformation contexts, including Latin America.

Keywords: intelligent organizational innovation, knowledge management, artificial intelligence, organizational learning, cognitive capabilities, digital resilience, and digital transformation

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: García Jiménez, R. A. (2026). La innovación y Gestión del conocimiento Inteligente: Un modelo integrado de capacidades cognitivas organizacionales basado en Inteligencia Artificial, aprendizaje adaptativo y transformación digital. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (4), 157 – 175. <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6211>

INTRODUCCIÓN

La vertiginosa expansión de las tecnologías digitales en décadas previas al presente trabajo, han generado profundas transformaciones en la dinámica estructural y funcional de las de las organizaciones de hoy en día, La convergencia entre al IKA, el análisis de datos, la digitalización cognitiva, el aprendizaje algorítmico y los ecosistemas digitales, han modificado de manera importante a los mecanismos tradicionales asociados con la innovación organizacional, la generación del conocimiento y a la toma de decisiones estratégicas (Haefner et al., 2021, Dwivedi et al., 2019). En este entorno, las organizaciones han dejado de interpretarse solamente como estructuras administrativas orientadas a la eficiencia operativa para evolucionar a sistemas sociotécnicos más evolucionados y complejos, sustentados en capacidades de aprendizaje más dinámicas, el procesamiento inteligente de la información y la adaptación constante a los diferentes entornos con una visión estratégica.

La designada como Industria 4.0 ha impulsado un escenario organizacional que se caracteriza por la constante integración de procesos digitales, la automatización de funciones y expansión de tecnologías digitales, con capacidad de participar intensamente en las actividades productivas, la transferencia e interpretación de conocimiento organizacional (Schwab, 2017). En consecuencia, la IA se ha afianzado como uno de los factores principales en la transformación organizacional e institucional de hoy en día, no únicamente por su capacidad de automatización operativa, también por su potencial de modificación en estructuras cognitivas en las organizaciones y esto vinculado con el aprendizaje institucional, la innovación adaptativa y la gestión estratégica del conocimiento (Verganti et al., 2020).

En términos organizacionales, significa una transición de los modelos administrativos lineales hacia estructuras fundamentadas en la integración de capacidades humanas y algorítmicas, así las organizaciones dependen de manera creciente de sistemas híbridos de inteligencia colaborativa donde la digitalización y las capacidades humanas coevolucionan a través de procesos continuos y adaptativos (Jarrahi, 2018, Raisch y Krakowski, 2021). Lo anterior, redefiniendo constructos tradicionales como el liderazgo, innovación, conocimiento y competitividad.

Epistemológicamente, la incorporación de IA al interior de las organizaciones, provoca adicionalmente, la transformación de los mecanismos de validación y distribución de conocimiento organizacional. Floridi (2014) señala que la revolución digital contemporánea, ha transformado las condiciones ontológicas y epistemológicas de la interacción humana con la información y el conocimiento, configurando entornos cognitivos diferentes, configurándose de esta manera, nuevos entornos cognitivos mediados a través de tecnologías inteligentes. Consecuentemente, las organizaciones contemporáneas enfrentan el reto de construir y desarrollar modelos de gestión capaces de integrar de manera estratégica a la IA, buscando así mismo la participación con las capacidades y habilidades humanas vinculadas con la creatividad, análisis crítico y receptividad del entorno.

Para Usai et al. (2021) señalan que este desarrollo ha permitido a las organizaciones desarrollar la capacidad de integrar la IA y la gestión del conocimiento, permitiendo mayores niveles de resiliencia, innovación, manteniendo la sostenibilidad. Por otra parte, Santoro et al., (2018) y Verhoef et al. (2021) reflexionan sobre la adopción tecnológica de manera aislada, que sería insuficiente para generar ventajas competitivas sostenibles si al mismo tiempo no se desarrolla el cambio cultural, robusteciendo también el aprendizaje organizacional y las capacidades cognitivas.

En un contexto integral e internacional, la adopción de la IA al interior de las organizaciones, se ha instaurado como un componente significativo en la conformación de estructuras y ejes estratégicos de transformación organizacional, donde los sectores intensivos en conocimiento, como los son las finanzas, la salud, la manufactura y la educación, se encuentran inmersos en procesos profundos de automatización cognitiva y de estrategias de digitalización (OCDE, 2023, World Economic Forum,

2023). Por tanto, se aprecia la modificación sustancial en las organizaciones por la intervención de la IA, tanto en lo correspondiente a los procesos, como también en los modelos de negocio y dinámicas laborales (Haefner et al., 2021; Dwivedi et al., 2019). Así mismo, la transformación digital impulsa a producir transformaciones en la ética algorítmica, sesgos tecnológicos, transformaciones laborales, así como dependencia cognitiva (Binns, 2018; Stahal y Wrigth, 2018).

Por su parte, en América Latina, las condiciones son diferentes, existen organizaciones que buscan el desarrollo de potencialidades digitales que se orienten a robustecer la innovación organizacional a partir de la integración de IA en conjunto con la gestión del conocimiento (Cillo et al., 2022; Plekahanov et al., 2023). Sin embargo, existen disparidades estructurales del área, en relación a la infraestructura digital, inversión en tecnología y desigualdades socioeconómicas. La CEPAL (2021) señala, que la región enfrenta importantes retos en relación a la brecha digital, que limitan la incorporación generalizada de estructuras y sistemas digitales tanto en organizaciones privadas como en las públicas.

Planteamiento del problema

A partir del creciente interés organizacional y académico relacionado con la IA, la gestión del conocimiento y la transformación digital, se aprecian diversas limitaciones conceptuales y epistemológicas en la literatura científica revisada.

Como primera observación se aprecia la perspectiva tecnocéntrica, que se focaliza en la parte relacionada con la automatización en las operaciones, así como en la eficiencia productiva, dejando un vacío en las implicaciones cognitivas y epistemológicas organizacionales, derivadas de la integración entre la IA y el conocimiento organizacional (Raisch y Krakowski, 2021)

Como segunda apreciación, gran parte de los estudios sobre la gestión del conocimiento, se sustentan en modelos desarrollados antes de la irrupción de la IA. Lo que limita la comprensión de nuevas interpretaciones asociadas con el aprendizaje digital.

En consecuencia, se presenta un vacío científico y académico en relación con la carencia de modelos conceptuales que integren y sean capaces de explicar a la IA, el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento interactúan al interior de las organizaciones, en virtud de que los diferentes tipos de innovación organizacional, tienen distintas exigencias (Meng et al., 2026)

Preguntas de investigación

Pregunta General

- ¿Cómo interactúan la gestión del conocimiento, la IA y el aprendizaje organizacional, en la construcción de las capacidades cognitivas dirigidas a robustecer la innovación organizacional en ecosistemas digitales y organizacionales?

Preguntas específicas

- ¿Qué transformaciones epistemológicas incorpora la IA en los procesos organizacionales de generación y transferencia del conocimiento?
- ¿De qué manera influye la gestión del conocimiento en el desarrollo de las capacidades cognitivas organizacionales?
- ¿En qué forma el aprendizaje organizacional de ciclo simple es capaz de afianzar la innovación y la resiliencia digital?
- ¿Qué tipo de relaciones se estructuran entre la inteligencia humana y la IA en las organizaciones?

- ¿Cuál es el protagonismo estratégico y organizacional del modelo conceptual propuesto para las organizaciones en general y en Latinoamérica?

Objetivo general

- Diseñar un modelo conceptual interdisciplinario enfocado en exponer y explicar las relaciones estructurales que existen entre la IA, la gestión del conocimiento y la innovación organizacional, mediante una perspectiva sociotécnica focalizado en la construcción de las capacidades cognitivas organizacionales.

Objetivos específicos

- Analizar de manera crítica la evolución reciente de la IA y la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones.
- Examinar las implicaciones epistemológicas y organizacionales derivadas de la digitalización y automatización cognitiva y el aprendizaje algorítmico.
- Identificar las relaciones estructurales que existen entre el aprendizaje organizacional, las capacidades dinámicas y la innovación digital.
- Construir un modelo conceptual integral aplicable a las organizaciones, incluidas las latinoamericanas en un marco de transformación digital.
- Proponer relaciones e involucramientos metodológicos y estratégicos aplicables a diferentes organizaciones globales y así mismo latinoamericanas en procesos de transformación digital.

Hipótesis

La Inteligencia Artificial (IA) planificada y estratégica fortalece la innovación organizacional inteligente, mediante la intervención de la gestión dinámica del conocimiento, el aprendizaje organizacional adaptativo y el desarrollo de las capacidades cognitivas inteligentes en las organizaciones.

Justificación

La presente investigación contiene una relevancia teórica significativa, en virtud de contribuir a la integración de diversos campos y sus disciplinas, frecuentemente abordados de manera fragmentada: La gestión del conocimiento, la IA, la innovación organizacional, el aprendizaje organizacional, las capacidades dinámicas y la transformación digital.

Se propone reinterpretar la IA con o una infraestructura cognitiva organizacional y como mediadora epistemológica, ampliando con esto las perspectivas tradicionales centradas exclusivamente en la automatización y mecanización digital.

Así mismo, contribuye al robustecimiento de los enfoques sociotécnicos y constructivistas, orientados a la comprensión de las organizaciones como sistemas complejos de interacción entre el conocimiento humano y los sistemas algorítmicos.

La investigación presenta implicaciones e involucramientos significativos y pertinentes para las organizaciones que se interesan y requieren fortalecer su innovación organizacional, desarrollar capacidades digitales dinámicas, incrementar la resiliencia estratégica e integrar a la IA de una manera ética.

El modelo conceptual presentado, ofrece una estructura teórica y analítica para el adecuado diseño de estrategias organizacionales orientadas a la integración del conocimiento, el aprendizaje y la IA dentro de ecosistemas organizacionales y digitales.

METODOLOGÍA

La presente investigación se formula a partir de un paradigma epistemológico de carácter interpretativo y constructivista. Con una orientación interdisciplinaria y un enfoque organizacional, técnico y social, al ser estructuras sofisticadas y complejas donde la interacción humana, la estructura organizacional y las tecnologías digitales, se desarrollan incesantemente (Creswell y Poth, 2017). Así el enfoque asumido permite analizar de manera detallada la manera de producción de significados organizacionales, así mismo, con un enfoque constructivista, se identifica el surgimiento del conocimiento organizacional.

A lo anterior se adiciona la perspectiva epistemológica, que es consistente con las transformaciones recientes, en donde se señala que la comprensión en los procesos organizacionales, no debe establecerse únicamente en enfoques simples únicamente tecnológicos o administrativos (Raisch y Krakowski, 2021; Jarrahi, 2018).

Por esto, la presente investigación se realiza con un enfoque cualitativo exploratorio, analítico y conceptual, en respuesta a la sofisticación y complejidad del estudio. Donde surge la necesidad de interpretación analítica y profunda de las dimensiones participantes.

Según Creswell y Poth (2017), el estudio cualitativo permite el análisis de hechos y fenómenos sociales, con una interpretación en contexto de los significados. A partir de lo anterior, no se integran análisis cuantitativos para validar las relaciones causales, por lo anterior la investigación presenta un modelo interdisciplinario que permite exponer y precisar el dinamismo organizacional que surge. Para el diseño metodológico, se integran dimensiones adicionales, como son:

La revisión sistemática de la literatura para la identificación adecuada de las tendencias, comportamiento y trayectorias recientes, reconocer los vacíos en el conocimiento generado. Para lo anterior se buscó de manera primordial la integración de literatura proveniente de Scopus, Web of Science, Springer, Emerald, ScienceDirect, IEEE, Wiley, Taylor y Francis, MDPI.

Criterios de exclusión: Se descartaron publicaciones que hacen referencia a estudios con enfoque exclusivamente técnico y no organizacional, de la misma manera los que presentaban una limitada pertinencia conceptual.

Es a partir de aquí que se formuló la estructura del análisis dirigido a la identificación de las convergencias teóricas, la construcción de las categorías, el establecimiento de las relaciones estructurales en las variables, de ahí las reinterpretaciones propuestas. Permitiendo integrar las perspectivas originadas en la filosofía del conocimiento, la teoría organizacional, la innovación y el aprendizaje con la IA.

Una siguiente dimensión metodológica, es el desarrollo del modelo conceptual interdisciplinario sustentado en lo anterior, sintetizando y representando la información obtenida. El modelo conceptual presenta apoyo de grafos explicativos en referencia a causales conceptuales.

Asimismo, durante la investigación se observaron limitaciones en relación a la naturaleza conceptual y cualitativa. Primeramente, no sólo se incorpora una validación empírica, como también la celeridad en la evolución tecnológica asociada a la IA, puede aportar modificaciones al modelo original.

Se llevaron a cabo consideraciones éticas, como es el respeto a la integridad científica de la información y sustentando la rigurosidad académica.

DESARROLLO

La gestión del conocimiento, actualmente, se presenta como una de las áreas de mayor relevancia en el desarrollo organizacional. A partir de la importancia para mostrar y explicar la manera en que las organizaciones son capaces de generar, utilizar y almacenar el conocimiento para con esto robustecer la innovación y enfrentar su entorno competitivo. A partir de Nonaka y Takeuchi (1995), el conocimiento deja de entenderse como un recurso meramente informativo, para contemplarse como un potencial de ideas relacionado con el aprendizaje compartido y organizacionalmente significativo. La teoría de la creación y generación del conocimiento, surge de la propuesta anterior, el modelo SECI, que en la actualidad continúa siendo un referente destacado en la comprensión de la dinámica organizacional de generación del conocimiento. Así mismo Polanyi (1967), destacó el entendimiento del conocimiento tácito, señalando que gran parte de este tiene naturaleza subyacente esencial.

Ante lo anterior, la presente transformación digital ha evolucionado junto con estas concepciones, se han generado nuevas formas organizacionales de conocimiento, producción e interpretación del conocimiento (Alavi y Leidner, 2001, Sendera et al., 2016): De esta manera se desataca que la gestión del conocimiento ha evolucionado hacia modelos con un mayor dinamismo en referencia al aprendizaje adaptativo, la inteligencia organizacional y el análisis predictivo.

Bajo este esquema, la IA se presenta como un agente transformador de los sistemas de hoy en día en la gestión del conocimiento, así las tecnologías que se basan en machine learning y procesamiento de datos impulsan el talento organizacional relacionado con el análisis estratégico, la identificación de patrones y la predicción de escenarios (Chatterjee et al., 2021). De esta manera se evidencia que la correlación entre la IA y la gestión del conocimiento favorece el desarrollo de entornos organizacionales, capaces de responder activamente a entornos de incertidumbre (Ferraris, et al., 2017). Lo anterior involucra un cambio conceptual hacia una interacción humana y digital.

Desde una óptica esencial, existen señalamientos sobre la digitalización extrema del conocimiento, así mismo de este en el ámbito organizacional, generando los desafíos epistemológicos y éticos asociados con esta práctica en relación con las competencias y habilidades en los humanos. (Jarrahi, 2018; Sthal y Wrigth, 2018).

La IA en su desarrollo está redefiniendo los procesos a partir de la automatización cognitiva, toma de decisiones y aprendizaje organizacional (Dwivedi et al., 2019). Técnicamente, comprender lenguajes con capacidad de reconocimiento de patrones y predicción de tendencias (Russel y Norving, 2022). Lo que se aprecia como un involucramiento en la estructura cognitiva de las organizaciones e instituciones (Haefner et al., 2021). De manera particular, la digitalización cognitiva y analítica, proporcionan las herramientas para generar estrategias a partir de extensas cifras de números e información (Raisch y Krakowski, 2021). De lo anterior, son también las organizaciones con mayor grado de madurez organizacional las que son capaces de integrar y desarrollar de manera considerable (Usai et al., 2021; Verhoef et al., 2021). De esta manera Jarrahi (2018) es que propone el concepto de Simbiosis humano-IA, explicando que las capacidades tanto humanas como digitales son capaces de complementarse en entornos organizacionales.

Así mismo, es a través de la innovación, como se fortalece la sostenibilidad organizacional en entornos competitivos, de incertidumbre y volátiles. La conceptualización tiene soporte en entender a la innovación como un motor no únicamente en el entorno organizacional, sino también económico (Schumpeter, 1934). Complementando lo anterior Teece (2018) incorpora dimensiones relacionadas, como son: el aprendizaje organizacional, la innovación abierta y los ecosistemas inteligentes. Surge entonces el concepto de innovación organizacional inteligente (Verganti et al., 2020), que relaciona a las tecnologías digitales con los procesos de aprendizaje, creación de valor y de adaptación en las organizaciones.

El desarrollo conceptual en la actualidad destaca a las organizaciones capaces de conjuntar la gestión del conocimiento, tecnologías digitales, aprendizaje organizacional e IA y poniendo de manifiesto una mayor sostenibilidad y fortaleza (Cillo et al,2022.,Plekhanov et al.,2023), también se destaca al aprendizaje organizacional como uno de los pilares fundamentales en esta transformación digital (Teece, 2018).El machine learning como una tecnología y rama de la IA, dan pie a fortalecer lo anterior (An et al.,2026).A partir de lo anterior, se plantea el formato híbrido que sustentan a las capacidades humanas, los algoritmos y el entorno social (Raisch y Krakowski,2021).

La presente investigación propone el concepto de capacidades cognitivas organizacionales inteligentes, para referirse a el conjunto de capacidades y habilidades organizacionales e institucionales orientadas a la interpretación de entornos sofisticado y complejos, capaces de generar inteligencia estratégica., de la integración del conocimiento humano y digital, del aprendizaje adaptativo e innovación organizacional.

Las capacidades descritas anteriormente, son por naturaleza multidimensionales y surgen a través de la interacción entre la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional, la cultura organizacional, la tecnología y el liderazgo. En consecuencia, la investigación sostiene: Las capacidades cognitivas organizacionales, constituyen un núcleo estratégico para la innovación y la sostenibilidad en las organizaciones, lo anterior en un entorno digital.

Modelo Conceptual

A partir del análisis realizado en la presente investigación, se propone así mismo, un modelo conceptual, que integra y sustenta las siguientes dimensiones: IA, Gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional adaptativo, capacidades cognitivas organizacionales e innovación organizacional.

El modelo formula que la IA se desempeña como una estructura cognitiva organizacional, que es capaz de robustecer los procesos analíticos, de interpretación, aprendizaje e innovación. Así mismo el modelo señala que la innovación organizacional surge como resultante de la interacción entre el conocimiento, el aprendizaje, la tecnología digital, el desarrollo algorítmico y las capacidades adaptativas organizacionales

RESULTADOS

El resultado principal en la presente investigación corresponde a la estructuración y construcción del modelo conceptual interdisciplinario, dirigido a exponer y precisar las relaciones que ponen en contacto a la IA, la gestión del conocimiento, el aprendizaje y la innovación en entornos digitales organizacionales.

El modelo surge a partir de la premisa, de que las organizaciones actualmente evolucionan gradualmente hacia esquemas y estructuras cognitivas de manera híbrida, que se sustentan en la interacción de habilidades y competencias humanas con el desarrollo digital, de lo anterior se permite identificar y establecer cinco dimensiones estructurales, que configuran el punto central del modelo. se detalla:

- Inteligencia artificial estratégica.
- Gestión del conocimiento.
- Aprendizaje organizacional adaptativo.
- Capacidades y habilidades cognitivas organizacionales.
- Innovación organizacional.

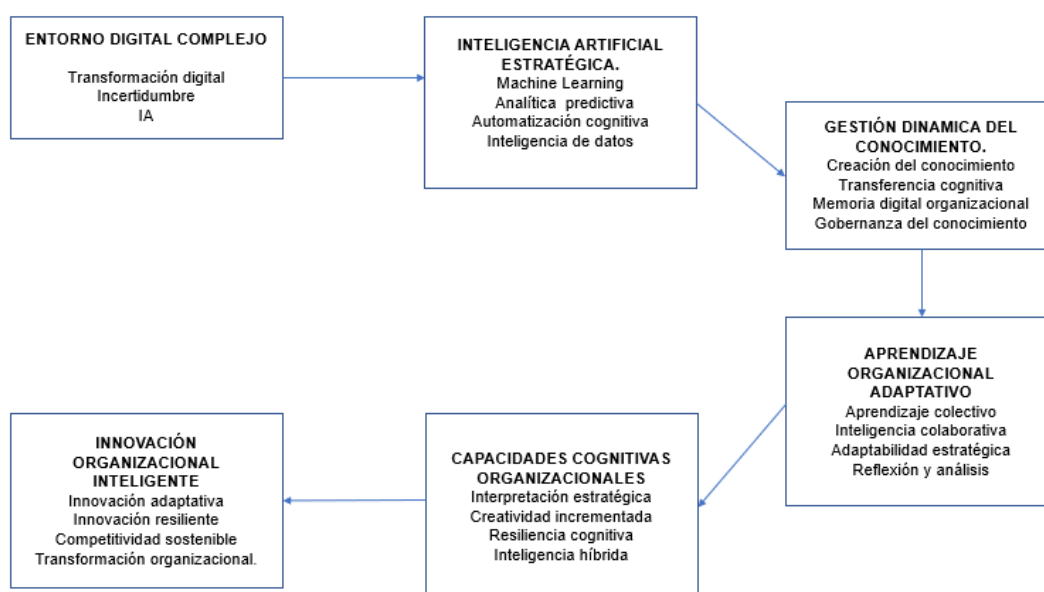
Las dimensiones se conectan y dialogan de forma no lineal en los entornos organizacionales, con características como lo es la incertidumbre y el avance digital acelerado.

La siguiente figura 1, representa la forma estructural del modelo propuesto, se evidencia que la innovación organizacional inteligente surge como resultado de la interacción y participación de la IA, la gestión del conocimiento y el aprendizaje adaptativo organizacional.

Figura 1

La estructura y arquitectura de conexión entre la IA, la Gestión del conocimiento y la innovación organizacional

Fuente: elaboración propia.



La figura permite la interpretación de las organizaciones actuales, como sistemas cognitivos de varios niveles, donde los entornos humanos y digitales confluyen para robustecer la resiliencia. La adaptación y la sostenibilidad en las organizaciones. De esta manera, uno de los hallazgos fundamentales de la investigación, es revelar a la IA como una infraestructura cognitiva en las organizaciones y no únicamente como mera herramienta tecnológica.

Se muestra que la IA posee la capacidad de participar de manera integradora en los procesos de informática, análisis de predicción, digitalización y aprendizaje (Haefner et al., 2021; Dwivedi et al., 2019)

Con fundamento en lo anterior, la investigación propone el concepto de Inteligencia Artificial Estratégica, para hacer mención al conjunto de capacidades digitales dirigidas a potenciar el análisis e interpretación de entornos, el procesamiento del conocimiento, la toma de decisiones e innovación organizacional, la tabla 1 muestra la incorporación de las diferentes dimensiones.

Tabla 1

Las dimensiones funcionales organizacionales

Dimensión	Función organizacional
Analítica predictiva	Anticipación de escenarios estratégicos
Automatización cognitiva	Optimización de procesos organizacionales
Machine learning	Aprendizaje automatizado organizacional
Inteligencia de datos	Conversación de datos en el conocimiento estratégico
Sistemas adaptativos	Respuesta dinámica ante incertidumbre

Fuente: elaboración propia.

De esta manera, la investigación, muestra que el potencial digital no sustituye de manera absoluta la pericia y destrezas humanas, se generan procesos híbridos de inteligencia organizacional, lo anterior permite fomentar e incrementar de manera pronta los procesos de análisis, la capacidad adaptativa y el aprendizaje organizacional. Así mismo se reconocen los riesgos vinculados a este proceso, como son: la dependencia tecnológica, la concentración de información y el repliegue de la participación humana.

Por ello, el modelo hace el planteamiento de que la efectividad en las organizaciones de los procesos digitales, está en función de la coordinación de la infraestructura tecnológica, la cultura organizacional, la ética organizacional, el aprendizaje colectivo y el liderazgo estratégico.

Con base en lo anterior, se propone la siguiente expresión que relaciona los conceptos mencionados, se tiene:

$$EOIA = f (IT, CO, GE, AC, LE)$$

Donde:

EOIA = Eficacia organizacional respaldada en IA

IT = Situación de la Infraestructura tecnológica

CO = Cultura Organizacional

GE = Gobernanza ética

AC = Aprendizaje Organizacional

LE = Liderazgo organizacional

La segunda dimensión que muestra el modelo, pertenece a la gestión del conocimiento de manera dinámica, que se incorpora como la capacidad organizacional para crear, transferir, interpretar y emplear el conocimiento de forma estratégica en los entornos organizacionales digitales. Por tanto, la investigación realiza el señalamiento de que la dinámica digital reciente, ha modificado de manera sustancial la conceptualización inicial de la gestión del conocimiento, tal como fue expuesta por Nonaka y Takeuchi (1995).

En el escenario actual, las organizaciones realizan su actividad a partir de flujos informativos generados de distintas fuentes internas y externas, bajo este contexto, la gestión del conocimiento, en un concepto tradicional, se transforma en un proceso cognitivo dinámico e inclusivo que se sustenta en entornos con una ponderación digital, dinámica también.

La investigación precisa cuatro dimensiones, para esta gestión dinámica del conocimiento, que se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 2

Las dimensiones fundamentales de la gestión dinámica del conocimiento

Dimensión	Características
Creación del conocimiento	Producción colectiva de inteligencia organizacional
Transferencia cognitiva	Flujo organizacional del conocimiento
Memoria digital	Almacenamiento inteligente organizacional
Gobernanza del conocimiento	Regulación estratégica y ética del conocimiento

Fuente: elaboración propia.

De esta manera, la presente investigación, precisa que, las organizaciones sustentables diseñan estructuras con capacidad de integrar el conocimiento tácito las habilidades analíticas y el aprendizaje organizacional.

Un tercer componente del modelo, es el correspondiente a aprendizaje adaptativo en las organizaciones, se resalta y precisa que el aprendizaje organizacional en el contexto contemporáneo, plantea es de índole híbrida como multidimensional. En contraste con los planteamientos clásicos, fundamentados en la concepción exclusiva del aprendizaje humano. Consecuentemente, en el estado actual de la investigación, un aprendizaje organizacional es adaptativo y se presenta como la capacidad de reinterpretación de entornos sofisticado y complejos, de integrar conocimiento digital y proactivo ante entornos de incertidumbre.

De lo anterior se identifican las siguientes dimensiones en la tabla 3.

Tabla 3

Las dimensiones fundamentales del aprendizaje organizacional

Dimensión	Función
Aprendizaje colectivo	Construcción compartida del conocimiento
Adaptabilidad estratégica	Ajuste proactivo organizacional
Inteligencia colaborativa	Integración humano-digital
Aprendizaje predictivo	Expectativa y previsión mediante IA
Reflexión y análisis	Capacidad crítica organizacional

Fuente: elaboración propia.

Así, la presente investigación hace patente que el aprendizaje adaptativo, es un mecanismo relevante en la resiliencia, capacidad de respuesta y flexibilidad organizacional actual. De esta forma el modelo realiza el planteamiento hacia que el aprendizaje organizacional, en conjunto con entornos digitales, proporciona una mayor celeridad en la adaptación, innovación y sostenibilidad.

Por añadidura, uno de los aportes destacados de la investigación es el desarrollo, es la introducción del constructo de capacidades cognitivas organizacionales inteligentes, que hace referencia al conjunto de capacidades organizacionales orientadas a la interpretación del entorno, en conjunto con la integración de la inteligencia humana y la digital, que faculta y concede el aprendizaje adaptativo, robustece la innovación, en conjunto con la flexibilidad y resiliencia. Así se identifican las siguientes capacidades cognitivas organizacionales en la tabla 4.

Tabla 4

Las capacidades cognitivas organizacionales

Capacidad cognitiva	Descripción
Integración estratégica	Comprensión compleja de entornos dinámicos
Inteligencia colaborativa	Integración entre capacidades humanas y digitales
Creatividad incrementada	Innovación mediada por IA
Resiliencia cognitiva	Adaptación organizacional ante incertidumbre
Reflexión y análisis	Capacidad crítica organizacional

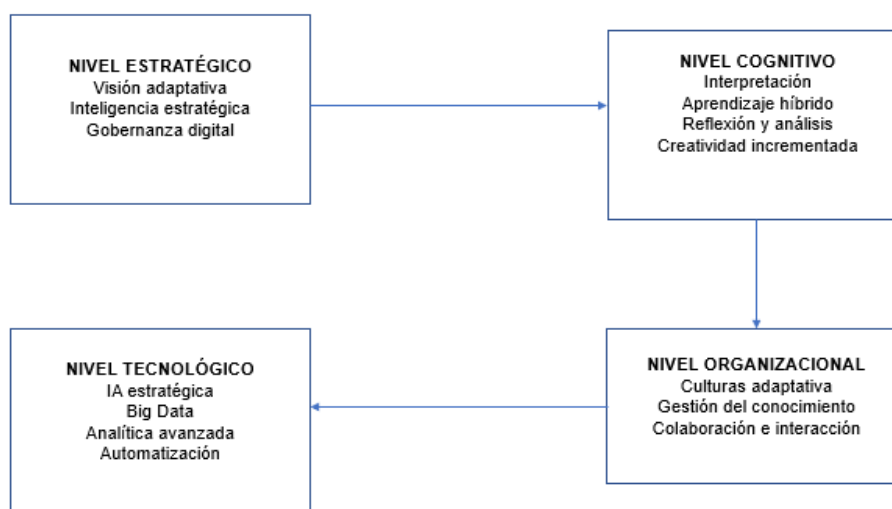
Fuente: elaboración propia.

Es a partir de lo anterior que se sustenta, que las organizaciones sustentables y eficientes, no dependen exclusivamente de la sofisticación tecnológica del entorno, interviene también la capacidad organizacional de transformar la información en competencias organizacionales útiles.

La figura 2 describe la estructura jerárquica y en varios niveles de las capacidades cognitivas en las organizaciones, destacando la interrelación de manera vertical, poniendo de relieve la no dependencia exclusiva de la infraestructura tecnológica, y se consolida la integración conceptual fundamental del estudio.

Figura 2

Estructura multinivel de las capacidades cognitivas inteligentes en las organizaciones



Fuente: elaboración propia.

Como dimensión final en el desarrollo del modelo, se hace mención de la innovación organizacional inteligente, que en una descripción conceptual se detalla como la capacidad adaptativa sistémica en referencia al conocimiento organizacional, su aprendizaje continuo y la IA. A continuación, se muestra en la tabla 5.

Tabla 5

Los fundamentos de la innovación organizacional inteligente

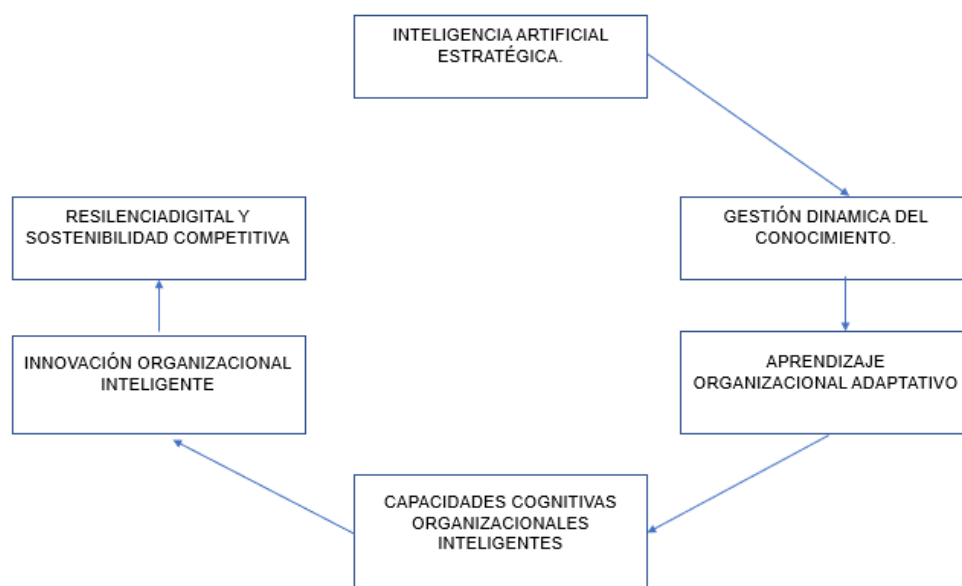
Dimensión	Características
Innovación estratégica	Reconfiguración adaptativa organizacional
Innovación tecnológica	Incorporación de tecnologías inteligentes
Innovación colaborativa	Redes dinámicas del conocimiento
Innovación resiliente	Adaptación ante incertidumbre

Fuente: elaboración propia.

Es a partir de los hallazgos obtenidos, que se propone la siguiente estructura en las relaciones organizacionales representado en la figura 3, que resalta cómo la innovación organizacional inteligente, poniendo de manifiesto que la innovación organizacional inteligente es un resultado inmediato de la interacción estructural anterior.

Figura 3

La innovación organizacional inteligente como resultado de la interacción estructural



Fuente: elaboración propia.

En tal sentido, el modelo manifestado implica contextos y coyunturas innovadores.

Reinterpretación de la epistemología con respecto a la IA: en virtud de proponer a la IA como agente cognitivo organizacional, y no meramente como tecnología emergente.

Integración interdisciplinaria: Se articula la teoría e innovación organizacional, la filosofía del conocimiento, la transformación digital y la IA.

Las organizaciones como sistemas híbridos: Se interpretan como ecosistemas que comparten inteligencia humana y digital.

La innovación como situación y acontecimiento estructural: Se presentan sucesos innovadores a partir de la interconexión y colaboración entre el aprendizaje, el conocimiento y la capacidad de adecuación y consonancia con el entorno.

Entre los aportes que se deducen en la investigación, consiste en la identificación de que la expansión organizacional de la IA, implica en sí misma, una transformación epistemológica relevante y que se relaciona así mismo con la producción, la validación y la interpretación del conocimiento. De manera, el modelo de Nonaka y Takeuchi (1995), asume la generación de conocimiento como dependiente directo de la interacción humana y el aprendizaje compartido-

Se hace el señalamiento, por parte de la investigación que, la integración de los sistemas digitales, modifican esta secuencia organizacional, al incorporar distintas formas de procesar la información, identificar los patrones y automatizar procesos.

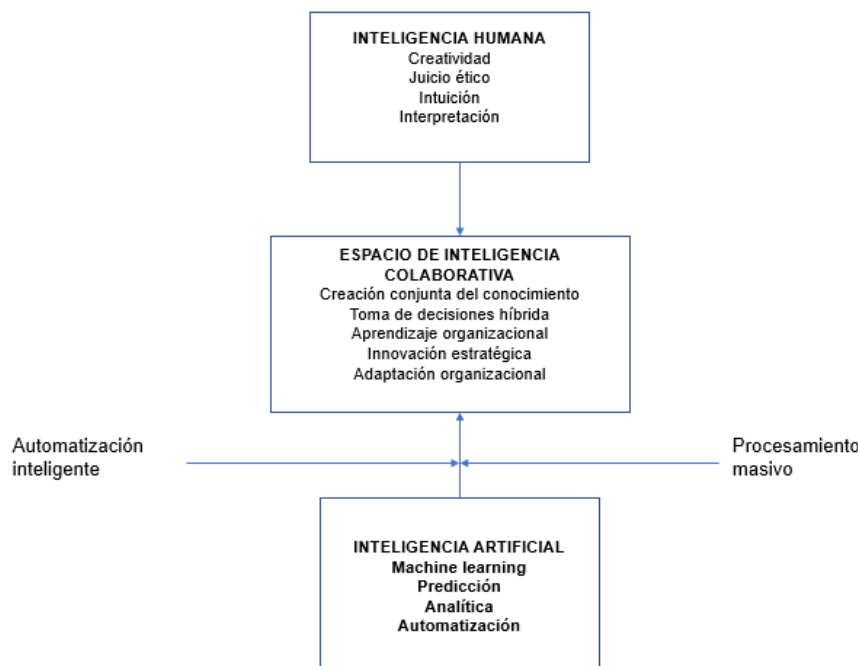
Consecuentemente, la investigación destaca que, en el momento actual, las organizaciones enfrentan una transición, a partir de los modelos clásicos del conocimiento, hacia entornos cognitivos híbridos, donde participan acciones humanas y digitales. En este sentido Floridi (2014), sostiene que la revolución digital actual, conlleva en su expansión, la transformación ontológica y epistemológica. La investigación profundiza la conceptualización, al plantear que la IA es capaz de modificar los mecanismos de interpretación, del aprendizaje y también, de los procesos de innovación.

Más aún, el presente estudio, evidencia que la IA no sustituye de manera absoluta a las capacidades humanas, como se ha señalado, configura relaciones híbridas de inteligencia y conocimiento colaborativo. En este sentido, Jarrahi (2018), subraya la comprensión de la IA, a partir de la perspectiva simbiótica entre la parte humana y la algorítmica. Desprendiéndose de lo anterior, la necesidad estructural en las organizaciones para dar equilibrio a este proceso, en un sentido armónico.

La figura 4 representa el modelo de la inteligencia colaborativa entre la parte humana y la digital. El diagrama permite la comprensión de la relevancia de la integración humana y digital en el proceso híbrido en las organizaciones.

Figura 4

Modelo de simbiosis cognitiva entre la inteligencia humana y la IA



Fuente: elaboración propia.

Otro señalamiento destacado que surge en la presente investigación del constructo de capacidades cognitivas organizacionales inteligentes, que busca superar la fragmentación que existe entre las capacidades cognitivas organizacionales, como son las interpretativas, colaborativas, adaptativas e innovadoras que surgen de la acción conjunta del conocimiento, el aprendizaje, la cultura y liderazgo organizacional con la IA.

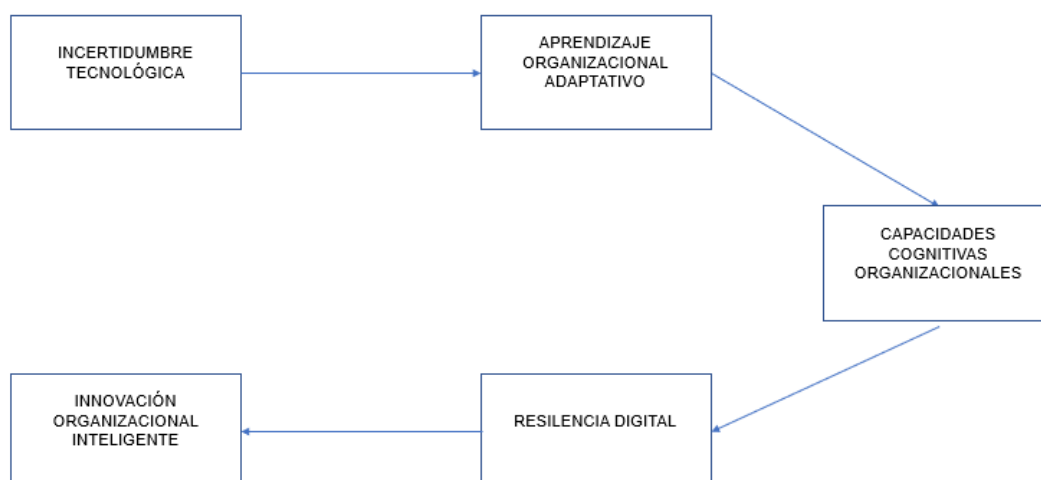
En la presente investigación se formula y propone, superar la fragmentación señalada, a través de la precisión conceptual necesaria para el sustento de los elementos presentados.

Por otra parte, se destaca, así mismo, que en igualdad de condiciones que la incorporación digital, por sí sola resulta insuficiente si de manera simultánea, o existe un desarrollo simultáneo de los factores culturales, éticos, adaptativos y de aprendizaje en las organizaciones.

La figura 5. Pone de manifiesto la dinámica adaptativa, por la cual las organizaciones transforman la incertidumbre digital en innovación organizacional inteligente, mediante el aprendizaje y robustecimiento de habilidades y capacidades del conocimiento.

Figura 5

Relación entre la resiliencia digital, la innovación y el aprendizaje organizacional



Fuente: elaboración propia.

Se hace mención, que el presente modelo es relevante y replicable para diferentes entornos, incluido el latinoamericano, que presenta procesos de integración digital, en contextos inciertos.

DISCUSIÓN

La investigación presente expone y señala que la IA, se encuentra redefiniendo de manera sustancial las estructuras cognitivas en las organizaciones actuales. es a partir de este punto, que se demuestra que la transformación, no depende únicamente de la incorporación de las tecnologías, es también a partir de la capacidad que se tenga para integrar el conocimiento, el fortalecimiento del aprendizaje adaptativo, que permitan la construcción y desarrollo de entornos sostenibles y sustentables, lo anterior en cercanía con lo expuesto por Raisch y Krakowsky (2021), en donde señalan la importancia de la integración de capacidades.

En este tenor, se aprecian coincidencias con Yan et al. (2026), que resaltan como la integración de sistemas digitales en las organizaciones, generan transformaciones en relación con la gestión del conocimiento. Así mismo Wiesenfeld y Kellog (2026).

En este sentido, el modelo desarrollado presenta y adquiere relevancia, en virtud de proponer una perspectiva interdisciplinaria, adicionalmente híbrida y adaptativa, para Dellermann et al. (2019), estos sistemas, dejan atrás y trascienden el argumento de una estructura centrada de manera única en las herramientas tecnológicas, y progresan a conceptos híbridos. De manera semejante, para McClure y Gerdau (2026), la estructuración de las organizaciones frente a la IA, presenta el desafío del aprendizaje, más que una mera inversión y aportación de capital para el desarrollo tecnológico.

Por consiguiente, la investigación contribuye a robustecer los debates actuales en referencia a la gestión del conocimiento, la transformación digital, la innovación en los entornos de las organizaciones, involucrando el enfoque y panorama epistemológico, que identifica a la capacidad que tengan las organizaciones para estructurar entornos humanos y tecnológicos con la habilidad y oportunidad suficiente de para producir, integrar y concebir el conocimiento frente a retos complejos e inciertos (Dwivedi et al., 2019).

CONCLUSIONES

Los hallazgos encontrados ponen de manifiesto, que la IA está replanteando y reformulando de manera sustancial y relevante los procesos organizacionales de creación del conocimiento y de estructuras cognitivas, en concordancia con las dinámicas del entorno en que se desarrollan. Como señalamiento se presenta el hecho de que el valor estratégico en la IA, no se fundamenta de manera exclusiva en la instauración e implantación de sistemas digitales avanzados. Es, de manera primordial, la capacidad y potencial de las organizaciones para estructurar, desarrollar y adaptar mecanismos que articulan y vinculan a los recursos humanos con los dispositivos digitales.

En este sentido, se resalta la modificación de la estructura organizacional contemporánea de los conceptos tradicionales de generación del conocimiento, de manera particular, en la creación y transferencia del conocimiento a partir de una estructura híbrida, estableciéndose de manera colateral formas innovadoras de eficiencia operativa y de capacidad innovadora.

De manera evidente, el modelo presentado es relevante y se destaca, al poner de manifiesto un panorama y conceptualización de forma interdisciplinaria en las organizaciones, demostrando que la transformación digital en la organización contemporánea, emerge de la interacción e integración humana y digital, en conjunto con habilidades y competencias adaptativas.

Así mismo, se generan aportaciones conceptuales, que amplían la visión y percepción actual, reinterpretando a la IA de manera epistemológica y organizacional.

Líneas de investigación

Es a partir de los hallazgos dispuestos, que se proponen las siguientes líneas de investigación.

La validación empírica del modelo. A través del desarrollo de investigación cuantitativa, que permitan validar de manera empírica las variables del modelo.

Ampliación del modelo. Incorporando variables que generen valor y permitan validar también la productividad y las economías de escala.

REFERENCIAS

Alavi, M., y Leidner, D. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems. *MIS Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/3250961>

Argyris, Ch. y Schön, D. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley Co.

Binns, R. (2018). Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy. *Proceedings of Machine Learning Research*, Recuperado de: Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy

CEPAL. (2021). Transformación digital de MIPYMES en América Latina. Naciones Unidas. Recuperado de: Transformación digital de las mipymes: elementos para el diseño de políticas | CEPAL

Chatterjee, S., Rana, N., Tamilmani, K., y Sharma, A. (2021). The effect of AI-based CRM on organization performance and competitive advantage. *Journal of Business Research*. DOI:10.1016/j.indmarman.2021.07.013

Cillo, V., Petruzzelli, A., Ardito, L., y Del Giudice, M. (2022). Understanding sustainable innovation: A systematic literature review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. DOI:10.1002/csr.1783

Creswell, J., y Poth, C. N. (2017). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.

Dellermann, D., Ebel, P., Söllner, M. y Leimeister, J. (2019). Hybrid intelligence. *Business & Information Systems Engineering*. <https://doi.org/10.1007/s12599-020-00633-2>

Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., et al. (2019). Artificial Intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *Business & Information Systems Engineering* <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002>

Ferraris, A., Santoro, G., y Bresciani, S. (2017). Open innovation in multinational companies' subsidiaries. *European Journal of International Management*. DOI:10.1504/EJIM.2017.10006514

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

Haefner, N., Wincent, J., Parida, V., y Gassmann, O. (2021). Artificial intelligence and innovation management: A review, framework, and research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120392>

Jarrahi, M. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Ideas*. DOI: 10.1016/j.bushor.2018.03.007

McClure, J., y Gerdau, G. (2026). *Why AI readiness is an organizational learning problem, not a technology purchase*. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2604.16369>

Meng, A., Jiabao, L, y Benítez, J. (2026). Effects of artificial intelligence usage and knowledge-based dynamic capabilities on organizational innovation: A configurational approach. *Decision Support Systems*, <https://doi.org/10.1016/j.dss.2025.114573>

Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford University Press.

OECD. (2023). OECD Digital Education Outlook 2023. OECD Publishing.

Plekhanov, D., Franke, H., & Netland, T. (2023). Digital transformation: A review and research agenda. *European Management Journal*, 41(6), 821–844. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.09.007>

Polanyi, M. (1967). *The tacit dimension*. Anchor Books.

Raisch, S., y Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0072>

Russell, S., & Norvig, P. (2022). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.

Santoro, G., Ferraris, A., Giacosa, E., & Giovando, G. (2018). How SMEs engage in open innovation: A survey. *Journal of the Knowledge Economy*, DOI:10.1007/s13132-015-0350-8

Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Portfolio.

Sedera, D., Lokuge, S., Grover, V., Sarker, S., y Sarker, S. (2016). Innovating with enterprise systems and digital platforms. *Information and management* DOI:10.1016/j.im.2016.01.001

Stahl, B. C., & Wright, D. (2018). Ethics and privacy in AI and big data. *IEE Security and Privacy Magazine* DOI:10.1109/MSP.2018.2701164

Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>

Usai, A., Fiano, F., Petruzzelli, A., Paoloni, P., Briamonte, M., y Orlando, B. (2021). Unveiling the impact of the adoption of digital technologies on firms' innovation performance. *Journal of Business Research*, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.035>

Verganti, R., Vendraminelli, L., y Iansiti, M. (2020). Innovation and design in the age of artificial intelligence. *Journal of Product Innovation Management*. <https://doi.org/10.1111/jpim.12523>

Verhoef, P., Broekhuizen, T., Bart, Y., et al. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, doi: 10.1016/j.jbusres.2019.09.022

Wiesenfeld, B., y Kellogg, K. (2026). Generative organizational learning: Affordances for new modes of knowledge search, creation, transfer, and forgetting with LLMs. *Sage Journals*. <https://doi.org/10.1177/14761270251408580>

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. WEF. Recuperado de: *The Future of Jobs Report 2023* | World Economic Forum

Yan, J., Husted, K., y Fath, B. (2026). Organizational learning with artificial intelligence: Balancing new tensions between explorative and exploitative learning through hybridization. *International Journal of Information Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2025.102997>

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 