

Editorial

A propósito de los Premios Nobel de Economía 2024 y 2025: Desde Instituciones inclusivas hasta la Destrucción creativa

En el umbral del cierre de este año 2025, la edición de la Revista Gestión y Gerencia del DCEE de la UCLA, presenta un interesante número que propone una ruta para las organizaciones que buscan navegar, desde la disruptión tecnológica como etapa de la innovación, hasta la ineludible necesidad de un liderazgo humanista. Si bien, la aceleración tecnológica continúa redefiniendo los límites de la productividad, las discusiones globales recientes han vuelto la mirada hacia los cimientos estructurales de nuestra sociedad, las instituciones y la esencia humana.

Al igual que los ganadores del Premio Nobel de Economía otorgado en 2024 a Daron Acemoglu, Simon Johnson y James A. Robinson, quienes destacaron la importancia de las “reglas del juego” a nivel nacional, las investigaciones seleccionadas en esta edición trasladan dicho ámbito al contexto organizacional. De allí que, en el artículo sobre la gestión de teorías institucionales, se analiza cómo las organizaciones deben equilibrar las presiones externas de conformidad con las demandas internas de eficiencia e innovación, señalando que toda organización debe cultivar una fortaleza interna, reflejada en su clima organizacional, como recurso estratégico para gestionar el cambio, donde interactúan elementos explícitos (recursos, jerarquías) e implícitos (valores, relaciones), identificados como un factor esencial para la sostenibilidad y competitividad a largo plazo.

En el frente tecnológico, las tendencias de innovación han consolidado a la Inteligencia Artificial (IA) no como una promesa futura, sino como una realidad presente. Ante el temor de la obsolescencia humana, la investigación sobre la reconfiguración ontológica de la gerencia nos ofrece una perspectiva esperanzadora y necesaria: el rol gerencial no desaparece, sino que evoluciona hacia una "meta-gerencia". Si bien la IA supera al humano en el procesamiento de datos y la precisión operativa, el estudio resalta la revalorización de cualidades insustituibles como el juicio crítico, la ética y el liderazgo empático.

Por ende, el gerente se convierte así en un orquestador entre la inteligencia humana y la artificial. Esta visión se complementa con la reflexión crítica presentada en el ensayo sobre el futuro transhumanista, que advierte sobre los riesgos de desigualdad que conlleva la tecnociencia; haciendo un llamado al Estado para

actuar como garante ético, asegurando que la mejora de capacidades humanas reflejadas en la IA, no derive en una fractura social, sino, en una simbiosis entre todos los actores de la sociedad.

Por otro lado, así como fueron mencionados los Nobel de Economía del año 2024, es importante mencionar a los laureados con dicho premio, en este año 2025: Joel Mokyr, Philippe Aghion y Peter Howitt, con sus trabajos sobre la destrucción creativa y la cultura del crecimiento, donde concluyen que la innovación tecnológica es el motor del crecimiento sostenido, todo ello, soportado por un andamiaje cultural e institucional robusto. De modo que, la teoría del crecimiento schumpeteriano, revitalizada por los laureados Aghion y Howitt, postula que el progreso surge ineludiblemente de la destrucción de viejas estructuras por otras nuevas y más eficientes. En el ámbito organizacional de 2025, esta fuerza disruptiva tiene nombre propio: Inteligencia Artificial (IA).

No obstante, la “destrucción creativa” conlleva riesgos sociales severos. El ensayo sobre el Futuro Transhumanista presentado en esta edición advierte que la aplicación desenfrenada de la tecnociencia para mejorar capacidades puede generar brechas de desigualdad social. Aquí resuena la advertencia implícita del Nobel: “el crecimiento no debe dejar atrás a la sociedad”. Si la innovación es el motor, la sostenibilidad debe ser la dirección. La “destrucción creativa” no puede interpretarse como una licencia para el agotamiento de recursos; por el contrario, la tendencia dominante exige una Reingeniería Sostenible.

En este contexto, partiendo del enfoque “ninguna innovación es viable si no es sostenible y humana”, se tiene el artículo sobre la economía circular y reingeniería sostenible que emerge como un enfoque curricular clave, aplicable a la formación de ingenieros en la UNEXPO-VRB. Este enfoque de reingeniería sostenible busca transformar procesos educativos hacia modelos más éticos y responsables con el medio ambiente, promoviendo competencias como la anticipación sistémica y la resolución ética de problemas. Este retorno a la ética se entrelaza con la necesidad de recuperar el diálogo en nuestras instituciones. En el contexto universitario, se plantea la urgencia de transitar de una comunicación centrada en la transmisión de información a una perspectiva humanista que priorice la interacción y los requerimientos existenciales de los seres sociales.

Ante este escenario, la respuesta está en la gestión del Clima Organizacional, tal como lo destaca uno de los artículos centrales, el clima no es un mero indicador de satisfacción, sino la infraestructura invisible que permite o asfixia la innovación. En

este sentido, la evaluación continua del clima organizacional se revela como un mecanismo de adaptación esencial ante los cambios externos.

Es por ello que, en un mundo saturado de algoritmos y automatización, el factor diferenciador es, paradójicamente, nuestra humanidad. Los ensayos sobre la Comunicación en organizaciones humanistas y la Gestión del talento humano nos recuerdan que las universidades y empresas son, ante todo, sistemas sociales. Frente a la lógica fría de la eficiencia, se impone una gestión basada en la inteligencia emocional y el diálogo. Capacitar a los trabajadores para reconocer y gestionar sus emociones no es un diseño blando añadido, sino, una competencia crítica de supervivencia profesional que permite a las personas mantener su relevancia y bienestar en entornos de alta presión innovadora.

Por lo tanto, la tarea del líder actual no es resistir la ola de la innovación tecnológica, ni rendirse ciegamente ante ella. El desafío es formar parte de este proceso de destrucción creativa, asegurando que lo que se construye sea más humano, más ético y sostenible que lo que se destruye.

Los trabajos presentados en esta edición nos invitan a reflexionar sobre la necesidad de instituciones sólidas e inclusivas, potenciadas por una tecnología gestionada con ética, arraigadas en una profunda comprensión de la sostenibilidad y la emoción humana. Solo a través de este equilibrio podremos navegar la incertidumbre de nuestros tiempos.

Invitamos a nuestros lectores a explorar estas páginas no solo como observadores académicos, sino como arquitectos activos de esta nueva realidad organizacional.

Doctor
Jhon Harris Morillo Sánchez