



Gestión del talento humano integrada a la inteligencia artificial y aplicada al compromiso organizacional en una universidad pública

Human talent management integrated with artificial intelligence and applied to organizational commitment in a public University

Gestão de talentos humanos integrada à inteligência artificial e aplicada ao comprometimento organizacional em uma universidade pública

Eber Paul Muñoz Enciso

emunoz@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0005-6738-5771>

Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú

Adith Rios Soria

arios@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3213-9288>

Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú

Richard Diaz Chuquipondo

rdiaz@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-8282-9589>

Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú

Raúl Carhuamaca Borda

rcarhuamaca@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-2938-5560>

Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú

Orlando Enrique Pacheco Curi

opacheco@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-5107-8180>

Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i14.286>

Artículo recibido 16 de febrero 2026 | Aceptado 26 de marzo 2026 | Publicado 3 de abril 2026

RESUMEN

La presente investigación fue descriptiva, de diseño no experimental con enfoque cuantitativo, de nivel básico y la recolección de datos se hizo mediante trabajo de campo. El objetivo principal de este trabajo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial y su impacto en el compromiso organizacional. La población estuvo conformada por 1238 docentes y 726 administrativos de una universidad pública, y la muestra fue de 294 docentes y 252 personas administrativas, y el muestreo fue por conglomerados. Y los resultados fueron diferente en cada conglomerado, para los docentes la gestión del talento humano integrada a la inteligencia artificial y aplicada al compromiso organizacional no es tan fuerte, como entre los administrativos, al parecer por las funciones que realizan.

Palabras clave: Gestión del talento humano; Inteligencia artificial; Compromiso organizacional

ABSTRACT

This descriptive, non-experimental, quantitative study was conducted at a basic level, and data was collected through fieldwork. The main objective was to determine the relationship between human talent management associated with artificial intelligence and its impact on organizational commitment. The population consisted of 1238 faculty members and 726 administrative staff from a public university, and the sample comprised 294 faculty members and 252 administrative staff, selected using cluster sampling. The results differed among the different clusters. For faculty members, the integration of human talent management with artificial intelligence and its application to organizational commitment was not as strong as among administrative staff, apparently due to the nature of their roles.

Keywords: Human talent management; Artificial intelligence; Organizational commitment

RESUMO

Este estudo descritivo, não experimental e quantitativo foi conduzido em nível básico, e os dados foram coletados por meio de trabalho de campo. O objetivo principal foi determinar a relação entre a gestão de talentos humanos associada à inteligência artificial e seu impacto no comprometimento organizacional. A população consistiu em 1238 docentes e 726 funcionários administrativos de uma universidade pública, e a amostra foi composta por 294 docentes e 252 funcionários administrativos, selecionados por amostragem por conglomerados. Os resultados diferiram entre os diferentes conglomerados. Para os docentes, a integração da gestão de talentos humanos com a inteligência artificial e sua aplicação ao comprometimento organizacional não foram tão fortes quanto entre os funcionários administrativos, aparentemente devido à natureza de suas funções.

Palavras-chave: Gestão de talentos humanos; Inteligência artificial; Comprometimento organizacional

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las universidades pasan por un periodo de grandes cambios digitales que nunca ha sucedido en la historia, este fenómeno ha sido impulsado por el continuo desarrollo tecnológico, el fenómeno de globalización y las demandas de un contexto muy competitivo, la gestión del talento humano es un factor importante para la sostenibilidad de las instituciones, debido a que las instituciones universitarias requieren de un capital humano de carácter innovador, muy competente y sobre todo comprometidos con lograr un servicio de alta calidad. Tomando en cuenta este contexto de una universidad pública debe de enfrentar el gran desafío de adaptar todos sus procesos administrativos, académicos y también el de gestión del talento humano a los nuevos modelos de inteligencia artificial (IA), como lo indica Yadav (2025) promoviendo el fortalecimiento y su posición institucional.

La inteligencia artificial ha generado cambios significativos en los paradigmas tradicionales de gestión de los individuos, permitiendo procesos más analíticos, con grados más altos de predicción y sobre todo personalizado, según Davenport y Mittal (2023); la IA cuando se aplica a la gestión del talento humano facilita que la toma de decisiones sea con mayor información, impulsa mejores condiciones para la selección y también para el desarrollo de competencias e impulsa una cultura en el que el aprendizaje es continuo. Según Rukadikar et al. (2025), quienes hacen un análisis de 20 años la IA en sus estrategias de gestión

consiguen una mejor alineación de los objetivos organizacionales y las habilidades del personal, lo que influye de manera directa en el compromiso organizacional.

El compromiso organizacional es considerado como el grado de identificación y vínculo emocional que los colaboradores tienen por la institución en la que trabajan, representan un aspecto fundamental para la estabilidad y el desempeño organizacional (Allen y Meyer, 1991; Hernández-Gracia et al., 2024). Diversas investigaciones demuestran que la confianza y la percepción de apoyo organizacional, se hace más fuerte cuando las tecnologías se establecen de manera clara y ética Madanchian, (2024) y Moin et al, (2024). En el ámbito de las universidades este compromiso va adquiriendo relevancia individual, puesto que se asocia con el nivel de calidad de la docencia, las habilidades de investigación y la gestión de la administración tal como se deduce de Lara et al. (2025)

No obstante, el uso de IA genera grandes desafíos. En muchas situaciones las organizaciones no cuentan con una cultura digital, tampoco con líderes de tipo transformacional que estén capacitados para guiar los procesos de cambio, en este sentido Torres-Bernal y Zailah-Bernal, (2025), indentifican que es necesario tener personal ético y competente. En el campo organizacional, el hecho de existir resistencia al cambio, la ausencia de competencias digitales y la percepción de pérdida del control de las personas pueden promover obstáculos para la adopción del uso efectivo de estas tecnologías Estrada y Jiménez (2025). En el caso de una universidad pública estos limitantes se perciben como el uso incipiente de programas digitales para la gestión del talento humano, en el que predominan un enfoque más operativo que estratégico.

En el ámbito internacional la IA ha sido capaz de mejorar la eficiencia y también la innovación en la gestión administrativa de las universidades. Del artículo de Toyama, (2024) se deduce que el uso de la IA en los procedimientos de la oficina de recursos humanos incrementa la percepción que se tiene de las competencias técnicas de las organizaciones, así puedan generar grandes tensiones como la calidez institucional.

Así mismo investigaciones recientes como la Garcés et al. (2025), la IA esta modificando la gestión de los recursos humanos y con ello mercado laboral, con la confianza en las organizaciones y la percepción de que existe equidad, siempre actúan como entes mediadores que son esenciales en la interacción entre asumir el uso de la IA y el compromiso con la organización en que se labora. Estas claras evidencias se encargan de reforzar la necesidad de una adecuada gestión del talento humano tomando como eje central a las personas, en la que la tecnología es un factor mediador que permita fortalecer los lazos y no pretenda sustituir el liderazgo de las personas.

En nuestro continente, la incorporación de la Inteligencia artificial en las instituciones universitarias avanza de manera inequitativa, algunas universidades han incorporado estrategias digitales integrales, otras se enfrentan a obstáculos en las estructuras y la cultura de las organizaciones; pero como lo indica Villasano et al.(2021), genera también estrés por el medio de ser reemplazado.

La institución universitaria pública del Perú, se ubica en una etapa de transición en la que interactúan prácticas tradicionales con nuevos sistemas de gestión que se basan en información y sobre en automatización, por lo cual se constituye en un ámbito idóneo para hacer investigaciones sobre los efectos que ocasiona la IA en la gestión del talento humano y como esta influye en el compromiso organizacional.

Desde una propuesta cuantitativa, no experimental y correlacional, este trabajo de investigación tiene como propósito hacer un análisis de la integración de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano y cómo influye en los niveles de compromiso organizacional, de los docentes y administrativos, de la universidad pública, la adopción de este enfoque es una respuesta a la necesidad que se tiene en esta investigación de identificar algunos patrones de asociación existentes entre estas variables sí que estas sean motivo de manipulación, como lo indicaron Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018).

El objetivo principal de este trabajo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial y su impacto en el compromiso organizacional. Objetivo específico primero: Identificar las diferentes prácticas que se desarrollan en estos tiempos sobre la gestión del talento humano basadas en IA en la universidad. Objetivo específico segundo: la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial influirá en su crecimiento en la línea carrera en la organización.

Sintetizando podemos señalar que esta investigación busca hallar evidencias empíricas, que contribuyan al desarrollo de paradigmas de gestión de instituciones universitarias sustentados en la confluencia entre la tecnología y la inteligencia emocional. La IA no debe de comprenderse como un riesgo al trabajo o empleo académico, sino que debe ser considerado como una oportunidad que permita redefinir los procedimientos del trabajo, potenciando las habilidades del ser humano y construyendo un compromiso organizacional fuerte que este acorde con las exigencias del siglo XXI.

Sharif et al. (2024), Ellos realizaron una investigación sobre las prácticas en gestión de recursos humanos y su influencia con el compromiso organizacional en el ámbito universitario, comprendiendo que los elementos como capacitación y desarrollo, participación del personal y evaluación del desempeño impactan de manera directa e indirecta en el compromiso organizacional. Esta investigación comprueba la importancia de la gestión del talento humano y su relación con la participación y el desarrollo que fortalece el compromiso institucional.

Basnet et al. (2024), realizaron una investigación en instituciones financieras en el estado de Nepal, en él se demostró que las prácticas en las áreas de recursos humanos, conocidas como la selección, capacitación y desarrollo y empoderamiento, están íntimamente asociadas con el compromiso con las organizaciones de los colaboradores. Los logros resaltan que no es suficiente con adoptar tecnologías, la dimensión humana conocida como gestión, juegan un rol clave.

Ashurbaev y Saidkulov (2024), indagaron como la inteligencia artificial unida a la gestión del talento humano, la evaluación de los resultados del desempeño y el nivel de interacción entre los colaboradores,

pueden convertir de manera significativa los procedimientos del campo de los recursos humanos, en los sistemas bancarios. Sus descubrimientos demuestran que al incluir la IA para predicciones y automatizaciones se perfeccionan la precisión con la que se selecciona y se percibe la justicia, lo que favorece a asumir niveles altos de compromiso, siempre y cuando los sistemas sean claros y gocen del apoyo institucional.

Soheila y Sadeghi (2024), en su trabajo de investigación “Employee Well-being in the Age of AI”, exploró y comprendió como la unión de instrumentos inteligentes en recursos humanos influye no solo en la eficiencia si no considerar también la forma en que se percibe el bienestar en el trabajo, de la justicia, la transparencia y sobre todo equidad de los colaboradores. Esta labor aporta muchas evidencias de que el compromiso con las organizaciones se vuelve más fuerte cuando el personal considera que la IA se incorpora de forma ética además de la participación de los procedimientos.

La investigación de “Integrating Artificial Intelligence into Human Resource Management: Enhancing Talent Acquisition, Employee Engagement, and Performance Evaluation in the Digital Era” Ashurbaev y Saidkulov (2024) Brinda aportes que en situaciones o ámbitos como en la banca el uso de la IA promueve mejoras y genera una eficiencia operativa en la selección, además del cumplimiento de las normas y la satisfacción de los empleados, siempre que existan planteamientos adecuados, como también supervisión de la ética, lo que tiene una incidencia positiva en el compromiso de los colaboradores de la organización.

MATERIALES Y MÉTODO

Conforme con el experto en investigación científica Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), el enfoque aplicado en este trabajo es el cuantitativo, este se caracteriza por que en su aplicación se utiliza procesos adecuadamente estructurados, objetivos y también estadísticos, que hace posible el análisis de las relaciones entre las variables de investigación para determinar algunas asociaciones o predicciones.

Por lo indicado en el párrafo anterior, esta investigación utiliza el enfoque cuantitativo, no experimental y diseño de carácter correlacional, porque tal como lo indican Romero-Carazas y otros, 2024 es debido a que no existe la manipulación de las variables, sino que se investiga observando cada fenómeno en su ámbito natural, con el objetivo de identificar la intensidad que existe en la relación entre la gestión del talento humano integrada con la inteligencia artificial y el personal docente y administrativo

Según los autores Arias et al. (2022), las investigaciones que son aplicadas tienen como propósito generar nuevos conocimientos que posean aplicación pragmática en el ámbito profesional. Es así que el estudio que se está realizando tiene como objetivo proveer insumos a la universidad pública. Asimismo, Ruiz y Valenzuela, (2022), plantea que el diseño conocido como correlacional es óptimo cuando se plantea realizar una medición de la fuerza, así como también la dirección de la asociación que existe entre variables sin la necesidad de ejercer el control directo y lo que se adhiere a las metas de la investigación.

Población y muestra

La población tomada en cuenta para este estudio está conformada por los docentes 1238 y los administrativo 726 de una universidad pública, se usó el muestreo probabilístico conocido como por conveniencia, tomando en cuenta al personal que acepto de manera voluntaria y que tenía el perfil requerido y la disposición de participar en actividades tanto administrativas como académicas que estén vinculadas con la gestión del talento humano, como lo manifiesta Otzen y Manterola (2027), es forma de muestreo es muy común en ámbitos de la educación en el que acceder a toda la población no es posible.

La muestra se calculó con un margen de error del 5% y nivel de confianza del 95%, lo que dio un total participantes de 546 compuesto por 294 docentes y 252 personas administrativas, los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta fueron la antigüedad, como mínimo un año laborando en la facultad y que estén involucrados en actividades de gestión del talento humano.

Instrumentos

Para conseguir los datos se utilizaron instrumentos adecuadamente estructurado:

El cuestionario del ejercicio práctico de la gestión del talento humano con Inteligencia artificial, este instrumento fue estructurado tomando como base las investigaciones actuales sobre como la inteligencia artificial en RR. HH Rožman, et al. (2022) Y paradigmas del talento digital. Este recurso abarco diversas dimensiones como la conocida automatización de procedimientos, análisis predictivo del desempeño en el trabajo, capacitación personificada y también el manejo de sistemas inteligentes que permitan un soporte.

La escala del compromiso organizacional de Allen y Meyer (1991), este se a utilizado de manera amplia en diversas investigaciones, está ha sido adaptada al contexto de las universidades tomando en cuenta los criterios planteados por Hadi et al. (2023). Realiza una evaluación de tres dimensiones: compromiso afectivo, de la continuidad y también normativo. Estos instrumentos han sido sometidos a juicios de expertos como también se realizo su prueba de confiabilidad a través del coeficiente de Cronbach, logrando alcanzar valores por encima del 0.89.

Procedimiento

El estudio se efectuó entre mayo y agosto del 2025, siguiendo las respectivas etapas: Aplicación de encuestas: los cuestionarios se aplicaron mediante formulario Google. Revisión y depuración de información, se lograron realizar verificaciones en el que se hallaron casos que tenían respuestas incompletas, descartándose los que no cumplen los criterios de inclusión.

Análisis estadísticos: se procesó cada dato con estadística descriptiva (medias, derivaciones, estándar, frecuencias) y estadística de tipo inferencial, en el cual aplicamos el coeficiente de correlación de Pearson, para identificar la fuerza y direccionalidad de la relación entre las prácticas del talento humano con el uso de IA y compromiso organizacional. Los criterios éticos que se tomaron en cuenta aseguraron la

aceptación informada, las ganas de participar y la utilización exclusiva de información con objetivos académicos, conforme a las normas éticas existentes sobre investigación en las ciencias sociales.

Técnicas de análisis

Para tratar y procesar la información se usó el Sftware SPSS la versión 26, se obtuvo como resultado que existe un nivel de significancia de 0.05 para obtener una interpretación sobre la magnitud de las correlaciones existentes , se hicieron caso a las recomendaciones de Cohen (1988), que propuso valores de $r=0,10$, se acepten efectos sencillos, $r=0,30$ efectos nivel medio y $r=0,50$ o más efectos mayores consideremos además, otras personas recientemente indicas que estas recomendaciones pueden adaptarse al ámbito de la investigación de campo, como lo indica Arias et al. (2022).

Para complementar el análisis realizado se uso gráficos de dispersión y pruebas de normalidad Kolmogorov-Sminov o Shapiro – Wilk y de esta manera verificar los supuestos de correlación lineal.

El objetivo principal de este trabajo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial y su impacto en el compromiso organizacional.

Tabla 1. *Relación entre la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial y su impacto en el compromiso organizacional – docentes*

		G.T con I.A	Compromiso Organizacional
G.T con I.A	Correlación de Pearson	1.000	0.512
	Sig. (2 Colas)		0.001
	N		
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	0.512	1.000
	Sig. (2 Colas)	0.001	
	N		

Nota: la encuesta fue tomada a los docentes de la universidad pública, la aplicación de prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, dando como resultado que las variables cumplieron la normalidad por eso se aplicó la prueba de Pearson con resultado que existe una relación moderada (0.512) entre la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial y su impacto en el compromiso organizacional, esto debido al parecer que los docentes no perciben las herramientas de IA en la gestión del talento humano, los beneficia completamente.

Tabla 2. Relación entre la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial y su impacto en el compromiso organizacional – administrativos

		G.T con I.A	Compromiso Organizacional
G.T con I.A	Correlación de Spearman	1.000	0.735
	Sig. (2 Colas)		0.000
	N		
Compromiso Organizacional	Correlación de Spearman	0.735	1.000
	Sig. (2 Colas)	0.000	
	N		

Nota: la encuesta fue tomada a los administrativos de la universidad pública, la aplicación de prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, dando como resultado que no tiene una distribución normal, por este motivo se aplicó la prueba de Spearman con resultado que existe una relación fuerte (0.735), entre la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial y su impacto en el compromiso organizacional, esto debido al parecer que los administrativos perciben las herramientas de IA en la gestión del talento humano, como algo de beneficio para ellos.

Objetivo específico primero: Identificar las diferentes prácticas que se desarrollan en estos tiempos sobre la gestión del talento humano basadas en IA en la universidad

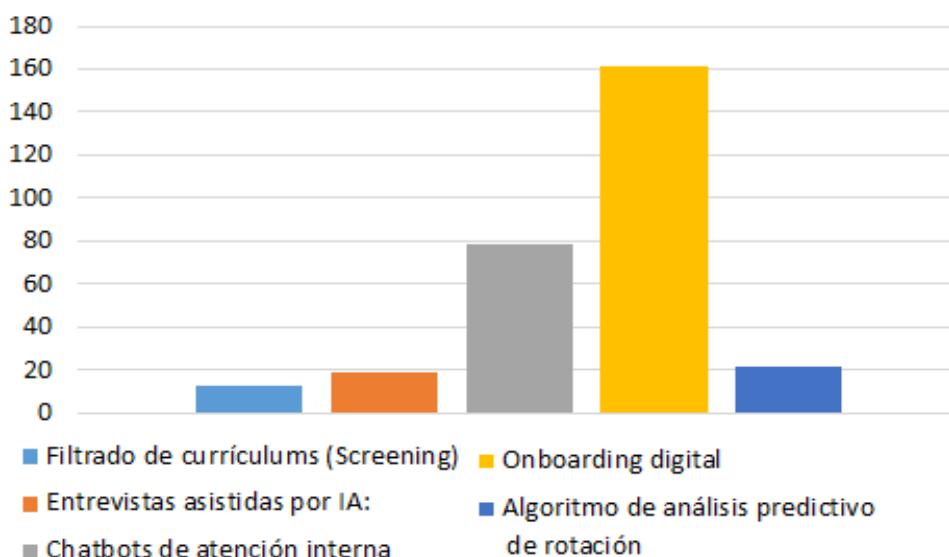


Figura 1. Identificar las diferentes prácticas que se desarrollan en estos tiempos sobre la gestión del talento humano basadas en IA en la universidad – docentes

Nota: para los docentes el Onboarding digital, es la herramienta que desde su perspectiva es más práctica, porque le permite gestionar de manera distante actividades como la firma de documentos, solicitudes de aulas y otras actividades académicas-administrativas. En segundo lugar, los Chabots de atención interna, les parece importante porque no necesitan movilizarse como comunicarse con la parte administrativa.

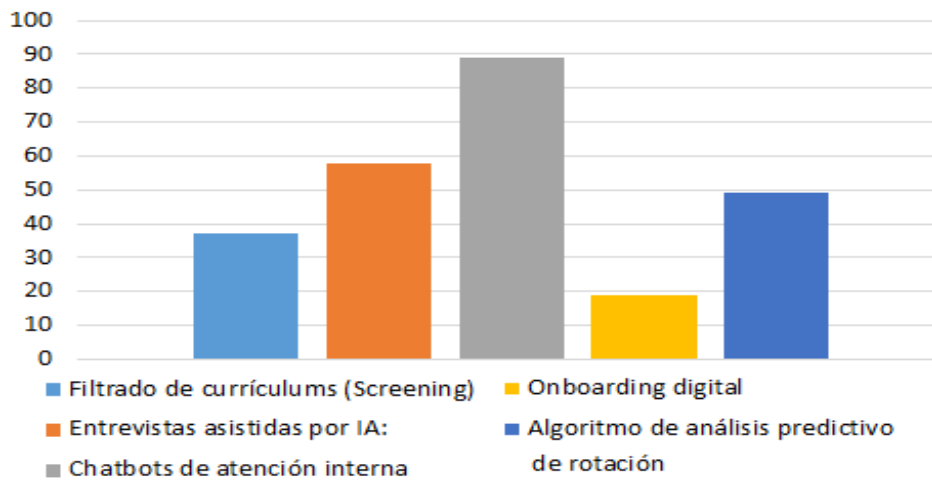


Figura 2. Identificar las diferentes prácticas que se desarrollan en estos tiempos sobre la gestión del talento humano basadas en IA en la universidad – administrativos

Nota: para el personal administrativo destaca los Chabots, las entrevista asistidas por IA, por lo cual se percibe que el personal administrativo, tienen otra percepción de las herramientas y prácticas de la IA en la gestión de recursos humanos.

Objetivo específico segundo: la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial influirá en su crecimiento en la línea carrera en la organización.

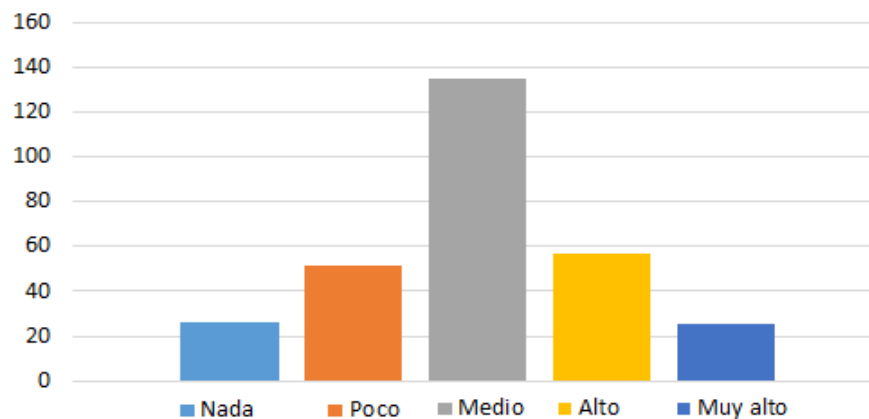


Figura 3. La gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial influirá en su crecimiento en la línea carrera en la organización – docentes

Nota: para docentes la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial influye relativamente en su crecimiento en la línea carrera en la organización, no perciben que les generará condiciones para su promoción y ascenso.

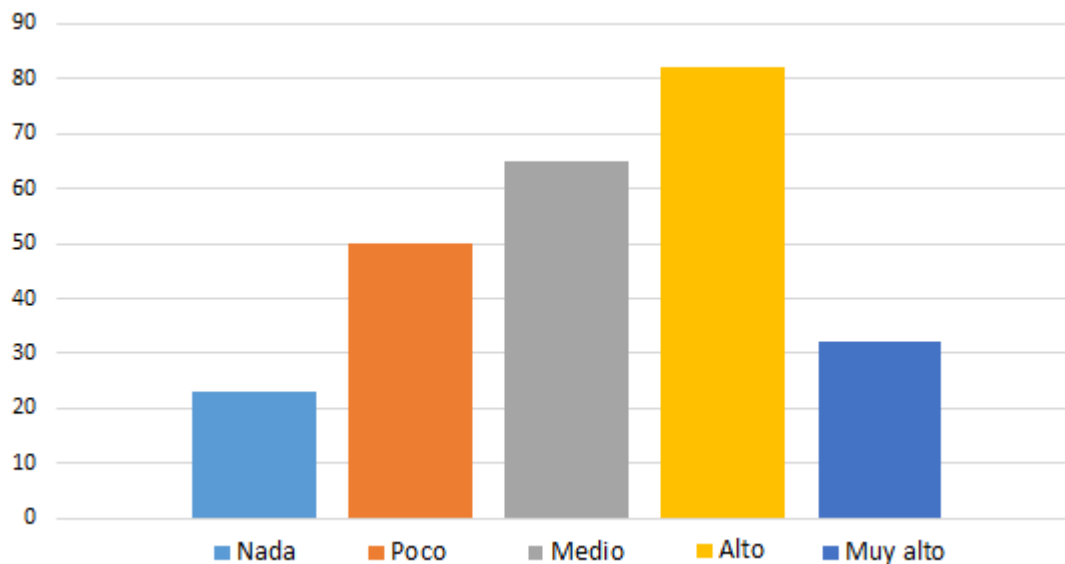


Figura 4. La gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial influirá en su crecimiento en la línea carrera en la organización – Administrativos

Nota: para los administrativos la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial si influirá en su crecimiento en la línea carrera en la organización, por este motivo la opción que logró mayor votación fue la alternativa alta en contraste a la votación de los docentes.

Discusión

Sharif, Malik, Arooj y Albadry (2024), esta investigación comprueba la importancia de la gestión del talento humano y su relación con la participación y el desarrollo que fortalece el compromiso institucional, relacionados a los elementos de capacitación y desarrollo; por lo contrario, en esta investigación, los administrativos ven la gestión del talento con IA, un buen soporte; pero los docentes, cuya función principal es el dictado de clases, consideran mediamente la gestión del talento con IA, genera compromiso organizacional.

Basnet, Neupane y Timilsina (2024), esta investigación concluyó, que los logros están relacionados al factor humano y si bien la tecnología contribuye, tienen que generarse sinergia entre ambos; lo mismo sucede con esta investigación; pues al parecer los docentes no lograr encontrarle un beneficio inmediato, como como si lo han encontrado los administrativos.

Ashurbaev y Saidkulov (2024), esta investigación descubre que la IA para predicciones y automatizaciones se perfeccionan la precisión son importantes; pero en la vida académica, sobre todo en el área de docentes, la dinámica es muy baja, lo que genera que ellos no sientan mucho entusiasmo para su aplicación.

Soheila y Sadeghi (2024), demuestran se ha percibido el bienestar en el trabajo, de la justicia, la transparencia y sobre todo equidad de los colaboradores. Lo cual ocurre entre los administrativos; pero no en los docentes; porque son labores diferentes y estos últimos no tienen mayor dinámica en los cambios.

Ashurbaev y Saidkulov (2024) dan a conocer que la selección de personal la IA es muy eficiente; lo que sucede en la universidad de estudio es que los docentes, no tienen un espacio de cambios, sino de continuidad, el elemento que generaría modificaciones son los cambios curriculares; porque motivaría a un cambio de conocimientos; pero estos no generan nuevos paradigmas; por lo cual se mantiene una estática.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio permiten concluir que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano asociada a la inteligencia artificial y el compromiso organizacional en el contexto de una universidad pública, cumpliéndose el objetivo principal planteado; sin embargo, dicha relación presenta diferencias según el grupo analizado, siendo moderada en docentes y fuerte en el personal administrativo, lo que evidencia que la incorporación de tecnologías basadas en IA no impacta de manera homogénea en todos los actores institucionales. Este hallazgo aporta evidencia empírica relevante al campo de la gestión universitaria, al demostrar que la efectividad de la IA no depende únicamente de su implementación, sino de la percepción de utilidad, pertinencia y aplicabilidad que tienen los usuarios en sus funciones específicas.

En relación con el primer objetivo específico, se identificó que las prácticas de gestión del talento humano basadas en IA más valoradas difieren entre docentes y administrativos; mientras los primeros destacan herramientas como el onboarding digital por su utilidad operativa, los segundos valoran más los chatbots y procesos asistidos por IA, lo que evidencia distintos niveles de interacción y apropiación tecnológica. Este resultado sugiere que la integración de la IA en la gestión universitaria debe considerar las particularidades de cada grupo ocupacional, promoviendo estrategias diferenciadas que respondan a sus necesidades y dinámicas laborales, a fin de lograr una adopción más equitativa y efectiva.

Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que la percepción sobre la influencia de la IA en el crecimiento de la línea de carrera también varía entre los participantes, siendo más favorable en el personal administrativo que en los docentes, quienes muestran una percepción limitada sobre su impacto en oportunidades de desarrollo profesional. Este hallazgo evidencia la necesidad de fortalecer los sistemas de gestión del talento humano mediante el diseño de políticas institucionales que vinculen explícitamente el uso de la IA con procesos de evaluación, promoción y desarrollo profesional, de modo que se incremente su valoración y se reduzcan las brechas de percepción entre los diferentes actores.

En términos generales, la investigación demuestra que la inteligencia artificial constituye una herramienta con alto potencial para optimizar la gestión del talento humano y fortalecer el compromiso organizacional; no obstante, su impacto está condicionado por factores como la cultura organizacional, el nivel de competencias digitales, la claridad en su implementación y la percepción de justicia y transparencia

en su uso. En este sentido, se recomienda que las universidades públicas impulsen procesos de capacitación continua, promuevan liderazgos transformacionales y desarrollen estrategias de comunicación que faciliten la comprensión y apropiación de estas tecnologías, garantizando su uso ético y centrado en las personas.

Finalmente, el estudio aporta al desarrollo de nuevos enfoques de gestión universitaria que integran la tecnología con la dimensión humana, resaltando que la inteligencia artificial no debe ser concebida como un sustituto del talento, sino como un recurso estratégico que potencia las capacidades del personal y fortalece el compromiso institucional. En consecuencia, se sugiere continuar investigando esta línea en diferentes contextos y con diseños metodológicos más robustos que permitan profundizar en la comprensión de sus efectos y consolidar modelos de gestión más innovadores, inclusivos y sostenibles en el ámbito de la educación superior.

REFERENCIAS

- Allen, N. J., y Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z) ScienceDirect+2ScienceDirect+2
- Arias, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología INUDI Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Ashurbaev, O., y Saidkulov, M. (2024, diciembre 22). Integrating Artificial Intelligence into Human Resource Management: Enhancing Talent Acquisition, Employee Engagement, and Performance Evaluation in the Digital Era. *International Journal of Artificial Intelligence*, 95(605-611). ISSN: 2692-515X. academicpublishers.org
- Basnet, B. J., Neupane, R. K., y Timilsina, J. (2024). The role of HRM practices on organizational commitment. *International Journal of Financial Management and Economics*, 7(1), 414-422. <https://doi.org/10.33545/26179210.2024.v7.i1.426> theeconomicsjournal.com
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Edition). Psychology Press Book.
- Davenport, T. y Mittal, S. How companies can prepare for the coming “AI-first” world. (2025). *Harvard Business Review* / [ResearchGate](https://www.researchgate.net/publication/366232233_How_companies_can_prepare_for_the_coming_AI-first_world). https://www.researchgate.net/publication/366232233_How_companies_can_prepare_for_the_coming_AI-first_world ResearchGate
- Estrada, Y., y Jimenez, C. (2025). Inteligencia artificial en la gestión del talento y de los recursos humanos en américa latina: Estudio de revisión. *Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias*, 2(4), 1144-1169. <https://doi.org/10.71112/sg3t9e48>
- Garcés, J., López, C., Andrade, S., Jaramillo, D., y Gómez, J. (2025). La Función de la Inteligencia Artificial en el Progreso de la Gestión del Talento Humano: Una Perspectiva Fundamentada en la Automatización de Procesos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 11798-11823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.17788
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

- Hernández-Gracia, T. J., Avila, D., Martínez, E. y Meriño, V. (2024). Compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(10), 567–579. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9770745>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Me G raw Hill Education. <https://doi.org/ISBN: 978-1-4562-6096-5>
- Lara, J., Merino, M., y Angulo, D. (2025). Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible. *Revista Dominio de las Ciencias*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.23857/dc.v11i4.4584>
- Madanchian, M. (2024). From Recruitment to Retention: AI Tools for Human Resource Decision-Making. *Applied Sciences*, 14(24), 1-21. <https://doi.org/10.3390/app142411750>
- Moin, M., Behl, A., Zhang, J. y Shankar, A. (2024). AI in the organizational nexus: Building trust, cementing commitment and evolving psychological contracts.” *Information Systems Frontiers*.https://www.researchgate.net/publication/385850922_AI_in_the_Organizational_Nexus_Building_Trust_Cementing_Commitment_and_Evolving_Psychological_Contracts
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037> scielo.conicyt.cl/2mendeley.com+2
- Romero-Carazas, R., Mayta-Huiza, D., Ancaya-Martínez, M., Tasayco-Barrios, S., y Berrio-Quispe, M. (2024). Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales. IDICAP-PACÍFICO. <https://doi.org/10.53595/eip.012.2024>
- Rožman, M., Oreški, D., y Tominc, P. (2022). Integrating artificial intelligence into a talent management model to increase the work engagement and performance of enterprises. *Frontiers in Psychology*, 13, 1014434. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014434>
- Ruiz, C., y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo. <https://doi.org/https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>
- Rukadikar, A., Khandelwal, K., y Warriar, U. (2025). Reimagining recruitment: traditional methods meet AI interventions- A 20-year assessment (2003–2023). *Cogen Business y Management*, 12(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2454319>
- Sharif, S., Malik, S. A., Arooj, N., y Albadry, O. M. (2024). Human resource management (HRM) practices and organizational commitment in higher educational institution (HEI): a mediating role for work engagement. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2023-0456> [emerald.com+1](https://www.emerald.com)
- Soheila Sadeghi. (2024). Employee Well-being in the Age of AI: Perceptions, Concerns, Behaviors, and Outcomes. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2412.04796> arxiv.org
- Torres-Bernal, C., y Zailah-Bernal, D. (2025). Innovación y transformación: el rol de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano en organizaciones disruptivas. *Revista Politécnica*, 21(41), 78-89. <https://doi.org/10.33571/rpolitec.v21n41a4>
- Toyama, J. (2024). La inteligencia artificial y las relaciones laborales. *Ius Et Veritas*, 69(1), 55-69. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202402.004>
- Villasano, M., Cuellar, H., Reyes, R., y Roesner, H. (2021). Repercusión de la inteligencia artificial en el ámbito de la gestión del talento humano en las organizaciones. *RELAYN- Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 5(3), 62–77. <https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.3.185>
- Yadav, S. (2025). The Impact of Artificial Intelligence on Recruitment and Talent Acquisition. *Interdisciplinary Research in Management*, 1(1). <https://doi.org/gjirm.org/index.php/gjirm/index>