

Gestión de planificación académica integrado IA y la gestión del talento en centros educativos

Integrated academic planning management AI and talent management in educational centers

Gestão de planeamento académico integrado IA e gestão de talentos em centros educativos

Eber Paul Muñoz Enciso

emunoz@unfv.edu.pe

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

**Universidad Nacional Federico Villarreal.
Lima, Perú**

José Henry Alzamora Carrión

jalzamora@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-9313-4275>

**Universidad Nacional Federico Villarreal.
Lima, Perú**

Richard Diaz Chuquipiondo

rdiaz@unfv.edu.pe

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

**Universidad Nacional Federico Villarreal.
Lima, Perú**

Tomás Francisco Rosales León

trosales@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-4949-9343>

**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.5i12.211>

Artículo recibido 4 de agosto 2025 | Aceptado 24 de septiembre 2025 | Publicado 3 de octubre 2025

RESUMEN

Esta investigación fue una investigación experimental, cuyo objetivo fue conocer el efecto de la gestión integrada a la IA en planificación académica y la gestión del talento en los centros educativos en el distrito de Los Olivos. Para llevar a cabo este experimento se tomaron en cuenta las investigaciones realizadas por Akansh et al. (2025); Siminto et al. (2023) y Guerra Morales et al. (2024) y considerando la decisión para incorporar la gestión integrada a la IA y el soporte tecnológico, se elaboró un proceso para modificar la variable independiente y con ello mejorar la planificación académica y la gestión del talento, el resultado fue favorable y los participantes dieron evidencia de las mejoras previstas.

Palabras clave: Gestión integrada a la IA; Planificación académica; Gestión del talento; Innovación en la gestión de centros educativos

ABSTRACT

This research was an experimental investigation, the objective of which was to know the effect of integrated management with AI in academic planning and talent management in educational centers in the Los Olivos district. To carry out this experiment, the research carried out by Akansh et al. (2025); Siminto et al. (2023) and Guerra Morales et al. (2024) were taken into account and considering the decision to incorporate integrated management with AI and technological support, a process was developed to modify the independent variable and thereby improve academic planning and talent management, the result was favorable and the participants gave evidence of the expected improvements.

Keywords: AI-integrated management; Academic planning; Talent management; Innovation in school management

RESUMO

Esta pesquisa foi uma investigação experimental, cujo objetivo era conhecer o efeito da gestão integrada com ia no planejamento acadêmico e na gestão de talentos em centros educacionais no distrito de Los Olivos. Para realizar este experimento, as pesquisas realizadas por Akansh et al. (2025); Siminto et al. (2023) e Guerra Morales et al. (2024) foram levadas em consideração e, considerando a decisão de incorporar a gestão integrada com ia e suporte tecnológico, foi desenvolvido um processo para modificar a variável independente e, assim, melhorar o planejamento acadêmico e a gestão de talentos, o resultado foi favorável e os participantes deram evidências das melhorias esperadas.

Palavras-chave: Gestão integrada à IA; Planejamento acadêmico; Gestão de talentos; inovação na gestão escolar

INTRODUCCIÓN

El sector de la educación privada del nivel secundario en Los Olivos, distrito ubicado al norte de centro de la ciudad de Lima - Perú, se ha tornado en un elemento transformador, tanto en el ámbito académico, como social en la etapa crucial de la evolución del ser humano, como es la adolescencia. Toda vez que la competitividad también se ha extendido, al campo de la educación, lo cual ha motivado el incremento de la innovación tecnológica y la transformación digital, como parte de la mejora de la calidad organizacional

Como se ha indicado, desde la visión del mercado, en el párrafo anterior, la creciente expectativa por parte de los padres; porque sus hijos tengan una educación más competitiva, ha motivado el esfuerzo de los colegios privados por moldear la gestión hacia la excelencia académica, lo cual ha incrementado la oferta académica privada, así lo indica la Dirección Regional de Educación de la Región Lima Metropolitana [DRELM] (2023), entre los años 2019 y 2023, ha incrementado el número de escuelas privadas de incremento en 12.4%, en la parte norte, siendo el distrito de Los Olivos el que tienen la mayor densidad de escuelas privadas.

El crecimiento de la oferta educativa privada, ha motivado el incremento por detectar, reclutar y mantener el mejor talento humano, como lo indican Gutiérrez (2024), es fundamental para alcanzar la ventaja competitiva, pues el recurso mencionado aunada a una gestión proactiva, capaz de superar los desafíos, con la utilización de sistemas tecnológicos emergentes y los índices muy bajos de compromiso con la organización por parte del personal, tanto docente como administrativo, garantizan la competitividad organizacional.

En relación en el contexto descrito, el compromiso institucional es fundamental para que una organización sea sostenible en el tiempo y su servicio alcance la mejora continua. Al respecto Prieto et al (2021) conceptualizan al compromiso institucional como aquella actitud que vincula a las personas con la organización en la cual trabajan y generan la motivación como lo indican, Tacuri y Orbe (2021).

De acuerdo a Coronado-Guzmán et al., (2020) el compromiso organizacional/institucional está conformado por tres dimensiones, primero el compromiso afectivo, relacionado con la identificación de los colaboradores con la institución en la que trabajan; luego el compromiso de continuidad, vinculado con la percepción positiva que los colaboradores tienen de la institución y eso los motiva a permanecer en ella y por último el compromiso normativo la percepción de sentirse obligado a permanecer en la organización, cuando estas tres dimensiones se encuentran en equilibrio los colaboradores muestran mayor eficiencia.

Asimismo, Villegas et al. (2025), y Bejarano et al. (2022) son investigadores que han demostrado la conexión entre la gestión y el ambiente propicio para generar compromiso organizacional, consistente para garantizar el desarrollo de los centros educativos; no obstante esto requiere un alto nivel de liderazgo y planeamiento, lo cual todavía no se ha consolidado, en las instituciones educativas privadas de reciente fundación y otras que construyen mecanismos de competitividad adecuados.

Luego de un proceso de observación empírica, a algunos centros educativos privados, al parecer existe el deseo de innovar sin considerar, los modernos modelos de gestión como lo indican Mamani (2024), Seminario y Sánchez (2022), Heredia y Fonseca (2020) dieron a conocer desde diversas ópticas y experiencias la importancia de gestionar colaborativamente, de construir propuestas colectivas e interconectar las diversas ideas.

Por lo mencionado en los párrafos anteriores, los paradigmas de gestión basada en la innovación, es una opción, como lo indican Rodríguez et al. (2025), Ramírez (2023), Hernández et al. (2020), para realizar cambios trascendentales en los centros educativos, de esta manera se unifican múltiples enfoques que se centran en la evolución del ser humano, la gestión de los conocimientos, la cultura en las organizaciones y la utilización constante de las tecnologías digitales.

Estas formas pragmáticas, tienen dos elementos integrados, por un lado, la dinámica para la toma de decisiones, y la otra la fuerza al compromiso con la organización al promover climas de trabajo mucho más considerados e inclusivos, participativos que están dirigidos a aprender de manera continua como lo indican Gómez (2025), Denning, (2018), Sosa et al. (2017), a esta hay que agregar la tecnología y muy especialmente la Inteligencia Artificial (IA).

En relación a la inteligencia artificial se ha transformado en uno de los instrumentos tecnológicos de mayor índice de potencial para generar grandes cambios en la gestión en las instituciones educativas, al respecto, Concha et al. (2025), Quispe et al. (2024), conceptualizan a la IA como una herramienta capaz mejorar la gestión sobre la base de la innovación.

En el contexto de las organizaciones educativas, se han aplicado a diversas áreas como son: automatizados de carácter administrativo y generación de adecuados sistemas de análisis estadísticos para

la mejora empresarial. Así como también, se están utilizando para personalizar los aprendizajes, la evaluación de la capacidad predictiva del rendimiento académica de los estudiantes, como lo indican Medina et al. (2022) y Miranda-Torrez (2023), para lograr la ventaja competitiva

Para Peñalver-Higuera (2025) para alcanzar la competitividad organizacional mediante una gestión integrada a la IA, requiere de un cambio cultural la cual incluya nuevos modelos de liderazgo, comunicación institucional interna, toma de decisiones corporativa y sobre todo el desarrollo del talento humano.

En el modelamiento de gestión integrado a la IA, Rodríguez-Alegre et al. (2024), ponen de conocimiento, la importancia de fortalecer la gestión con ética para generar el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores con lo organización; así también lo indican, Guerra et al. (2024) respecto al fortalecimiento de compromiso en las organizaciones.

Asimismo, Spillane (2006), dan a conocer la importancia para lograr la competitividad mediante la Gestión Integrada a la IA (GIIA), es necesario un liderazgo comprometido con la innovación y el fortalecimiento de una cultura institucional proactiva, ya que lo que impide el éxito al momento de implementar una GIIA, como lo indica Acevedo (2024), es la falta de compromiso con el conocimiento tecnológico.

Al respecto de la falta de conocimiento se ha observado empíricamente, la siguiente contradicción: si bien existe en los colegios particulares de Los Olivos, el deseo de competir incorporando nueva tecnología, se ha observado el uso subvalorado de los diferentes softwares como lo indica. En tal sentido el objetivo de este artículo es conocer el efecto de la gestión integrada a la IA en planificación académica y la gestión del talento en los centros educativos tomando cinco colegios particulares, para el experimento y cinco unidades escolares como grupo de control.

MÉTODO

Para esta investigación se optó por un enfoque cualitativo, de diseño experimental y longitudinal, que permitió observar, describir y analizar los cambios en la variable dependiente a partir de la modificación de la variable independiente. Se trata de una investigación de tipo aplicada, dado que busca obtener resultados que puedan generalizarse; en este caso, evaluar los efectos de la gestión con IA en la competitividad dentro de un entorno controlado.

El estudio se llevó a cabo en el distrito de Los Olivos, en Lima Metropolitana, considerando para el análisis a escuelas privadas de nivel secundario que se encuentran en funcionamiento y cumplen con todos los requisitos establecidos por la ley. De acuerdo con lo señalado por Romero-Carazas et al. (2024), las investigaciones experimentales deben realizarse con dos grupos: uno experimental y otro de control. En este sentido, se conformaron dos grupos mediante muestreo por conveniencia y con la aceptación de las

instituciones participantes. La población total estuvo integrada por directivos de cinco centros educativos, con 54 directivos en el grupo experimental y 49 en el grupo de control.

La recolección de datos se efectuó en tres momentos: el primero, para determinar el nivel inicial de las variables; el segundo, para verificar el impacto de la modificación de la variable independiente y su grado de cohesión para promover el cambio; y el tercero, para evaluar los resultados finales. El experimento tuvo una duración total de seis meses a partir de la toma de datos inicial; la fase de capacitación se extendió durante dos meses y, tres meses después de concluida esta, se realizó la última recolección de datos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta sección presenta los principales resultados obtenidos en la implementación y evaluación del sistema de gestión de planificación académica integrado con herramientas de inteligencia artificial y su incidencia en la gestión del talento en centros educativos. Se describen los cambios observados en los procesos de asignación de carga académica, organización del personal y toma de decisiones directivas, así como los efectos en la percepción de directivos y docentes respecto a la eficiencia, transparencia y optimización del uso de recursos humanos.

Resultados antes del proceso de modificación de la variable independiente del grupo experimental

Tabla 1. Resultados previos sobre la precepción que han tenido los miembros de alta dirección respecto al tema de la planificación académica y la gestión del talento grupo experimental

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Planificación académica	0	0	20	24	10
Gestión del talento	0	1	18	23	12

Desde una perspectiva analítica, los hallazgos del grupo experimental reflejan una valoración mayoritariamente deficitaria por parte de los miembros de la alta dirección en relación con los procesos de planificación académica y gestión del talento. En relación con la planificación académica, la totalidad de los 54 directivos se ubica entre los niveles medio (20), bajo (24) y muy bajo (10), sin registros en las categorías alto o muy alto, lo que revela una apreciación crítica de los procesos actuales de organización y programación académica. De manera similar, la gestión del talento es valorada mayoritariamente en los niveles medio (18), bajo (23) y muy bajo (12), con solo un directivo que la califica como alta y ninguno en el nivel muy alto.

Este patrón sugiere que los miembros de la alta dirección no perciben una adecuada valorización ni un aprovechamiento óptimo del talento humano en sus instituciones, lo que configura un escenario de oportunidad para la implementación de sistemas de planificación académica apoyados en IA que contribuyan

a mejorar tanto la organización institucional como la percepción de los propios directivos sobre estos procesos.

Tabla 2. *Resultados previos sobre la percepción que han tenido los miembros de alta dirección respecto al tema de la planificación académica y la gestión del talento grupo control*

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Planificación académica	0	0	17	21	11
Gestión del talento	0	0	16	20	13

De manera consistente con el grupo experimental, los hallazgos correspondientes al grupo control evidencian un patrón de percepción equivalente, caracterizado por una valoración limitada de los procesos de planificación académica y gestión del talento por parte de los miembros de la alta dirección. En relación con la planificación académica, los 49 directivos del grupo control se concentran en los niveles medio (17), bajo (21) y muy bajo (11), sin registrar calificaciones en las categorías alto o muy alto. De igual manera, la gestión del talento es evaluada exclusivamente en los niveles medio (16), bajo (20) y muy bajo (13), lo que indica la ausencia de una percepción positiva sobre la forma en que se administra y valora el capital humano en las instituciones.

Este comportamiento evidencia que el grupo control comparte las mismas características que el grupo experimental, en términos de una baja planificación académica y una débil gestión del talento, constituyéndose así en una línea base comparable para evaluar posteriormente el impacto de la intervención basada en IA.

Tabla 3. *Resultados previos sobre conocimientos tecnológicos para la gestión integrada con IA, grupo experimental*

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Machine Learning	0	0	1	0	53
Big Data	0	0	1	0	53
People Analytics	0	0	1	0	53

Aquí se observa que, en las tres dimensiones evaluadas —Machine Learning, Big Data y People Analytics—, solo 1 directivo se ubica en el nivel medio, mientras que los 53 restantes se sitúan en el nivel muy bajo, sin registros en las categorías bajo, alto o muy alto. De este modo, se constata que la población conformada por 54 miembros de la alta dirección no posee, en términos generales, conocimientos suficientes sobre el manejo de herramientas y recursos tecnológicos necesarios para implementar una gestión integrada con IA. Estos resultados iniciales ponen de manifiesto una brecha significativa de competencias digitales avanzadas, que resulta crucial considerar al momento de diseñar e implementar estrategias de transformación digital en los centros educativos.

Tabla 4. Resultado previo sobre conocimientos tecnológicos para la gestión integrada con IA, grupo control

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Machine Learning	0	0	1	1	47
Big Data	0	0	1	1	47
People Analytics	0	0	1	1	47

De manera análoga a lo evidenciado en el grupo experimental, los resultados del grupo control revelan un escenario equivalente, caracterizado por un dominio marcadamente limitado de las herramientas tecnológicas evaluadas. En las tres dimensiones evaluadas —Machine Learning, Big Data y People Analytics—, únicamente 1 directivo se ubica en el nivel medio y 1 en el nivel bajo, mientras que la gran mayoría (47 directivos) se sitúa en el nivel muy bajo, sin registros en las categorías alto o muy alto.

En consecuencia, se confirma que la población conformada por 49 miembros de la alta dirección no conoce, en términos generales, el manejo de recursos tecnológicos necesarios para aplicar una gestión integrada con IA. Este escenario refuerza la existencia de una brecha importante en competencias digitales avanzadas, que debe ser abordada mediante procesos de capacitación y acompañamiento si se pretende implementar de manera efectiva soluciones basadas en inteligencia artificial en los centros educativos.

Tabla 5. Resultados previos de los elementos relacionados al liderazgo en el grupo experimental

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Liderazgo transformador	0	0	3	7	44
Compromiso organizacional para la mejora continua	0	4	5	6	39
Condiciones favorables para el cambio efectivo	0	0	1	4	49

Los resultados evidencian que, si bien existe una disposición declarada por parte del liderazgo para mejorar los procesos organizacionales, esta intención no se traduce de manera consistente en acciones concretas dentro de la institución. El análisis de las respuestas provenientes de los 54 miembros de la alta dirección revela una brecha significativa entre la voluntad de cambio y la implementación efectiva de prácticas que fortalezcan el liderazgo, la mejora continua y las condiciones necesarias para impulsar transformaciones organizacionales sostenibles. Este patrón sugiere la presencia de limitaciones estructurales y operativas que dificultan la materialización de iniciativas estratégicas, aun cuando los directivos manifiestan interés por avanzar hacia modelos de gestión más eficientes.

Tabla 6. Resultados previos de los elementos relacionados al liderazgo en el grupo control

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Liderazgo transformador	0	0	1	2	46
Compromiso organizacional para la mejora continua	0	2	3	1	43
Condiciones favorables para el cambio efectivo	0	0	2	3	44

Asimismo, en ambos grupos existe una clara disposición del liderazgo organizacional para mejorar; sin embargo, esta intención no se traduce en acciones concretas. En una muestra conformada por 49 miembros de la alta dirección, se observa un patrón similar de limitaciones en la implementación efectiva de prácticas de mejora, pese a la manifestación explícita de interés por parte de los directivos.

En conjunto, los hallazgos indican que el grupo experimental y el grupo control presentan perfiles prácticamente equivalentes en todas las dimensiones evaluadas, lo que garantiza condiciones de homogeneidad inicial entre ambos. Esta similitud constituye un punto metodológico favorable, ya que permite aplicar el experimento con mayor validez interna y evaluar con precisión los efectos atribuibles exclusivamente a la intervención.

Resultados después del proceso de modificación de la variable independiente del grupo experimental

Tabla 7. Resultados, del grupo experimental, posterior a la capacitación sobre conocimientos tecnológicos para la gestión integrada a la IA

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Machine Learning	0	4	48	2	0
Big Data	0	4	46	4	0
People Analytics	0	5	46	3	0

En Machine Learning, ninguno de los participantes se ubicó en el nivel muy alto, pero 4 directivos alcanzaron el nivel alto, mientras que la mayoría se concentró en el nivel medio (48 directivos) y solo 2 en el nivel bajo, sin registros en el nivel muy bajo. Un patrón similar se observó en Big Data, donde 4 directivos alcanzaron el nivel alto, 46 el nivel medio y 4 el nivel bajo. Finalmente, en People Analytics, 5 participantes se situaron en el nivel alto, 46 en el nivel medio y solo 3 en el nivel bajo.

En conjunto, estos resultados confirman que la intervención formativa elevó de forma sustancial las competencias digitales avanzadas, reduciendo la presencia de niveles bajos y eliminando por completo el nivel muy bajo en todas las dimensiones evaluadas. Esto evidencia un progreso considerable en la alfabetización tecnológica de los directivos y demuestra la efectividad de la capacitación en la consolidación de habilidades asociadas a la gestión integrada con inteligencia artificial.

Tabla 8. Resultados posteriores, del grupo experimental, a la capacitación sobre gestión integrada a la IA, de los elementos relacionados al liderazgo en el grupo experimental

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Liderazgo transformador	15	19	20	0	0
Compromiso organizacional para la mejora continua	21	20	12	1	0
Condiciones favorables para el cambio efectivo	14	22	17	1	0

En las dimensiones evaluadas —Machine Learning, Big Data y People Analytics— se observa un avance significativo hacia niveles superiores de competencia técnica, eliminándose por completo los niveles muy bajos y reduciéndose sustancialmente los niveles bajos. En Machine Learning, 4 directivos alcanzaron el nivel alto y 48 se ubicaron en el nivel medio, con solo 2 participantes en el nivel bajo. En Big Data, la tendencia fue similar: 4 directivos en nivel alto, 46 en nivel medio y 4 en nivel bajo. Para People Analytics, se registró un incremento aún mayor, con 5 directivos situados en nivel alto, 46 en nivel medio y únicamente 3 en nivel bajo.

Este cambio en la distribución de niveles evidencia que la intervención formativa fortaleció de manera sustantiva la alfabetización tecnológica, impulsando la transición hacia competencias técnicas más consolidadas. Asimismo, se identificó un creciente compromiso de los directivos para involucrarse activamente en la optimización y ejecución de los planes de trabajo, lo que sugiere una internalización de la importancia estratégica de la transformación digital en los procesos organizacionales.

Tabla 9. Resultado posterior al experimento, sobre la precepción que han tenido los miembros de alta dirección respecto al tema de la planificación académica y la gestión del talento del grupo experimental

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Planificación académica	17	24	12	1	0
Gestión del talento	16	26	11	1	0

Los resultados indican que la capacitación produjo una transformación significativa en las competencias directivas relacionadas con la planificación académica y la gestión del talento, evidenciando un desplazamiento consistente hacia los niveles superiores de desempeño. Este comportamiento indica no solo la asimilación efectiva de los contenidos formativos, sino también una mejora sustancial en la capacidad operativa y estratégica de los participantes.

En la dimensión de Planificación académica, 17 directivos alcanzaron el nivel muy alto, 24 el nivel alto y 12 el nivel medio, mientras que únicamente 1 se ubicó en el nivel bajo y ninguno en muy bajo. De

manera similar, en Gestión del talento, 16 directivos se posicionaron en el nivel muy alto, 26 en alto, 11 en medio y solo 1 en bajo, sin registros en la categoría muy bajo.

Este patrón de resultados evidencia una mejora notable y altamente favorable, demostrando que la intervención formativa tuvo un impacto directo y positivo sobre las capacidades de gestión académica y de talento humano. En conjunto, los datos reflejan una modificación resaltante en el perfil competencial de los directivos, posicionándolos en niveles de desempeño acorde con las demandas actuales de gestión institucional.

Tabla 10. Resultado posterior al experimento, sobre la precepción que han tenido los miembros de alta dirección respecto al tema de la planificación académica y la gestión del talento del grupo control

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Planificación académica	0	0	18	23	8
Gestión del talento	0	0	20	22	7

Los resultados muestran que, en el grupo de control, se observa una mejora leve en comparación con la primera toma de datos, aunque esta progresión no alcanza la magnitud registrada en el grupo experimental. El avance evidenciado sugiere cierta asimilación espontánea o progresiva de competencias, pero sin cambios estructurales significativos en los niveles de desempeño.

Este comportamiento confirma que, aunque existe una tendencia positiva, la evolución del grupo de control es moderada y limitada, manteniéndose mayormente dentro de los rangos medios y bajos previamente registrados. En consecuencia, los resultados obtenidos refuerzan la pertinencia del diseño experimental, al evidenciar diferencias claras en la magnitud del cambio entre ambos grupos.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden ampliamente con los aportes teóricos y empíricos de estudios previos, lo que permite sustentar la validez de los hallazgos y su pertinencia en el ámbito de la gestión educativa con apoyo de inteligencia artificial (IA). En primer lugar, Akansh et al. (2025) afirman que la implementación de IA en la gestión de centros educativos solo es viable cuando se establece una visión estratégica clara y se cuenta con una infraestructura digital sólida. Estos planteamientos se reflejan en los resultados de este estudio, donde la voluntad institucional para adoptar un modelo de gestión integrada con IA y la disponibilidad tecnológica fueron elementos decisivos para alcanzar mejoras significativas. La concordancia entre ambos hallazgos demuestra que la planificación estratégica previa es un requisito indispensable para la transformación digital educativa.

Del mismo modo, Siminto et al. (2023) enfatizan que la mejora de la gestión organizacional requiere alinear las competencias tecnológicas del personal con los objetivos de innovación institucional, señalando que la IA potencia la rapidez y la calidad del análisis de datos, con efectos directos sobre la gestión curricular

y la evaluación docente. Esta investigación confirma dicho planteamiento, dado que el fortalecimiento de las competencias digitales —producto del proceso de capacitación— permitió que los directivos no solo comprendieran los beneficios operativos de la IA, sino que empezaran a integrarla en la toma de decisiones, generando resultados favorables. La coincidencia entre ambas evidencias subraya la importancia de desarrollar capacidades tecnológicas antes de aspirar a una gestión automatizada o predictiva basada en IA.

Asimismo, Guerra et al. (2024) demostraron que las instituciones educativas que emplean herramientas de IA en la planificación académica y la gestión del talento registran mayores niveles de retención del personal, mejor desempeño laboral y mejoras en el clima organizacional. Los resultados de este estudio respaldan estos hallazgos, ya que la capacitación en gestión integrada con IA no solo elevó los niveles de conocimiento tecnológico, sino que también generó un mayor compromiso organizacional y una predisposición positiva hacia la innovación, evidenciando cambios significativos en las dimensiones de liderazgo, planificación y gestión del talento. Esta convergencia con investigaciones previas muestra que la IA no solo optimiza procesos, sino que influye en factores humanos clave para la cultura organizacional.

En conjunto, las coincidencias entre los resultados obtenidos y lo planteado por Akansh et al. (2025), Siminto et al. (2023) y Guerra et al. (2024) permiten afirmar que la gestión educativa basada en IA exige planificación estratégica, desarrollo de competencias tecnológicas y una cultura institucional orientada a la innovación. Los hallazgos de esta investigación complementan estas perspectivas al demostrar empíricamente que, cuando dichos factores se fortalecen mediante procesos sistemáticos de capacitación, es posible generar transformaciones reales y sostenibles en la gestión institucional.

CONCLUSIONES

La gestión integrada con IA, en un grupo de colegios particulares de nivel secundario de Los Olivos, resultó positivo el experimento, bajo dos condiciones previas la voluntad de gestión integrada a la IA y el compromiso de aprender a usar la IA y otros elementos informáticos para generar mejores instrumentos de gestión.

La voluntad de incorporar una gestión integrada a la IA es fundamental, sobre todo en los líderes quienes, por lo que se hizo una primera medición sobre: liderazgo transformador; compromiso organizacional para la mejora continua; condiciones favorables para el cambio efectivo; para determinar el nivel en que se encontraban los miembros de alta dirección en calidad respecto al liderazgo del colegio, el cual al parecer le falta el ordenamiento del deseo de superación.

Si un líder desea algo; pero no lo concretar en un objetivo, la organización no evoluciona, en sentido la capacitación fue el punto de quiebre para incorporar el conocimiento necesario y generar una gestión competitiva, para los miembros de la alta dirección de los colegios que para participaron activamente en el

experimento. El grupo de control proporcionó la información para revelar, que sin un soporte tecnológico adecuado el deseo y voluntad, no generan cambios sostenibles.

REFERENCIAS

- Acevedo, M. (2024). Transformación digital y estrategias de ventas en mercados especializados. Editorial Universitaria Andina.
- Akansh, G., Swaroop, M., Rashmi, L., Pranita, B y Ashokkumar, N. (2025). Artificial intelligence and strategic management: a framework for smart educational institutions. *Lex Localis - Journal of Local Self-Government*, 23(53), 219-228. <https://doi.org/10.52152/>
- Bejarano, P., Fernández-Cueva, A., Centurión, Á., y Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 145-157. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38152>
- Concha, C., Erazo, E., Serrano, A., Ayme, C., y Lucintuña, L. (2025). Innovación Empresarial Basada en Tecnología como Factor Clave para el Éxito Organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 4073-4087. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15991
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60(1), 1-15. <https://doi.org/www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Denning, S. (2018). *The Age of Agile: How Smart Companies Are Transforming the Way Work Gets Done*. AMACOM.
- Dirección Regional de Educación de la Región Lima Metropolitana . (2023). Plan de desarrollo concertado de la Educación de Lima Metropolitana . Dirección Regional de Educación de la Región Lima Metropolitana . <https://doi.org/www.gob.pe/regionlima-dreilm>
- Gómez, A. (2025). Aprendizaje organizacional enfocado a la gestión de la innovación educativa. *Emerging trends in education*, 7(14), 26-49. <https://doi.org/10.19136/etie.v7n14.6307>
- Guerra, A., Pérez, L., Rivas, M., y Salazar, D. (2024). Implementación de herramientas de inteligencia artificial en la planificación académica y la gestión del talento en instituciones educativas: Impacto en la retención, el desempeño y el clima organizacional. *Revista de Gestión Educativa*, 12(2), 85–102.
- Gutiérrez, M. (2024). Gestión integral del talento humano en empresas tecnológicas peruanas. *Revista de Ciencias Administrativas*, 10(1), 25–39. [10.5281/zenodo.15748029](https://doi.org/10.5281/zenodo.15748029)
- Heredia, N., y Fonseca, F. (2020). Administración colaborativa: el nuevo desafío para el administrador de empresas, como líder en las organizaciones. *Journal of Business and entrepreneurial*, 4(2), 319-331. <https://doi.org/dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7888304>
- Hernández, R., Vásquez, E. (2020). Estrategias de gestión en la incertidumbre para el impulso de la economía naranja. *Revista Boletín Redipe*, 9(11), 228-234. <https://doi.org/10.36260/rbr.v9i11.1127>
- Mamani, H. (2024). Trabajo colaborativo en la planificación de los instrumentos de gestión en una institución educativa en San Juan de Lurigancho. [Tesis de segunda especialidad], Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Medina, P., Chango, M., Corella, M., y Guizado, D. (2022). Transformación digital en las empresas: una revisión conceptual . *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 7(1), 756-769. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7726439>

- Miranda-Torrez, J. (2023). La transformación digital: estrategia generadora de cambios en las organizaciones. *Revista Estrategia Organizacional*, 12(02), 109-135. <https://doi.org/10.22490/25392786.6791>
- Peñalver-Higuera, M. (2025). La Inteligencia artificial como catalizador en la mejora de los procesos gerenciales. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(1), 1-3. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.289>
- Quispe, R., Moreno, Z., y Julca, G. (2024). Innovación tecnológica: factor clave para el éxito empresarial. *Sciéndo*, 27(3), 343-351. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.062>
- Prieto, D., Medina, L., y Valera, R. (2021). Gestión educativa con inteligencia artificial: Implicancias en el compromiso laboral. *Educación y Tecnología*, 7(3), 112-128. <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s27188582/9scynk6>
- Ramírez, R. V. (2023). Gestión estratégica e innovación en las organizaciones: Aproximaciones reflexivas. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 5(9), 215-233. <https://doi.org/10.38186/difcie.59.13>
- Rodríguez, D. R., Rendón, G., Bajaña, M., y Estrada, J. (2025). Impacto de la gestión del talento humano en la innovación y el desarrollo de nuevos productos en las PYMES manufactureras. *Gestión administrativa, Deporte y Educación*, 1(5), 455-475. <https://doi.org/10.63549/rg.v5i1.615>
- Rodríguez-Alegre, Lino, Calderón-De-Los-Ríos, H., Hurtado-Zamora, M. M., y Ocaña-Rodríguez, Á. (2024). Artificial intelligence in organizational management: Impact and reality in Latin America. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 226-241. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2782>
- 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>
- Seminario, W y Sánchez, A. (2022). La cultura de colaboración en las organizaciones educativas. *Revista Educación y Pensamiento*, 27(27), 60-67. <https://doi.org/dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7748344>
- Siminto, S., Akib, A., Hasmirati, H., y Widia, D. S. (2023). Educational Management Innovation by Utilizing Artificial Intelligence in Higher Education. *AL-FIKRAH: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 284-296. <https://doi.org/10.31958/jaf.v10i1.6007>
- Sosa, N., Garcíandía, G., Valdés, M., y Rosquete, R. (2017). Interrelación entre gestión de innovación y formación continua del personal como procesos gerenciales. *Retos de la Dirección*, 11(12), 73-92. https://doi.org/scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000200006
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- Tacuri, M., y Orbe, R. (2021). Motivación laboral y desempeño en instituciones educativas. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 5(2), 90-104. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/602/920>
- Villegas, V., Alarcón, R., y Tafur, C. (2025). Representaciones sociales en gestión institucional: compromiso organizacional en directivos de educación pública Chiclayo, Perú. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, Horizontes*, 9(39), 2533 - 2545. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i39.1068>