



## Inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos

Gina Coral Tejada Estrada<sup>1\*</sup>, Miriam Liliana Flores Coronado<sup>1</sup>, Ysabel Teofila Bedon Soria<sup>1</sup>,  
Silvia Chacón Jiménez<sup>1</sup>, Josue Eduardo Torres Cristobal<sup>1</sup>, Mario Rodolfo Sánchez Camargo<sup>1</sup>,  
Marco Antonio Velasco Taipe<sup>1</sup>, Santiago Saturnino Patricio Aparicio<sup>1</sup>, Jose Luis, Bazan Briceño<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad Nacional Federico Villareal. Perú.

\*Autor para correspondencia: Gina Coral Tejada Estrada, gina.tejada@gmail.com

(Recibido: 12-07-2024. Publicado: 16-07-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.2082-2092

### Resumen

*El objetivo del estudio es determinar la influencia de la inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos. El estudio se asocia con el paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental y de corte transversal, a su vez, la población fue integrados por 57 trabajadores administrativos de una empresa de servicios de transporte de carga. Como resultados se obtuvo que 15 casos, equivalente al 26 % del total de respuestas. Esto muestra que un cuarto de los participantes estuvo de acuerdo con las afirmaciones sobre inteligencia artificial. Asimismo, se obtuvo 11 casos, que representan el 19 % del total de respuestas. Esto muestra que una proporción considerable de los participantes estuvo de acuerdo con las afirmaciones sobre gestión de recursos humanos. Asimismo, se obtuvo 3 casos, que constituyen el 5 % del total de respuestas. Esto indica que una minoría de los participantes estuvo completamente de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con gestión de recursos humanos. Se concluye que se estarían explicando la dependencia de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 162,389 y p-valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0,05 ( $p\text{-valor} < \alpha$ ), lo cual indica que los datos de la variable no son independientes, esto implica la dependencia de una variable sobre la otra. Por consiguiente: la inteligencia artificial influye en la gestión de recursos humanos.*

**Palabras claves:** *Inteligencia artificial, gestión de recursos humanos, talento humano, cultura organizacional.*

### Abstract

*The objective of the study is to determine the influence of artificial intelligence on the management of human resources. The study is associated with the positivist paradigm, with a quantitative focus, applied type, explanatory level, non-experimental and transversal design, previously, the population was integrated by 57 administrative workers of a cargo transport service company. As a result, 15 cases were obtained, equivalent to 26 % of the total responses. This shows that a portion of the participants are confident with the affirmations of artificial intelligence. Asymism, I obtained 11 cases, which represent 19 % of the total responses. This shows that a considerable proportion of the participants were supported by the affirmations regarding the management of human resources. Similarity, I obtained 3 cases, which constituted 5 % of the total responses. This indicates that a minority of participants are completely confident with the affirmations related to human resource management. It is concluded that we will be explaining the dependence of artificial intelligence in the management of human resources, as well as if the value of the Chi square is 162.389 and the p-value (value of significance) is equal to 0.000 compared to the statistical significance  $\alpha$  equals 0.05 ( $p\text{-value} < \alpha$ ), which indicates that the data of the variable are not independent, this implies the dependence of one variable on the other. Consequently: artificial intelligence influences the management of human resources*

**Keywords:** *Artificial intelligence, human resource management, human talent, organizational culture.*

## 1. Introducción

En el contexto actual, nuestra sociedad se encuentra inmersa en un proceso creciente de tecnificación. Los diferentes sectores que la componen están experimentando avances significativos y, en respuesta a estos desarrollos tecnológicos, se están adaptando en diversos grados. En particular, el ámbito de la administración empresarial enfrenta cambios rápidos y constantes, los cuales deben abrazar para mejorar su competitividad y eficiencia, así como para mantenerse relevantes en un mercado cada vez más complejo. Una de las tendencias actuales en las funciones administrativas de las empresas es la integración de inteligencia artificial (De Tyler et al., 2023). La Inteligencia Artificial (IA) está redefiniendo los límites de la innovación empresarial, siendo crucial en un mundo donde la rapidez y la precisión son fundamentales. La IA se presenta como un catalizador que transformará radicalmente cómo las organizaciones llevan a cabo sus operaciones y estrategias comerciales (Gordon, 2023). En respuesta, las empresas están adoptando la IA para optimizar procesos, mejorar la toma de decisiones y ofrecer experiencias personalizadas a los clientes. No obstante, a pesar del potencial que ofrece, su implementación efectiva plantea desafíos significativos que requieren un profundo entendimiento y un enfoque estratégico. Según Estopiñan (2023), el crecimiento exponencial de la cantidad de datos en los últimos años ha creado una necesidad urgente de herramientas y tecnologías que puedan extraer información significativa de esta enorme cantidad de datos. Aquí es donde la inteligencia artificial juega un papel crucial, ofreciendo capacidades avanzadas de análisis que pueden identificar patrones, prever tendencias y generar ideas valiosas a partir de datos complejos y diversos. Sin embargo, como señalan Pérez et al. (2023), el acceso a datos de alta calidad y la capacidad para procesarlos eficientemente siguen siendo desafíos significativos para la implementación efectiva de la IA en las empresas.

La Inteligencia Artificial (IA) está revolucionando continuamente la operativa empresarial. Se trata de un conjunto de sistemas o algoritmos diseñados para imitar la inteligencia humana y realizar tareas que pueden mejorar con la información recopilada. Esta tecnología ofrece a las empresas oportunidades para mejorar su eficiencia, productividad y competitividad (Rangel et al., 2024). La gestión de recursos humanos está siendo transformada radicalmente por la inteligencia artificial (IA), que proporciona herramientas y técnicas avanzadas para mejorar la eficiencia y la toma de decisiones. En los últimos años, la IA ha emergido como una herramienta crucial para optimizar los procesos internos en empresas y organizaciones, integrándose cada vez más en la gestión empresarial y organizacional (Rodríguez et al., 2024). Los avances tecnológicos, las crecientes inversiones y la competencia por el talento señalan hacia una inevitable transformación: la Inteligencia Artificial (IA) comenzará a modificar de manera fundamental la operativa empresarial. Este cambio afectará cómo las empresas incrementan sus ingresos, llevan a cabo sus operaciones diarias, interactúan con clientes y empleados, desarrollan nuevos modelos de negocio y más. Según una encuesta sobre tecnologías emergentes en 2023, el 73 % de las empresas estadounidenses ya han adoptado la IA en al menos algunas áreas de su operación, destacándose la IA generativa (GenAI) como líder. Un año después del lanzamiento de ChatGPT al mercado, más de la mitad de las empresas encuestadas (54 %) han implementado GenAI en diversas áreas de sus operaciones (Rangel et al., 2024). Según Tenés (2023), en los últimos años, numerosas empresas han optado por incorporar la Inteligencia Artificial (IA) en sus operaciones centrales.

De acuerdo con una encuesta realizada por la firma de consultoría estratégica New Vantage Partners, el 97 % de las organizaciones encuestadas están invirtiendo en iniciativas de datos, mientras que el 91 % está dedicando recursos a actividades relacionadas con la IA. Además, el 92 % de las grandes empresas están viendo rendimientos positivos de sus inversiones en datos e IA. Por otro lado, la encuesta indica que el número de iniciativas relacionadas con la IA sigue creciendo. La adopción de la Inteligencia Artificial (IA) en las organizaciones es crucial para mejorar la toma de decisiones eficientes en este ámbito. Un aspecto beneficioso de integrar la inteligencia artificial en las empresas es su capacidad para asistir a los gerentes en la detección de anomalías, al ofrecer información instantánea sobre señales anticipadas de problemas, lo que facilita la implementación de medidas correctivas oportunas (Jarrahi, 2018). La implementación exitosa de inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos en Perú enfrenta desafíos significativos, incluyendo la superación de limitaciones tecnológicas y de acceso, garantizar la calidad de los datos y la protección de la privacidad, mitigar sesgos éticos en los algoritmos, manejar el posible impacto en el empleo y la equidad laboral, y promover una cultura organizacional que promueva la aceptación y adaptación de estas tecnologías innovadoras. Estos elementos son esenciales para optimizar los beneficios de la inteligencia artificial en la gestión del talento, considerando las particularidades del entorno peruano. En consecuencia, el propósito de la presente investigación es determinar la influencia de la inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos.

## 2. Bases teóricas de la investigación

Como antecedentes internacionales, se cuenta con el estudio de Rangel et al. (2024) se centró en explorar el impacto general de la inteligencia artificial en la gestión empresarial, concluyendo que esta tecnología tiene el potencial de mejorar los procesos en todas las áreas de la administración empresarial. Se destaca especialmente en la capacidad de recopilar y analizar grandes volúmenes de datos de manera rápida y eficiente, proporcionando así una base sólida para la toma de decisiones informada. Además, la IA puede enriquecer la experiencia del cliente

al ofrecer respuestas personalizadas y rápidas a través de chatbots y asistentes virtuales, que están disponibles para interactuar con los clientes las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Esto no solo mejora la satisfacción del cliente, sino que también reduce los costos asociados con la atención al cliente. Rodríguez et al. (2024) se propuso investigar la descripción de la inteligencia artificial en la gestión organizacional y su impacto en la realidad latinoamericana. Concluyeron que la gestión organizacional enfrenta desafíos significativos debido al avance de las tecnologías, especialmente el resurgimiento de la inteligencia artificial en diversos campos. Esto ha provocado un proceso de adaptación y reingeniería en la planificación y ejecución de actividades. Por otro lado, Pérez (2023) se centró en analizar la transformación digital en la gestión de recursos humanos, destacando la importancia de superar desafíos como la capacitación en tecnologías emergentes y la ciberseguridad para asegurar resultados positivos y sostenibles en la evolución de las prácticas de recursos humanos en el país. Entre las conclusiones, se destaca que la transformación digital en la gestión de recursos humanos en Panamá podría mejorar la eficiencia operativa mediante la automatización de procesos y la mejora en la toma de decisiones basada en datos. Además, podría promover una cultura organizacional más flexible y colaborativa, beneficiando la experiencia del empleado.

Parrales et al. (2024) se propuso destacar los componentes esenciales y las metodologías clave para la ejecución de proyectos, considerado fundamental en cualquier sector de la vida diaria actualmente. Concluyeron que una de las ventajas más significativas de la inteligencia artificial (IA) radica en su eficiencia superior en los tiempos de respuesta, lo cual puede acelerar notablemente el proceso de definición del alcance, especialmente en proyectos con plazos ajustados. Esto no solo puede reducir el tiempo empleado, sino también permitir una respuesta más flexible a las necesidades comerciales cambiantes y una mayor adaptabilidad ante contratiempos imprevistos. No obstante, es crucial subrayar que la inteligencia artificial por sí sola no puede sustituir el conocimiento profundo, la experiencia y la perspicacia estratégica de los profesionales. En su investigación, Vera y Pico (2024) se propusieron examinar cómo la inteligencia artificial está influyendo en el desarrollo administrativo de las empresas modernas. El estudio identificó que existe un nivel considerable de desconocimiento, incertidumbre y diversos intereses relacionados con la implementación de la IA, la cual tiene el potencial de transformar profundamente la administración empresarial. No obstante, se enfatiza la necesidad de una adopción cuidadosa, deliberada y bien gestionada para aprovechar sus beneficios y mitigar los riesgos inherentes en un contexto globalizado. Estos hallazgos subrayan las múltiples percepciones sobre el impacto de la IA en las empresas, que pueden ser valiosas para mejorar la eficiencia en la gestión empresarial y anticipar su influencia futura. Según Vázquez (2023), la inteligencia artificial (IA) está revolucionando los procesos de recursos humanos (RRHH), agilizando tareas y mejorando la precisión en la toma de decisiones mediante el manejo eficiente de grandes volúmenes de datos. Esto introduce nuevas posibilidades en todas las áreas empresariales, de manera comparable al impacto que tuvo Internet en la sociedad. Aunque sus avances plantean preguntas sobre el futuro del empleo, la IA ofrece oportunidades significativas para aumentar la eficiencia y la calidad de vida laboral, sin generar el temor histórico asociado a la sustitución del trabajo humano por máquinas.

Como antecedentes nacionales, se cuenta con el estudio de Calle et al. (2024) investigaron cómo la inteligencia artificial (IA) impulsa la innovación empresarial. Se encontró que la IA ofrece beneficios significativos como la optimización de procesos, la mejora en la toma de decisiones y la personalización de experiencias para clientes. Datos reveladores incluyen que el 25 % de las empresas planean integrar procesamiento de lenguaje natural en sus sistemas de atención al cliente para 2025, y el 80 % informó mejoras en la eficiencia operativa con soluciones de aprendizaje automático (ML). El estudio también señaló desafíos como la escasez de talento especializado, preocupaciones por la privacidad de datos y resistencia cultural. Por otro lado, Cornejo (2023) examinó el impacto emergente de la IA en el mercado laboral peruano. Aunque aún incipiente comparado con otros países latinoamericanos, la IA está empezando a influir en sectores como la minería, el comercio electrónico, la salud y la gastronomía en Perú. Si bien puede aumentar la eficiencia y productividad, potencialmente creando nuevos empleos tecnológicos especializados, también plantea el riesgo de automatizar trabajos repetitivos y de baja calificación, especialmente en manufactura y logística. En su investigación, Chinchay y Lozada (2024) se enfocaron en la aplicación de inteligencia artificial (IA) en estrategias empresariales, destacando cómo transforma la interacción humana con las máquinas, mejorando la capacidad de toma de decisiones en negocios contemporáneos. La implementación de IA en inteligencia de negocios ofrece ventajas competitivas, pero requiere una preparación adecuada para optimizar procesos y reducir errores. Según el estudio, el 85 % de los ejecutivos planea invertir en tecnologías de IA en los próximos tres años, reflejando una tendencia creciente y una realidad empresarial actual.

Por otro lado, Diestra et al. (2021) exploraron la relación entre IA y la toma de decisiones empresariales, concluyendo que mejora y optimiza procesos establecidos al generar patrones para decisiones basadas en datos previamente analizados. Sin embargo, subrayaron que la IA aún depende del contexto conocido y evaluado, mientras que las situaciones nuevas requieren la intuición del gerente para decisiones efectivas. Se espera que en el futuro la IA desarrolle capacidades de anticipación frente a desafíos más complejos, facilitando decisiones autónomas en nuevos escenarios. Montoya (2021) investigó el impacto de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de selección de recursos humanos a nivel internacional, concluyendo que la IA tiene un impacto positivo significativo en la gestión de selección. El estudio reveló un nivel de significancia estadística ( $p < 0,05$ ) de 0,029, indicando que las empresas que emplean IA en recursos humanos experimentan mejoras sustanciales en la gestión y ejecución de procesos.

El estudio incorporó las teorías de David Ulrich sobre automatización y eficiencia, resaltando cómo la IA permite automatizar tareas administrativas y repetitivas en recursos humanos, liberando tiempo para actividades estratégicas. Esto conduce a una mejora notable en la eficiencia operativa y una reducción de errores en procesos como la selección de candidatos y la gestión de nóminas (Ulrich, 1997). Además, se consideró la teoría de análisis predictivo y prescriptivo de John Boudreau, donde la IA facilita el análisis avanzado de datos para predecir tendencias futuras y ofrecer recomendaciones estratégicas en la gestión de recursos humanos. Esto incluye la predicción de rotación de personal, identificación de talentos potenciales y personalización de programas de desarrollo profesional, permitiendo a las organizaciones tomar decisiones informadas y estratégicas en la gestión de su capital humano (Boudreau y Ramstad, 2004).

Estas teorías subrayan cómo la inteligencia artificial no solo optimiza la eficiencia operativa en recursos humanos, sino que también potencia la capacidad predictiva y estratégica en la gestión del talento dentro de las organizaciones. La inteligencia artificial (IA) se basa en algoritmos avanzados diseñados para una variedad de propósitos, como identificar tendencias económicas, predecir delitos, diagnosticar enfermedades y anticipar comportamientos digitales (Corvalán, 2018). Según Badaró et al. (2013), la IA simula las capacidades de inteligencia del cerebro humano y es considerada parte integral de las Ciencias de la Computación, enfocada en desarrollar sistemas que exhiban comportamientos inteligentes similares a los humanos. Mariño y Primorac (2016) la describen como una disciplina que ofrece métodos y técnicas para modelar y resolver problemas imitando la cognición humana. Herrera y Muñoz (2017) profundizan, definiéndola como una ciencia que busca entender la inteligencia en su complejidad. Alan Turing es reconocido como pionero en IA por su "máquina de Turing", fundamental para el procesamiento de datos y el concepto de pensamiento computacional, estableciendo el paradigma central de la IA (Ramos, 2014).

Actualmente, la inteligencia artificial (IA) es un tema de gran relevancia en los ámbitos tecnológico y empresarial. El término fue introducido en 1956 por un grupo de científicos, liderados por McCarthy et al. en Dartmouth College, EE.UU., como parte del proyecto de investigación "Inteligencia Artificial". Inicialmente, su objetivo era alcanzar una descripción tan precisa de la inteligencia humana que una máquina pudiera simularla, lo que se conoció como "Inteligencia Artificial genérica", aspirando a igualar o superar la capacidad cognitiva promedio humana. Durante el verano de 1956, McCarthy, Minsky, Rochester y Shannon convocaron a diversos investigadores a la Conferencia de Dartmouth en Hanover, New Hampshire. La premisa fue explorar cómo cada aspecto del aprendizaje y la inteligencia humana podría ser detalladamente descrito para que una máquina pudiera simularlo. Durante los dos meses del evento se discutieron temas como el procesamiento del lenguaje natural, las redes neuronales y la teoría de la computación. En la propuesta se plantearon desafíos significativos para la inteligencia artificial, como la capacidad de las máquinas para emular funciones complejas del cerebro humano, aunque el verdadero obstáculo radicaba en nuestra habilidad para desarrollar programas que optimicen estas capacidades tecnológicas (McCarthy et al., 1955).

La inteligencia artificial y la robótica, como cualquier tecnología, no tienen inherente bondad o maldad, sino que su valor radica en cómo los humanos la emplean. Pueden ser usadas para manipular información, perpetrar ciberataques, realizar vigilancia electrónica o promover discriminación racial o de género. Sin embargo, ofrecen un enorme potencial para el beneficio humano (Porcelli, 2020). En síntesis, la IA está revolucionando la gestión empresarial al introducir nuevas formas de automatización, toma de decisiones y optimización de procesos, con la capacidad de conferir ventajas competitivas mediante mejoras en eficiencia, productividad y experiencia del cliente. Las dimensiones de la variable inteligencia artificial abarcan diversas áreas: (a) Automatización y mejora de procesos: La IA permite la automatización y mejora de procesos en recursos humanos, incluyendo la selección inicial de candidatos, la gestión de nóminas y la programación de horarios (Suárez et al., 2022); (b) Análisis predictivo y toma de decisiones basada en datos: Utilizando algoritmos avanzados, la IA analiza grandes volúmenes de datos para prever tendencias en la rotación de personal, identificar talentos potenciales y optimizar la distribución de personal (Arriagada, 2020); y (c) Mejora de la experiencia y personalización del empleado: Mediante chatbots para soporte instantáneo, análisis continuo de satisfacción del empleado y recomendaciones de desarrollo profesional personalizadas (Tinoco, 2023).

Se han considerado dos teorías fundamentales en la gestión de recursos humanos: (a) La teoría de Recursos Humanos como Recursos Estratégicos enfatiza que los empleados deben ser vistos como activos estratégicos para la organización, no solo como costos operativos. Esta perspectiva sugiere alinear las políticas de recursos humanos con los objetivos organizacionales para obtener una ventaja competitiva sostenible (Pfeffer y Salancik, 1978). (b) Por otro lado, la Teoría de la Motivación y Satisfacción Laboral explora los factores que influyen en el bienestar de los empleados, argumentando que tanto los aspectos intrínsecos como extrínsecos juegan un papel crucial. Esta teoría propone que una gestión efectiva puede mejorar la satisfacción y motivación de los empleados, fomentando así un mejor rendimiento y retención de talento (Herzberg, 1968). Administrar eficazmente los recursos humanos de una empresa conlleva diversos beneficios tanto para la organización como para los empleados. Por ejemplo, reducir la discrepancia entre las habilidades requeridas y el desempeño individual mejora el ambiente laboral, clarifica metas, aumenta la motivación y minimiza la rotación de personal, retención de talento (Vázquez, 2023). Desde la planificación hasta las evaluaciones de desempeño, cada función del departamento de RRHH es crucial; su ejecución efectiva en una etapa influye en la siguiente, asegurando que el comportamiento de los empleados se

alinee con las metas organizativas y las normativas establecidas.

La gestión de recursos humanos (GRH) abarca el conjunto de prácticas y estrategias que una organización emplea para reclutar, desarrollar, motivar y retener a su personal. Estas acciones incluyen la planificación de recursos humanos, la gestión del rendimiento, el desarrollo profesional, la compensación y beneficios, así como la gestión de las relaciones laborales. El objetivo principal de la GRH es mejorar el rendimiento organizacional al maximizar el potencial humano dentro de la empresa (García, 2024). En el contexto específico de la gestión de recursos humanos en las empresas, se observa en la literatura científica contemporánea una preocupación creciente por fomentar un alto compromiso de los empleados con la organización. Este compromiso se considera tanto desde una perspectiva humanista, relacionada con la integración social y comunitaria de las personas, como desde una perspectiva económica, vinculada al aumento de la productividad y el rendimiento laboral (Cuesta, 2015). Podemos entender los recursos humanos como el elemento crucial para el éxito de las organizaciones, donde deben ser considerados no como gastos, sino como una inversión estratégica. Por lo tanto, la gestión efectiva de estos recursos es prioritaria para cualquier empresa (Armijos et al., 2019). Las dimensiones clave de la gestión de recursos humanos son las siguientes: (a) Desarrollo y gestión del talento: Se enfoca en atraer, desarrollar y retener talento mediante programas de formación, evaluación de rendimiento y planes de carrera personalizados (Majad, 2016); (b) Cultura organizacional y ambiente laboral: Busca cultivar una cultura organizacional positiva y un ambiente laboral que promueva la colaboración, la innovación y el bienestar de los empleados (Luna et al., 2019); y (c) Cumplimiento legal y ético: Se encarga de cumplir con normativas legales y éticas relacionadas con el empleo, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la seguridad laboral (Polo, 2019).

### 3. Metodología

El paradigma utilizado en este estudio es positivista, enfocándose en una investigación rigurosa que busca identificar leyes y regularidades en la realidad observable. Según Arbaiza (2014), se adoptó un enfoque cuantitativo para formular hipótesis que fueron probadas mediante métodos estadísticos, como la regresión logística ordinal según Sánchez et al. (2023), el tipo de investigación es aplicada, según Sánchez et al. (2024), la investigación aplicada se distingue por su enfoque en la utilización práctica del conocimiento científico para abordar problemas específicos y mejorar situaciones concretas en el entorno real. El nivel de investigación fue correlacional causal, con el objetivo de establecer relaciones causales entre variables según lo planteado por Coronel (2023). El diseño del estudio fue no experimental, observando las variables en su contexto natural sin manipulación, de acuerdo con Sánchez A. (2019). La población estudiada consistió en 57 trabajadores administrativos de una empresa de servicios de transporte de carga en Ate, Perú. La muestra seleccionada también incluyó a 57 trabajadores, utilizando un muestreo no probabilístico para garantizar representatividad, tal como lo describe Bernal (2022). Se empleó la regresión logística ordinal para analizar la influencia porcentual, evaluando el coeficiente de Nagelkerke y el nivel de significancia bilateral para contrastar las hipótesis, siguiendo el enfoque metodológico descrito por Sánchez et al. (2023).

### 4. Resultados

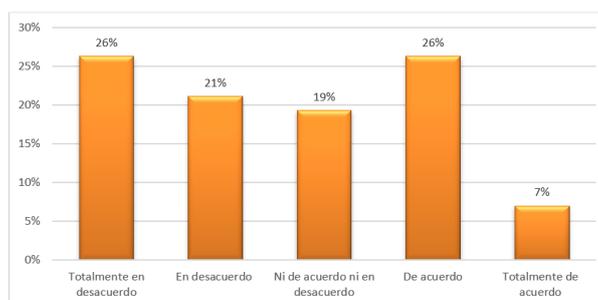
**Tabla 1:** Confiabilidad del instrumento.

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Inteligencia artificial	,908	14
Gestión de recursos humanos	, 858	14

Nota. Tanto la inteligencia artificial (0,908) como la gestión de recursos humanos (0,858) han demostrado niveles adecuados de confiabilidad según el criterio del coeficiente Alfa de Cronbach. Este hallazgo indica que los ítems utilizados en cada instrumento miden de manera consistente las dimensiones específicas de cada variable, lo cual establece una base sólida para la investigación y el análisis estadístico de las relaciones y efectos estudiados en este contexto de investigación.

**Tabla 2:** Frecuencias de la variable independiente: Inteligencia artificial.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	26
	En desacuerdo	12	21
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	19
	De acuerdo	15	26
	Totalmente de acuerdo	4	7
	Total	57	100

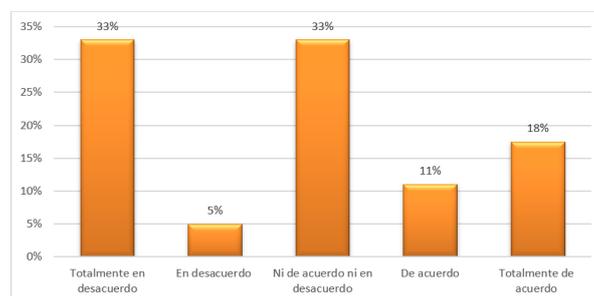


**Figura 1:** Histograma de la frecuencia sobre la variable independiente: Inteligencia artificial.

Nota. Se registraron 15 casos, equivalente al 26 % de las respuestas, mostrando que una cuarta parte estuvo de acuerdo con las afirmaciones sobre inteligencia artificial. Además, hubo 4 casos, constituyendo el 7 % de las respuestas, indicando una minoría que estuvo completamente de acuerdo. También se obtuvieron 15 casos, representando el 26 % de las respuestas, reflejando que un cuarto de los participantes estuvo completamente en desacuerdo con las afirmaciones sobre inteligencia artificial en el contexto del estudio.

**Tabla 3:** Frecuencias de la dimensión: Desarrollo y gestión del talento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	33,3
	En desacuerdo	3	5,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	33,3
	De acuerdo	6	10,5
	Totalmente de acuerdo	10	17,5
	Total	57	100,0

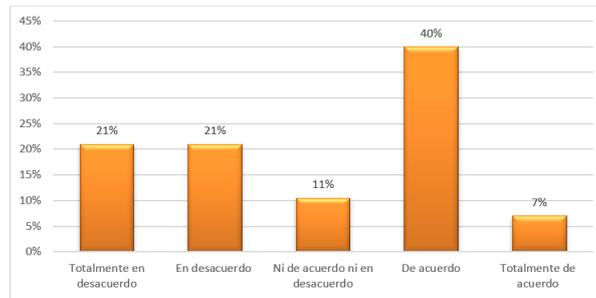


**Figura 2:** Histograma de la frecuencia sobre la dimensión: Desarrollo y gestión del talento.

Nota. Se registraron 6 casos, equivalentes al 11 % de las respuestas totales, indicando un pequeño porcentaje de participantes que estuvieron de acuerdo con las afirmaciones sobre desarrollo y gestión del talento. Además, se obtuvieron 10 casos, que representan el 18 % del total de respuestas, mostrando que una minoría significativa estuvo completamente de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con desarrollo y gestión del talento.

**Tabla 4:** Frecuencias de la dimensión: Cultura organizacional y clima laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	12	21
	En desacuerdo	12	21
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,5
	De acuerdo	23	40
	Totalmente de acuerdo	4	7
	Total	57	100

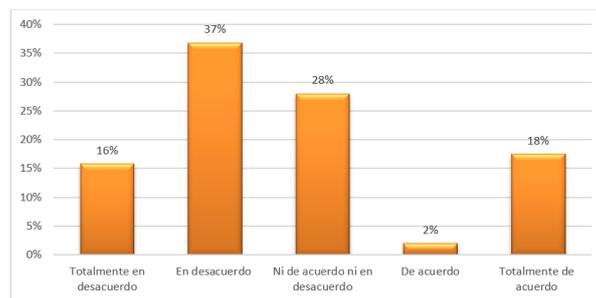


**Figura 3:** Histograma de la frecuencia sobre la dimensión: Cultura organizacional y clima laboral.

Nota. Se registraron 23 casos, equivalentes al 40% de las respuestas totales, lo que refleja una alta proporción de participantes que estuvieron de acuerdo con las afirmaciones sobre cultura organizacional y clima laboral. Además, se obtuvieron 4 casos, representando el 7% del total de respuestas, indicando que una minoría estuvo completamente de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con cultura organizacional y clima laboral.

**Tabla 5:** Frecuencias de la dimensión: Cumplimiento legal y ético.

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	9	16
	En desacuerdo	21	37
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	28
	De acuerdo	1	2
	Totalmente de acuerdo	10	18
	Total	57	100

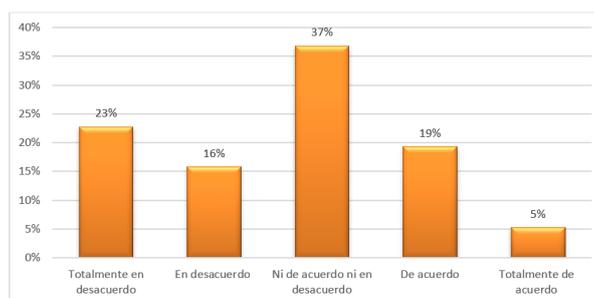


**Figura 4:** Histograma de la frecuencia sobre la dimensión: cumplimiento legal y ético.

Nota. Se registraron 10 casos (18% del total) que estuvieron completamente de acuerdo con las afirmaciones sobre cumplimiento legal y ético. Además, 21 casos (37% del total) expresaron desacuerdo, mientras que 16 casos (28% del total) mostraron neutralidad o indecisión respecto a estas afirmaciones.

**Tabla 6:** Frecuencias de la variable dependiente: gestión de recursos humanos.

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	13	23
	En desacuerdo	9	16
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	37
	De acuerdo	11	19
	Totalmente de acuerdo	3	5
	Total	57	100



**Figura 5:** Histograma de la frecuencia sobre la dimensión: Cumplimiento legal y ético.

Nota. Se obtuvo un total de 11 casos, equivalentes al 19% de las respuestas totales, que mostraron acuerdo con las afirmaciones sobre gestión de recursos humanos. Además, se registraron 3 casos, lo que representa el 5% del total de respuestas, indicando un acuerdo completo por parte de una minoría de los participantes respecto a las afirmaciones sobre gestión de recursos humanos.

**Contraste de la hipótesis**

**Resultados previos a la contrastación de las hipótesis**

**Tabla 7:** Frecuencias de la variable dependiente: gestión de recursos humanos.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	55,024	12	,087
Desvianza	48,781	12	,065

Nota. Los resultados de la bondad de ajuste de la variable revelan una dependencia significativa, evidenciada por el valor estadístico del p-valor de 0,087 frente al nivel de significancia  $\alpha$  de 0,05 ( $p\text{-valor} < \alpha$ ). Esto indica que el modelo presentado explica de manera adecuada la relación de dependencia entre las variables analizadas.

**Hipótesis general**

Ha: la inteligencia artificial influiría en la gestión de recursos humanos.

Ho: la inteligencia artificial no influiría en la gestión de recursos humanos.

**Tabla 8:** Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	162,389			
Final	30,966	131,423	4	,000

Nota. Según los hallazgos, se evidencia que la inteligencia artificial influye significativamente en la gestión de recursos humanos. El valor del Chi cuadrado obtenido es de 162,389 con un p-valor (valor de significación) de 0,000 frente al nivel de significancia estadística  $\alpha$  de 0,05 ( $p\text{-valor} < \alpha$ ). Estos resultados indican que los datos de la variable están interrelacionados, mostrando una clara dependencia de una variable sobre la otra. Por consiguiente: la inteligencia artificial influye en la gestión de recursos humanos.

**Tabla 9:** Pseudo R cuadrado.

Cox y Snell	,742
Nagelkerke	,778
McFadden	,450

Nota. Según la prueba del Pseudo R2, se está demostrando el grado de dependencia porcentual de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos. El coeficiente de Nagelkerke indica que aproximadamente el 77,8 % de la variabilidad en la gestión de recursos humanos puede explicarse por la inteligencia artificial. Además, basándose en las significancias presentadas en las tablas 7 y 8, se concluye rechazando la hipótesis nula, lo que confirma que la inteligencia artificial ejerce influencia sobre la gestión de recursos humanos.

## 5. Discusión

El presente estudio se vincula con la investigación de Rodríguez et al. (2024), ya que la gestión organizacional enfrenta desafíos considerables debido al avance de las tecnologías, especialmente con el resurgimiento de la inteligencia artificial en varios ámbitos. Esto ha llevado a un proceso de adaptación y reestructuración en la planificación y realización de actividades. En sintonía con el estudio de Parrales et al. (2024), una de las principales ventajas de la inteligencia artificial (IA) reside en su eficiencia superior en los tiempos de respuesta, lo cual puede acelerar significativamente la definición del alcance, especialmente en proyectos con plazos ajustados. Esto no solo puede reducir el tiempo dedicado, sino también facilitar una respuesta más adaptable a las necesidades comerciales cambiantes y una mayor flexibilidad ante contratiempos imprevistos. Sin embargo, es crucial destacar que la inteligencia artificial por sí sola no puede reemplazar el conocimiento profundo, la experiencia y la perspicacia estratégica de los profesionales. Coincide con el estudio de Calle et al. (2024) en que existen desafíos como la escasez de talento especializado, preocupaciones sobre la privacidad de datos y resistencia cultural. Asimismo, se relaciona con la investigación de Montoya (2021), donde se observa que las empresas que implementan IA en recursos humanos experimentan mejoras sustanciales en la gestión y ejecución de procesos.

La integración de inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos representa un avance significativo en la optimización de procesos y la toma de decisiones estratégicas dentro de las organizaciones. A través de la implementación de algoritmos avanzados y análisis predictivo, las empresas pueden mejorar la selección de talento, el desarrollo profesional, la gestión del rendimiento y la retención de empleados. Sin embargo, es crucial mantener un equilibrio entre la automatización y la humanización de los procesos, asegurando que las decisiones basadas en datos se complementen con un enfoque empático hacia los empleados. El futuro de la gestión de recursos humanos dependerá cada vez más de cómo las organizaciones manejen esta integración, aprovechando las ventajas de la inteligencia artificial para mejorar la eficiencia operativa mientras se fortalecen las relaciones laborales y se promueve un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo.

## 6. Conclusiones

La combinación estratégica de inteligencia artificial con prácticas de desarrollo y gestión del talento puede transformar positivamente el panorama laboral actual, siempre y cuando se implemente con sensibilidad hacia los aspectos éticos y humanos involucrados. Este enfoque holístico no solo potencia el crecimiento individual de los empleados, sino que también impulsa el éxito a largo plazo de las organizaciones en un entorno empresarial dinámico y competitivo. La investigación sobre la influencia de la inteligencia artificial en la cultura organizacional y el clima laboral destaca la capacidad transformadora de esta tecnología en el entorno empresarial. La implementación adecuada de algoritmos avanzados y análisis predictivo puede fortalecer la cultura organizacional al facilitar una comunicación más transparente, fomentar la colaboración interdepartamental y promover una cultura de innovación. Sin embargo, es crucial reconocer que la integración de inteligencia artificial también presenta desafíos significativos. La percepción de los empleados sobre la equidad, la privacidad de los datos y la confianza en las decisiones automatizadas son áreas que deben ser gestionadas con sensibilidad y ética. Es fundamental que las organizaciones implementen políticas claras y procesos de capacitación adecuados para garantizar una adopción efectiva y ética de la inteligencia artificial en el contexto de la cultura organizacional. La integración de inteligencia artificial en el cumplimiento legal y ético tiene el potencial de mejorar significativamente la gobernanza corporativa y fortalecer la reputación de las organizaciones. Sin embargo, para maximizar estos beneficios, es esencial adoptar un enfoque proactivo que priorice la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo en cada etapa del desarrollo y la implementación de estas tecnologías.

## 7. Referencias bibliográficas

- Arbaiza Fermini, L. (2014). Como elaborar una tesis de grado. Ediciones Esan.
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Universidad y Sociedad*, volumen 11, número 4, 163-170.
- Arriagada, M. (2020). Ciencia de Datos: hacia la automatización de las decisiones. *Ingeniare. Rev. chil. ing.*, volumen 28, número 4, 556-557.
- Badaró, S., Ibañez, L., y Agüero, M. (2013). Sistemas expertos: fundamentos, metodologías y aplicaciones. *Ciencia y tecnología*, 13, 349-364.
- Bernal, C. (2022). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (5 ed.). Editoria Pearson.
- Boudreau, J., y Ramstad, P. (2004). Talentship and the Evolution of Human Resource Management: From "Professional Practices" To "Strategic Talent Decision Science". *University of Southern California*, número I, 1-18.
- Calle, J., Sotaminga, A., Garay, G., y Villavicencio, R. (2024). Inteligencia artificial y su contribución a la innovación en las empresas. *Revista científica ciencia y desarrollo*, volumen 27, número 2, 1-9.
- Chinchay, M., y Lozada, Y. (2024). Aplicaciones de la inteligencia artificial en la estrategia empresarial.
- Cornejo, L. (2023). La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 6(8), 179-214.
- Coronel, C. (2023). Los objetivos de la investigación. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27, 1-11.
- Corvalán, G. (2018). Artificial intelligence: challenges and opportunities Prometea: the first artificial intelligence of Latin America at the service of the Justice System. *Rev. Investig. Const.* 5 (1), 295-316.
- Cuesta, A. (2015). Human Resources Management in the Company, Performance and Sense of Commitment. *Rev. bras. gest. neg.* 17 (56), 1134-1148.
- Diestra, N., Cordova, A., Caruajulca, P., Esquivel, D., y Nina, S. (2021). La inteligencia artificial y la toma de decisiones gerenciales. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 52-69.
- Estopiñan, M. (2023). Transformación digital, aplicaciones de la inteligencia artificial e Industria 4.0. *Revista Cubana De Transformación Digital*, 4(3), 1-4.
- García, J. (2024). Strengthening the quality of the health service through an institutional management model. *Salud y Vida*, volumen 8, número 15, 16-27.
- Gordon, R. (2023). Chatbots e inteligencia artificial: aportes, innovaciones y aplicación en el desarrollo de sistemas de información empresarial. *Visión Antataura*, volumen 7, número 1, 132-147.
- Herrera, L., y Muñoz, D. (2017). Inteligencia artificial y lenguaje natural. *Lenguas Modernas*, 19, 157-165.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.
- Luna, Y., Armendariz, C., y Andrade, F. (2019). Culture and organizational environment in the work performance of employees of the coastal districts of education in Ecuador. *Universidad y Sociedad*, volumen 11, número 5, 325-337.
- Majad, R. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, volumen 40, número 88, 148-165.
- Mariño, S., y Primorac, C. (2016). Propuesta metodológica para desarrollo de modelos de redes neuronales artificiales supervisadas. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 6, 231-245.
- McCarthy, J., Minsky, M., Rochester, N., y Shannon, C. (1955). A Proposal for the Dartmouth Summer Research project on Artificial Intelligence.
- Montoya, M. (2021). Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección en recursos humanos internacionales.
- Parrales, N., Baque, E., Baque, M., y Moreno, M. (2024). Integración de la Inteligencia artificial en la formulación de proyectos: Oportunidades, desafíos y perspectivas futuras. *RECIAMUC*, 8(1), 463-477.
- Pérez, A., Villegas, C., Cabascango, J., y Soria, R. (2023). Inteligencia artificial como estrategia de innovación en empresas de servicios: Una revisión bibliográfica. *Revista Publicando*, 10(38), 74-82.
- Pérez, E. (2023). Digital transformation in human resource. *Global Negotium*, 2024, volumen II, número 1, 27-39.

- Pfeffer, J., y Salancik, G. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Harper & Row, Publishers.
- Polo, M. (2019). *The ethical responsibility*. Veritas, número 42, 49-72.
- Porcelli, A. (2020). *Artificial intelligence and robotics: its social, ethical and legal dilemmas*. Derecho glob. Estud. sobre derecho justicia, volumen 6, número 16, 49-105.
- Ramos, L. (2014). *Psicología cognitiva e inteligencia artificial: mitos y verdades*. Avances en Psicología, 22(1), 21-27.
- Rangel, G., Triviño, S., Lavayen, H., y Villamar, W. (2024). *Inteligencia Artificial. La nueva transformación de la administración empresarial*. RECIAMUC, 8(1), 759-767.
- Rodríguez, L., Calderón, H., Hurtado, M., y Ocaña, A. (2024). *Inteligencia artificial en la gestión organizacional: Impacto y realidad latinoamericana*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, volumen 8, número 1, 226-241.
- Sánchez, A. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. Rev. Digit. Invest. Docencia Univ., volume 13, número 1, 1-21.
- Sánchez, M., Tejada, G., Bazan, J., Pajuelo, C., Solis, J., y Torres, J. (2024). *Educación financiera en el aumento de los prestamos Gota a Gota – 2024*. Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales, volumen 23, 4334-4339.
- Sánchez, M., Velasco, M., Espinoza, R., Gonzales, A., Romero, R., y Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Puerto Madero Editorial Académica.
- Suárez, F., Prieto, A., Alfonso, A., Carbó, J., y Llanes, O. (2022). *Metodología para la automatización de procesos tecnológicos en la industria farmacéutica cubana*. Ing. Ind., volumen 43, número 1, 1-14.
- Tenes, E. (2023). *Impacto de la Inteligencia Artificial en las empresas*.
- Tinoco, C. (2023). *Organizational Climate and Job Satisfaction Among*. Ind. data, volumen 26, número 2, 217-237.
- Tyler, C., Gordon, R., y Tyler, C. (2023). *La administración empresarial y la utilización de la inteligencia artificial y GPT- 4 aportes y desafíos para la ingeniería del software y los sistemas de información*. Revista científica Guacamaya, volumen 8, número 1, 128-136.
- Ulrich, D. (1997). *Recursos Humanos Champions, como pueden los Recursos Humanos cobrar valor y producir resultados*. Granica. Vázquez, L. (2023). *El impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección y gestión de recursos humanos*.
- Vera, S., y Pico, S. (2024). *Inteligencia artificial en el desarrollo administrativo de la empresa moderna*. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 6(2), 264-282.