

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

Impacto de la inteligencia artificial en la contratación de
personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autores

Bachiller Maxs Tonny Osorio Cruzado

Bachiller Robinson Alejandro Amaya Rodríguez

Asesor

Maestro Cruzado Pérez, William Moisés

<https://orcid.org/0000-0003-2881-5909>

Perú

2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible y Gestión empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Responsabilidad social empresarial (RSE). Sistemas integrados de
gestión

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	CESAR AUGUSTO MONTOYA RAMIREZ	09534411
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI




Jurado 2	JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	RAUL ALBERTO FLORES CASAFRANCA	07937771
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

Solo colocar la página principal del informe

TESIS Impacto de la inteligencia artificial en la contratación de personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024

-  Asesoría de tesis sin depósito
-  TESIS EPEC FORMATO
-  Universidad Privada del Norte

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3289294577

Submission Date

Jul 2, 2025, 5:15 PM GMT-5

Download Date

Jul 2, 2025, 5:19 PM GMT-5

File Name

e_personal_de_una_universidad_privada_de_Lima_-_Norte,_2024.docx

File Size

15.9 MB

76 Pages

6,499 Words

35,767 Characters



Page 2 of 81 - Integrity Overview

Submission ID trn:oid:::1:3289294577




13% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography

Top Sources

- 12%  Internet sources
- 2%  Publications
- 4%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar el impacto de la Inteligencia artificial el proceso de contratación de personal en una Universidad de Lima Norte, 2024. Asimismo, la metodología utilizada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo aplicada y nivel explicativo. La muestra seleccionada está compuesta por 32 administrativos de una universidad privada de Lima Norte. Asimismo, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con 20 ítems en escala Likert para la variable inteligencia artificial y 14 ítems para la variable contratación de personal. Se tuvo como resultados, el 81.25% de administrativos indicaron que la IA está a nivel medio y 78.13% afirmaron que la contratación de personal está a nivel medio; en el análisis inferencial, se tuvo un valor $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ y un coeficiente Nagelkerke es 0.837. Finalmente, se concluye, de manera positiva y significativa el impacto de la inteligencia artificial en el proceso de contratación de personal en una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

Palabras Claves: inteligencia artificial, contratación de personal, perfil de cargo, convocatoria, evaluación de cargo

Abstract

The general objective of the research is to determine the impact of artificial intelligence in the recruitment of personnel in a private university in Lima - North, 2024. Likewise, the research methodology was quantitative approach, non-experimental design, applied type and explanatory level. The selected sample is composed of 32 administrative staff of a private university in North Lima. Likewise, the survey was used as a technique and as an instrument a questionnaire of 20 items in Likert scale for the artificial intelligence variable and 14 items for the personnel hiring variable. The results showed that 81.25% of administrators indicated that AI is at a medium level and 78.13% stated that staff recruitment is at a medium level; in the inferential analysis, the sig value was $0.000 < 0.05$ and the Nagelkerke coefficient was 0.837. It is concluded that artificial intelligence has a positive and significant impact on staff recruitment at a private university in Lima-North, 2024.

Keywords: artificial intelligence, recruitment, job profile, job advertisement, job evaluation.

Dedicatoria

Queremos agradecer a Dios, quien nos guía y cuida nuestro andar, a nuestra familia, que nos da ese impulso de seguir nuestros sueños y nunca darnos por vencido.

Agradecimientos

Queremos agradecer a la Universidad, los colaboradores por la disposición y facilidades que nos permitieron realizar esta investigación.

A nuestro asesor Mg. William Cruzado, quien ha sido un pilar importante en nuestra formación profesional.

Tabla de contenidos

JURADO EVALUADOR.....	ii
Informe similitud	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Dedicatoria y Agradecimientos	vi
Tabla de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
I.INTRODUCCIÓN	11
I.1.Realidad problemática	11
I.2.Pregunta de investigación.....	13
I.3.Objetivos de la investigación.....	13
I.3.1.Objetivo general	13
I.3.2.Objetivos específicos.....	13
I.4.Justificación de la investigación	14
I.5.Alcance de la investigación.....	15
II.MARCO TEÓRICO.....	16
II.1.Antecedentes	16
II.1.1.Antecedentes internacionales.....	16
II.1.2.Antecedentes nacionales	17
II.2.Bases teóricas	18
II.3.Marco conceptual (terminología).....	21
III.HIPÓTESIS	22
III.1.Declaración de hipótesis.....	22
III.1.1.Hipótesis general.....	22
III.1.2.Hipótesis específicas.....	22
III.2.Operacionalización de variables	22

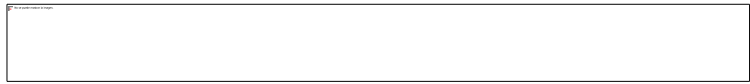
IV.DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	24
IV.1.Tipo de investigación	24
IV.2.Nivel de investigación	24
IV.3.Diseño de investigación	24
IV.4.Método de investigación	25
IV.5.Población.....	25
IV.6.Muestra	25
IV.7.Técnicas de recolección de datos.....	26
IV.7.1.Técnica	26
IV.7.2.Instrumento	26
IV.8.Presentación de resultados	26
V.RESULTADOS.....	27
VI.DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	43
VI.1.Discusión.....	43
VI.2.Conclusiones	46
VI.3.Recomendaciones	47
Lista de referencias	48
Apéndice	52

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencia de Inteligencia Artificial	27
Tabla 2 Distribución de frecuencia del Liderazgo Adaptativo	28
Tabla 3 Distribución de frecuencia de Infraestructura Tecnológica	29
Tabla 4 Distribución de frecuencia de Transformación y Adaptación Digital	30
Tabla 5 Distribución de frecuencia de Talento Humano Preparado en IA	31
Tabla 6 Distribución de frecuencia de Cultura Tecnológica	32
Tabla 7 Distribución de frecuencia de Contratación de Personal	33
Tabla 8 Distribución de frecuencia de Perfil de Cargo	34
Tabla 9 Distribución de frecuencia de Convocatoria del Cargo	35
Tabla 10 Distribución de frecuencia de Evaluación del Cargo	36
Tabla 11 Distribución de frecuencia de Adjudicación del Cargo	37
Tabla 12 Información de ajustes de modelos	38
Tabla 13 Pseudo R Cuadrado	38
Tabla 14 Información de ajustes de modelos	39
Tabla 15 Pseudo R Cuadrado	39
Tabla 16 Información de ajustes de modelos	40
Tabla 17 Pseudo R Cuadrado	40
Tabla 18 Información de ajustes de modelos	41
Tabla 19 Pseudo R Cuadrado	41
Tabla 20 Información de ajustes de modelos	42
Tabla 21 Pseudo R Cuadrado	42

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de barras de Inteligencia Artificial	27
Figura 2 Diagrama de barras del Liderazgo Adaptativo	28
Figura 3 Diagrama de barras de Infraestructura Tecnológica	29
Figura 4 Diagrama de barras de Transformación y Adaptación Digital	30
Figura 5 Diagrama de barras de Talento Humano Preparado en IA	31
Figura 6 Diagrama de barras de Cultura Tecnológica	32
Figura 7 Diagrama de barras de Contratación de Personal	33
Figura 8 Diagrama de barras de Perfil de Cargo	34
Figura 9 Diagrama de barras de Convocatoria del Cargo	35
Figura 10 Diagrama de barras de Evaluación del Cargo	36
Figura 11 Diagrama de barras de Adjudicación del Cargo	37



I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

En las últimas décadas, las innovaciones tecnológicas han despertado preocupaciones debido a los cambios significativos que provocan, con este avance ha salido a la luz un nuevo fenómeno, la inteligencia artificial (IA), y esto ha generado la percepción de que las máquinas podrían quitar empleos, lo que produce una constante preocupación con cada nuevo avance tecnológico.

A nivel mundial, el International Monetary Fund, IMF (2024) indica que cerca del 40% de los empleos en el mundo están en riesgo debido a la Inteligencia Artificial, además de ello, la automatización y la tecnología de la información, ya que estas impactan en las actividades diarias; así también, la IA conlleva más riesgos para las naciones más industrializadas en comparación con aquellas economías en miras al desarrollo y transformación. Asimismo, más del 20% de negocios a nivel mundial están empleando inteligencia artificial en su proceso de selección de candidatos y procedimientos de evaluación. Y más del 50% de las áreas de recursos humanos ha mostrado interés en el uso de la IA como herramienta de solución de problemas para los próximos 12 meses (Meshram, 2023).

Por su parte, Torres (2023) comentó que el progreso de las novedosas tecnologías ha permitido que los empleadores reemplacen cada vez más la fuerza laboral humana por los procesos automatizados y la IA en diversos sectores industriales, afectando tanto a trabajos físicos como a trabajos mentales. Los costos más asequibles de los robots en los últimos años han facilitado su adopción por parte de un mayor número de usuarios, y ahora los vemos desempeñando tareas de servicio básicas, así como labores más complejas en ámbitos como la elaboración de alimentos y la atención médica.



A nivel Internacional, La OIT, Organización Internacional del Trabajo (2025) señala que en América Latina se ha logrado una relativa estabilidad laboral. Entre los años 2023 y 2024, la tasa ocupacional de empleo aumento 0.5 puntos, alcanzando el 58.9%, mientras que la tasa de desocupación paso de 6.5% a 6.1%. No obstante, la región encara dificultades para incorporar tecnologías debido a la carencia de capacidades y preparación de los trabajadores en el ámbito digital. Además, Banco Interamericano de Desarrollo, BID (2024), indicó que con el tiempo aumenta la probabilidad de reemplazo laboral por parte de la IA, con importantes consecuencias para la planificación de la fuerza laboral y el desarrollo de políticas. Estados Unidos tendrá 43 millones de empleos expuestos en el corto plazo y aumentaran a 70 millones en una década. En México, será 16 millones a corto plazo y 26 millones habrá en 10 años.

A nivel nacional, revela que, durante los meses finales de 2022 y los iniciales de 2023, el desempleo en la región metropolitana de Lima se situó en el 7.3 %. Esta cifra representa aproximadamente 403,600 habitantes de la capital que actualmente se encuentran activamente buscando trabajo. También, Armas (2021) señaló que uno de los mayores peligros es la posible desaparición de puestos laborales por la implementación de la tecnología. A medida que la inteligencia artificial tiene mayor avance, es probable que cada vez más trabajos sean reemplazados por máquinas, lo que podría tener efectos negativos en la economía y el bienestar del personal que laboran en las organizaciones. El nivel de riesgo que enfrentan los diferentes sectores laborales está directamente relacionado con el grado de tecnología utilizado en las empresas de cada industria.

En la actualidad, en las organizaciones se están empleando diversas herramientas de Inteligencia Artificial (IA) para los procedimientos de reclutamiento y selección del personal; entre estas se tiene HireVue la cual permite analizar respuestas de los postulantes en video; por medios de voz y expresiones faciales. Pymetrics que analiza y evalúa de manera precisa las habilidades cognitivas y emocionales de los individuos. Asimismo, Harver permite medir las destrezas, capacidades y concordancia cultural de los



postulantes (Linkedin, 2023). Además, Navarro (2024) indica que la integración de la Inteligencia Artificial (IA) en el reclutamiento en la educación superior no es solo una tendencia, sino un imperativo estratégico. La IA tiene el potencial de revolucionar la forma en que las universidades atraen, evalúan y retienen el talento, garantizando una comunidad académica más diversa, competente y comprometida.

En el enfoque local, las universidades de Lima Norte presentan diversos problemas en el proceso de reclutamiento y selección del personal; como por ejemplo, los excesivos requisitos para la postulación, procesos lentos y burocráticos, evaluación ineficiente de habilidades y competencias, limitación de recursos, competencia por talento académico, adaptación a la tecnología entre otros aspectos; todo ello se debe a que los procesos son estandarizados y en muchos casos con tareas repetitivas; Lo cual puede optimizarse mediante diversas herramientas de inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

- ¿De qué manera la inteligencia artificial impacta en la contratación de personal de una universidad privada de Lima Norte 2024?

I.2.2. Preguntas específicas

- ¿De qué manera la inteligencia artificial impacta en el perfil de cargo de una universidad privada de Lima Norte 2024?
- ¿De qué manera la inteligencia artificial impacta en la convocatoria del cargo de una universidad privada de Lima Norte 2024?
- ¿De qué manera la inteligencia artificial impacta en la evaluación del cargo de una universidad privada de Lima Norte 2024?



- ¿De qué manera la inteligencia artificial impacta en la adjudicación del cargo de una universidad privada de Lima Norte 2024?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

- Determinar el impacto de la inteligencia artificial en la contratación de personal de una universidad privada de Lima Norte, 2024.

I.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el impacto de la inteligencia artificial en el perfil de cargo de una universidad privada de Lima Norte, 2024.
- Determinar el impacto de la inteligencia artificial impacta en la convocatoria del cargo una universidad privada de Lima Norte, 2024.
- Determinar el impacto de la inteligencia artificial en la evaluación del cargo de una universidad privada de Lima Norte, 2024.
- Determinar el impacto de la inteligencia artificial en la adjudicación del cargo de una universidad privada de Lima Norte, 2024.

I.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica de manera teórica, según lo precisa Carrasco (2015) este tipo de justificación se respalda en que los resultados del estudio podrán agregarse al conocimiento científico; asimismo, permitan llenar vacíos cognoscitivos existentes. El estudio busca profundizar la comprensión teórica – científica de las variables de estudio, inteligencia artificial y contratación de personal; así como los aspectos más relevantes sobre ello. Además, el estudio también ofrece una justificación práctica, conforme lo describe (Valderrama y Mendoza, 2019), ya que la investigación está orientada



a solucionar problemas reales identificados en las organizaciones. En la investigación se busca mejorar el proceso de contratación mediante el uso de la IA.

Inclusive, presenta una justificación metodológica, Carrasco (2015) indica si los procesos y técnicas e instrumentos elaborados y utilizados en la elaboración del estudio, presentan validez y confiabilidad, y al ser usados en otras investigaciones resultan ser eficientes. En el estudio se propondrán instrumentos (cuestionarios) de las variables inteligencia artificial y contratación de personal; las cuales serán validadas a través de juicio de expertos y con una confiabilidad aceptable; con el fin de que puedan ser utilizadas como base para futuras investigaciones. Asimismo, se justifica socialmente debido a que la mejora del proceso de selección y reclutamiento traerá como resultados docentes que brinden una mejor calidad en la enseñanza, y con lo cual se tendrán profesionales eficientes que aporten y solucionen problemas sociales. Alineado a lo indicado por Fernández (2020) todo estudio debe presentar relevancia social, consiguiendo trascender en la sociedad y mostrando alcance y proyección social.

Finalmente, el estudio se justifica éticamente. Según Hirsch (2019), la ética en toda investigación es crucial dentro de las éticas aplicadas, destacando valores como objetividad, apertura, honestidad y responsabilidad. En la investigación los datos serán analizados de manera objetiva sin involucrar juicios propios, asimismo habrá apertura a compartir las conclusiones del estudio para que otros se beneficien de la investigación; honestos en compartir la información de manera completa. Además, de responsables en la rendición de cuentas y validez del progreso y evolución de la investigación a las autoridades académicas involucradas.

I.5. Alcance de la investigación

La investigación se realizará en la campaña de contratación del personal docente del periodo 2024 – II; analizando las mejoras que conllevaría la implementación de IA en cada fase del proceso.

Actualmente, el proceso comprende desde el reclutamiento hasta la Incorporación docente. Sin embargo, este modelo no cuenta con apoyo tecnológico en sus diversas fases, lo que provoca una significativa carga de proceso manuales, burocráticos, y demoras significas en las fechas de contratación.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Horodyski (2023) en su artículo tuvo como fin evaluar la satisfacción de los solicitantes de empleo con el uso de tecnología de la IA en el reclutamiento y la percepción de la atractividad de las empresas en Francia. El enfoque es de tipo cuantitativo, diseño no experimental y nivel explicativo. Los resultados demuestran que, el 34% de los participantes estaban satisfechos con estas herramientas (sesgo negativo de 0.15), el 38% de los encuestados consideran que las herramientas de IA son útiles, mientras que el 31% las consideran inútiles. La percepción de las herramientas de IA tiene un coeficiente $p < .001$; en relación con la atractividad de la empresa. Se concluye que, la satisfacción con las herramientas de IA influye positivamente en la intención y se tiene una percepción favorable y positiva sobre el uso de herramientas de IA en el proceso de reclutamiento.

Martínez (2022) en su estudio realizado en España busca analizar si existe una conexión importante entre la manera en que los profesionales perciben los atributos de la inteligencia artificial y su preferencia por implementar esta tecnología en los procesos de contratación de personal. La metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional. En los resultados se observa que, en base a la



percepción, existe un 78% de acuerdo, el 22% presenta una percepción negativa. Además, presenta un valor de significancia de $0,085 > \alpha = 0,05$ en base a la percepción y la preferencia de adoptar la IA. Finalmente, se demuestra que no hay influencia significativa.

Solimo (2022) en su estudio realizado en Argentina sugirió una optimización del proceso de selección de personal mediante el uso de la Inteligencia Artificial. Con una metodología descriptiva y cualitativa, los resultados relevaron que el 75% de las empresas que implementaron IA, reportaron una eficiencia significativamente mayor mientras que el 60% observó una reducción en el tiempo de contratación. Además, el 80% destacó una mayor precisión en la selección de candidatos adecuados para los puestos vacantes. Concluyo indicando que, la aplicación de la inteligencia artificial en el proceso de selección de personal mejora la eficiencia y reduce el tiempo de contratación.

Sastre y Villalba (2023) analizaron el impacto de la Inteligencia artificial en la contratación, enfocándose en su optimización y precisión en Colombia. Con metodología cualitativa exploratoria, analizaron tendencias en RRHH. Los resultados mostraron que el 85% de empresas con IA redujeron tiempos de selección en un 60%. Un 15% sigue métodos tradicionales por preocupaciones éticas. Se identificaron desafíos en equidad y transparencia, con un 30% reportando sesgos. La investigación concluye que la IA, mejora la eficiencia en el proceso de contratación. Sin embargo, es necesario una regularización para asegurar su aplicación equitativa e investigar la percepción de los candidatos.

Cantero (2021) investigo y analizó el impacto de la IA en la selección de personal en España, destacando su eficiencia ante la digitalización y



globalización. La investigación exploró cómo la IA agiliza la búsqueda de candidatos adecuados, mejorando la eficiencia y la innovación. El estudio examinó aplicaciones y casos de éxito de IA en contratación. El objetivo fue entender cómo las empresas pueden optimizar la selección con IA. Cantero determinó que la Inteligencia Artificial mejora la eficiencia y calidad del proceso, ahorrando tiempo y recursos. Además, permite a los equipos de RRHH enfocarse en actividades de mayor valor.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Román (2024) en su artículo de investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del talento humano y la Inteligencia Artificial en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Cusco. La metodología empleada es de enfoque cuantitativo, tipo básica, no experimental, corte transversal y nivel explicativa. Se tuvo como resultados que, el 47.9% de los participantes alcanzó un rendimiento medio en la gestión del talento humano y el 59.9% un nivel moderado en el uso de IA; asimismo, se tiene $p < 0.000$. Se concluye, que el uso de la Inteligencia Artificial y la gestión del talento humano tienen un impacto positivo en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Cusco, 2023.

Urtecho (2024) en su tesis propuso determinar cómo la Inteligencia Artificial afecta a la selección de personal en una empresa agroindustrial de la Ciudad de Trujillo. La metodología aplicada fue tipo básica, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo – correlacional. En los resultados se tiene que el 60% de los trabajadores afirma que el uso de Inteligencia Artificial suma considerablemente al cumplimiento de los objetivos del proceso de selección; y el 100% está de acuerdo con su uso en el proceso de reclutar personal. Además, se tiene un $\text{sig} = 0.001 < 0.05$ y un $r = 0.873$ (correlación



alta). Se tiene como conclusión que existe una relación entre la Inteligencia Artificial y la selección de talento humano en la empresa agroindustrial en Trujillo.

Tejada et al. (2024) en su artículo buscaron determinar cómo influye la Inteligencia Artificial en la gestión de los recursos humanos. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel explicativo. En los resultados se obtuvo que el 26% está de acuerdo con el uso de la inteligencia artificial y el 18% totalmente de acuerdo con el desarrollo y gestión del talento humano. Además, el valor del Chi cuadrado es de 162.389 y p-valor es igual a $0.000 < 0.05$ lo que indica la existencia de dependencia de una variable sobre la otra. Se concluye, que existe dependencia en la gestión de recursos humanos de la inteligencia artificial.

Palomino y Zapana (2023) en su artículo buscaron evaluar cuanto impacta la Inteligencia Artificial (IA) en la automatización de procesos en el sector público empresarial. La metodología adoptada consistió en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño que combinó la recolección de datos y encuestas. Los resultados estadísticos mostraron una reducción promedio del 26% en los costos operativos, con una desviación estándar de 7,2%, y una prueba de significancia que mostró un $p < 0,001$, indicando que estos resultados son estadísticamente significativos. En conclusión, la investigación resalta cómo la IA puede optimizar y perfeccionar de los procesos comerciales.

Yaranga (2022) en su investigación buscó evaluar cuanto mejora al integrar Machine Learning en el proceso de selección de personal docente en una Universidad Nacional. Los resultados revelaron un aumento significativo en el número de solicitantes, alcanzando un 36.9%. Además, el



proceso de revisión de currículums también experimentó un alza del 36.8%. Asimismo, se observó una mejora aún más notoria en la tasa de contratación, llegando a un 40.3%. Se obtuvo un estadístico de prueba T de -9.706 con un p valor de 0.000 para el índice de fichas de inscripción, un estadístico Z de -6.489 con un p valor de 0.000 para el índice de evaluación curricular, y un estadístico Z de -6.256 con un p valor de 0.000 para el índice de contratación. Finalmente, se demuestra que hubo una mejora significativa en el proceso de selección del personal docente.

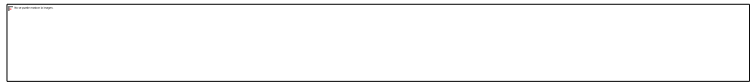
II.2. Bases teóricas

II.2.1 Variable Inteligencia Artificial

Leyva et al. (2022) indicaron que la IA es una tecnología que permitirá desarrollar herramientas para la recopilación y análisis extensivo, lo que contribuirá a ahorrar tiempo y costos. Además, Giletta et al. (2020) es una tecnología que está realizando un rol cada vez más relevante en diversos ámbitos de la sociedad, la economía, la producción y las profesiones, se emplea en actividades como el reconocimiento de patrones.

Diaz et al. (2023) indicaron que IA es una tecnología que está profundamente integrada en la sociedad, a menudo sin que las personas lo noten, y que hace cada vez más difícil distinguir entre interacciones con robots y humanos. Asimismo, Galindo (2023) comentó que, la inteligencia artificial es un instrumento muy dinámico, y es utilizado en diversos campos, impulsando avances significativos en educación, tecnología, economía, sanidad, y más.

Canossa y Peralta (2023) indicaron que la inteligencia artificial o también conocida como IA, es una tecnología que ayuda a las maquinas repetir comportamientos de las personas y está transformando la administración de recursos en las organizaciones al mejorar la productividad, la seguridad y la



optimización de flujos de trabajo. La Inteligencia artificial ofrece oportunidades significativas para las organizaciones; tal es así que, se presentan en 5 dimensiones, las cuales son las siguientes:

Liderazgo adaptativo: es esencial para la ejecución eficiente de la IA en una organización. Este tipo de liderazgo se ajusta a los cambios del entorno y facilita la superación de retos mediante decisiones y recursos adecuados, optimizando así el proceso de integración de la tecnología.

Infraestructura Tecnológica: dicha infraestructura comprende equipos, software, bases de datos, realidad aumentada e inteligencia artificial. Se refiere a la integración de tecnologías emergentes para mejorar y acelerar la respuesta en las empresas públicas y privadas, y en la sociedad.

Transformación y adaptación digital de funciones: Implica una reestructuración integral de los procedimientos en todas las áreas de la organización, como marketing digital, automatización en producción, digitalización financiera y administración de los recursos humanos.

Talento humano preparado en IA: Es la formación del personal existente y la definición de requisitos para nuevos perfiles de puesto. El área de gestión de talento humano debe identificar y reclutar los candidatos más adecuados. Posteriormente, se deben recopilar datos sobre el personal basados en su rendimiento, cumplimiento de objetivos y productividad.

Cultura tecnológica: Consiste en que la empresa debe fomentar de manera constante una cultura de adaptación continua a la tecnología y a la digitalización. Esto implica impulsar la adopción de tecnologías y la digitalización de procesos en toda la organización.

II.2.2 Variable Contratación de personal



Basurto y Yoza (2021) mencionaron que el proceso de contratación es un proceso que debe asegurar que los empleados aporten conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para ofrecer un servicio público de calidad. Asimismo, Mendoza (2021) indica que el proceso de contratación es un proceso que ha evolucionado con el tiempo, en el que se va adaptándose a los cambios en las áreas de trabajo y la creación de nuevas subáreas.

Ipanaqué (2021) indicó que el proceso de contratación es un proceso que permite atraer y contratar a individuos capacitados que aporten valor y fortalezcan la posición competitiva de la empresa. Además, Valeriano (2021) menciona que es un proceso en el cual las empresas han adoptado plataformas virtuales para realizar los procedimientos de reclutar, seleccionar y contratar personal, brindando ventajas competitivas al atraer, instruir y retener al talento calificado.

De acuerdo con Zurita et al. (2022) mencionaron que la contratación de personal es un proceso para seleccionar al individuo más apto para el puesto, consiste en escoger entre un grupo de candidatos que cumplan principalmente con los requisitos mínimos establecidos para el cargo. Del mismo modo, está dividido en 4 dimensiones:

Perfil de cargo: Hace referencia a la recopilación de requisitos y condiciones básicas que debe cumplir para un puesto específico, incluyendo la descripción de sus responsabilidades y funciones.

Convocatoria del cargo: Se refiere a la difusión del proceso de selección junto con el listado de vacantes, que se publican en todos los medios masivos o alternos disponibles en la localidad.

Evaluación del cargo: Se considera una acción esencial para identificar capacidades según los requisitos del perfil del puesto. Su objetivo es medir, a



través de parámetros preestablecidos, la valoración de cada uno de los participantes.

Adjudicación del cargo: Es el proceso de selección concluye con la delegación de las responsabilidades asociadas al puesto ofrecido, las cuales serán asumidas por la unidad usuaria que solicitó el cargo.

II.3. Marco conceptual (terminología)

Automatización de proceso: La automatización del proceso hace referencia al uso de tecnología para optimizar y agilizar la preselección de candidatos para vacantes. Incluye la implementación de sistemas que automatizan la revisión de currículums, la información proporcionada con registros profesionales y antecedentes legales (Zapata y Recalde, 2021).

Análisis predictivo: El análisis predictivo es una técnica que se enfoca en anticipar consecuencias y comportamientos a futuro utilizando datos históricos y existentes. Esta práctica emplea diversas técnicas y herramientas para recoger, procesar y examinar información proveniente de fuentes como entrevistas, currículums, evaluaciones de rendimiento, evaluaciones, redes sociales y encuestas (FFH, 2023).

Sesgos algorítmicos: Los sesgos algorítmicos son prejuicios que deben considerar no solo el contexto sociotécnico en el que se utilizan las tecnologías, sino también las diferentes lógicas y estructuras que estos sistemas algorítmicos pueden generar y reproducir (Simón et al., 2022).

Evaluación de Competencias: es el proceso donde se coloca a prueba los conocimientos, habilidades, e incluso actitudes de un individuo y preguntarse si este es capaz de alcanzar o desempeñar una actividad de forma satisfactoria (Nieto et al., 2022).



Procesamiento de Datos: Es el proceso crucial que asegura la representatividad, fiabilidad y validez de la información, implica la aplicación de estrategias que guían y optimizan los procesos investigativos, garantizando la calidad y relevancia de la información utilizada (Hurtado et al., 2022).

Sistemas de Evaluación: es un mecanismo que permite analizar los resultados de diversas técnicas, instrumentos o sistemas tanto positivas como negativas para lograr una interpretación referente a los criterios a evaluar (Narváez, 2023).

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

- La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la contratación de personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024

III.1.2. Hipótesis específicas

- La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en el perfil de cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.
- La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la convocatoria del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.
- La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la evaluación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.
- La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la adjudicación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

III.2. Operacionalización de variables

Variable independiente: inteligencia artificial



Dimensiones: liderazgo adaptativo, infraestructura tecnológica, transformación y adaptación digital, talento humano preparado en IA, cultura tecnológica.

Variable dependiente: contratación de personal

Dimensiones: Perfil de cargo, convocatoria de cargo, evaluación de cargo, adjudicación de cargo.

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo ya que por medio del procesamiento de datos se verificará el impacto de la inteligencia artificial en la contratación de personal de una universidad privada de Lima. Además, según Castro et al. (2020) este enfoque implica tener información para contrastar las hipótesis usando cálculos estadísticos para validar teorías. Ello se basa en el razonamiento deductivo y la lógica.

En el contexto del impacto de la Inteligencia Artificial en la contratación de personal, esta investigación puede considerarse de tipo aplicada, siguiendo la clasificación de Castro et al. (2020). Esta estatiza que aquella investigación que tiene un objetivo practico, elabora propuestas de solución que se deben elaborar o aplicar para llegar al desenlace de un problema específico. Su objetivo es brindar alternativas frente a la problemática de contratación de personal por medio del uso de la inteligencia artificial.

IV.2. Nivel de investigación

Además, este estudio se clasifica como de nivel explicativo. Según Valderrama y Jaimes (2019), refieren que se caracteriza por buscar y encontrar las causas de los sucesos



de algún hecho o fenómeno que se estudia por medio de las relaciones de causa y efecto. De igual manera, elabora una hipótesis y explica la relación recíproca entre las variables.

IV.3. Diseño de investigación

El estudio presente un diseño no experimental, lo que significa que no se manipularon las variables de estudio. Según Silvestre y Huamán (2019) este tipo de diseño, el investigador se limita a observar y analizar los hechos y fenómenos tal como ocurren en la realidad. En este caso, se examinan escenarios preexistentes de causa y efecto en el impacto de la Inteligencia Artificial en la contratación de personal, para luego proceder con su análisis.

IV.4. Método de investigación

En el estudio sobre el impacto de la IA en la contratación del personal de la UPN 2024-II, se adopta un método lógico de carácter deductivo, como lo describen Castro et al. (2020) se distingue por avanzar de lo general a lo particular. En el razonamiento deductivo no se genera nueva información, sino que la conclusión se genera indispensablemente de las premisas establecidas.

IV.5. Población

Valderrama y Jaimes (2019) indicaron que una población es un conjunto de elementos, ya sean finitos o infinitos, que comparten aspectos similares. Estos componentes son individuos, animales o cosas, y se analizan en un tiempo y lugar determinados. En este caso particular, el universo poblacional está representada por 35 administrativos de una universidad privada de Lima Norte, 2024.

IV.6. Muestra

Hernández y Mendoza (2018) describen una muestra como un subconjunto más pequeño de la población, del cual se recolecta la información requerida. Es fundamental que esta muestra refleje de manera general al todo el universo poblacional.



Para esta investigación se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que se tuvo en consideración la accesibilidad, disponibilidad y disposición de los participantes para el estudio. Para determinar cuántas personas deben incluirse en la muestra, se emplea la siguiente fórmula:



$N = (\text{tamaño poblacional}) = 35$

$Z (\text{Nivel de confianza}) = 1.96$

$p = \text{proporción} = 0.5$

$e = \text{Error estándar} = 0.05$

La muestra seleccionada está compuesta por 32 administrativos de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

La técnica elegida para recopilar la información es la encuesta, ello por su capacidad para recolectar datos objetivos de manera flexible. Castro et al. (2020), la información se recoge mediante preguntas cerradas orientadas al grupo de individuos que representan la muestra.

IV.7.2. Instrumento

En este caso, se utilizará un cuestionario con escala Likert. Además, Quezada (2019) señala que el cuestionario es uno de los instrumentos más versátiles para cualquier tipo de investigación, ya que incluye una serie de preguntas diseñadas para medir una o varias variables. En este caso, se empleará un cuestionario con escala Likert.

IV.8. Presentación de resultados

El análisis estadístico está compuesto por dos tipos de análisis. El primero, el análisis descriptivo, en esta sección se representará en tablas de distribución de frecuencias y diagrama de barras las dimensiones y variables de estudio. Y el segundo, el análisis inferencial, se realiza la contrastación de la hipótesis general y específicas, por medio de la regresión logística ordinal. Todo ello, por medio de la aplicación del programa estadística SPSS v.27.

V. RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

Variable independiente: Inteligencia artificial

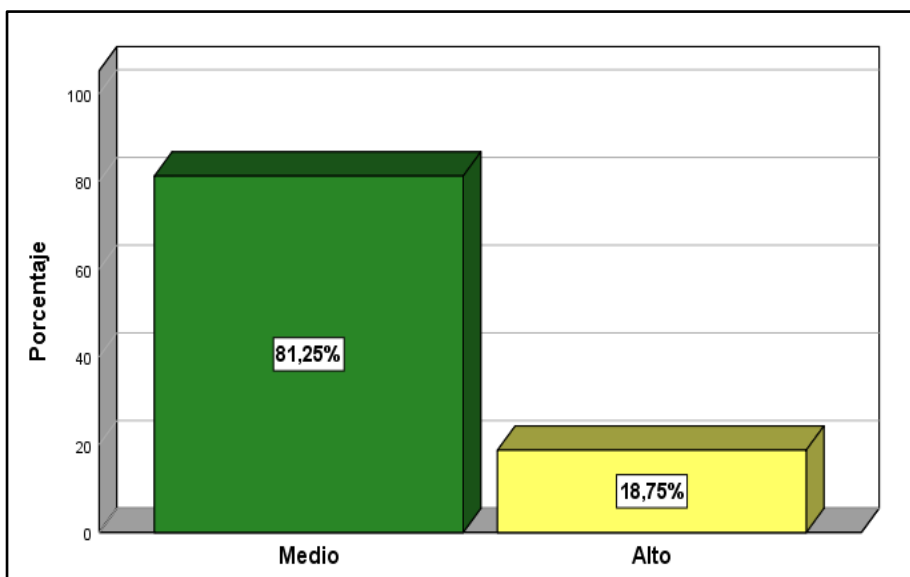
Tabla 1

Distribución de frecuencia de Inteligencia Artificial

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	26	81,3
Alto	6	18,8
Total	32	100,0

Figura 1

Diagrama de barras de Inteligencia Artificial





En la tabla 1 y figura 1, se observa que el 81.25%, representado por 26 administrativos de una universidad privada se halla en nivel medio respecto a la inteligencia artificial; mientras el 18.75%, representado por 6 trabajadores, está en un nivel alto.

Dimensión: Liderazgo Adaptativo

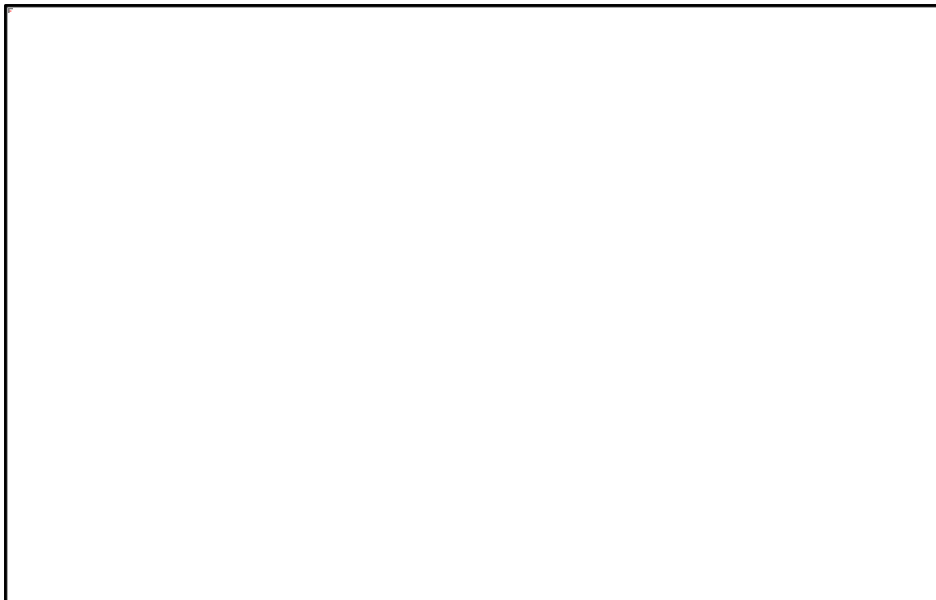
Tabla 2

Distribución de frecuencia del Liderazgo Adaptativo

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	24	75,0
Alto	8	25,0
Total	32	100,0

Figura 2

Diagrama de barras del Liderazgo Adaptativo



En la tabla 2 y figura 2, se observa que el 75%, representado por 24 administrativos de una universidad privada se encuentra en nivel medio respecto al liderazgo adaptativo; mientras el 25%, representado por 8 trabajadores, está en un nivel alto.



Dimensión: Infraestructura tecnológica

Tabla 3

Distribución de frecuencia de Infraestructura Tecnológica

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	27	84,4
Alto	5	15,6
Total	32	100,0

Figura 3

Diagrama de barras de Infraestructura Tecnológica





En la tabla 3 y figura 3, se observa que el 84.38%, representado por 27 administrativos de una universidad privada, afirman que la infraestructura tecnológica en la organización está a un nivel medio; asimismo el 15.63%, representado por 5 trabajadores, está en un nivel alto.

Dimensión: Transformación y adaptación digital

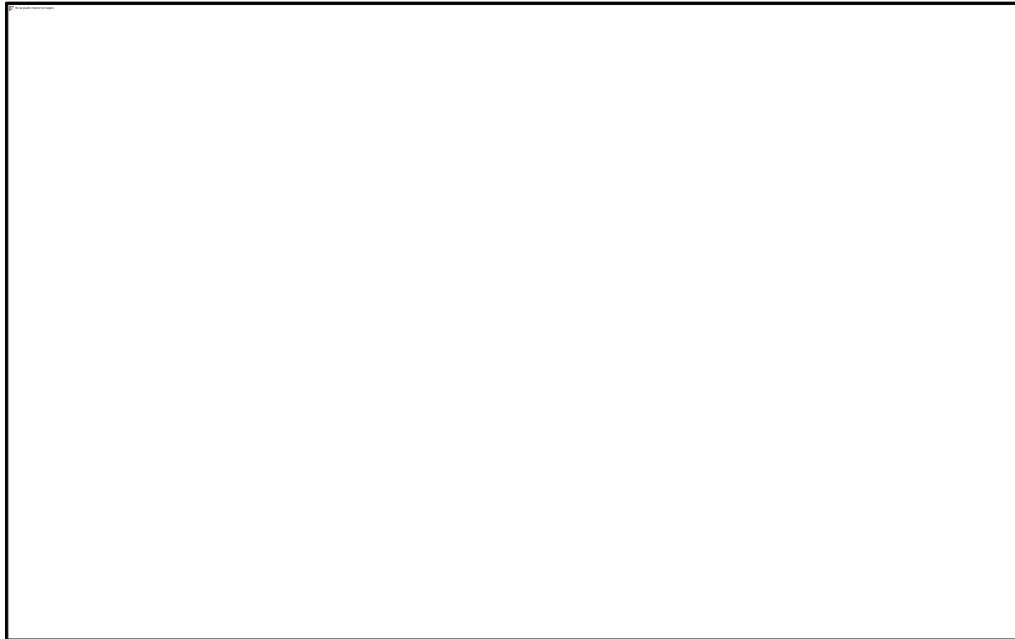
Tabla 4

Distribución de frecuencia de Transformación y Adaptación Digital

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	26	81,3
Alto	6	18,8
Total	32	100,0

Figura 4

Diagrama de barras de Transformación y Adaptación Digital



En la tabla 4 y figura 4, se visualiza que el 81.25%, representado por 26 administrativos de una universidad privada, afirman que la transformación y Adaptación digital en la organización está a un nivel medio; además el 18.75%, representado por 6 colaboradores, está en un nivel alto.

Dimensión: Talento humano preparado en IA

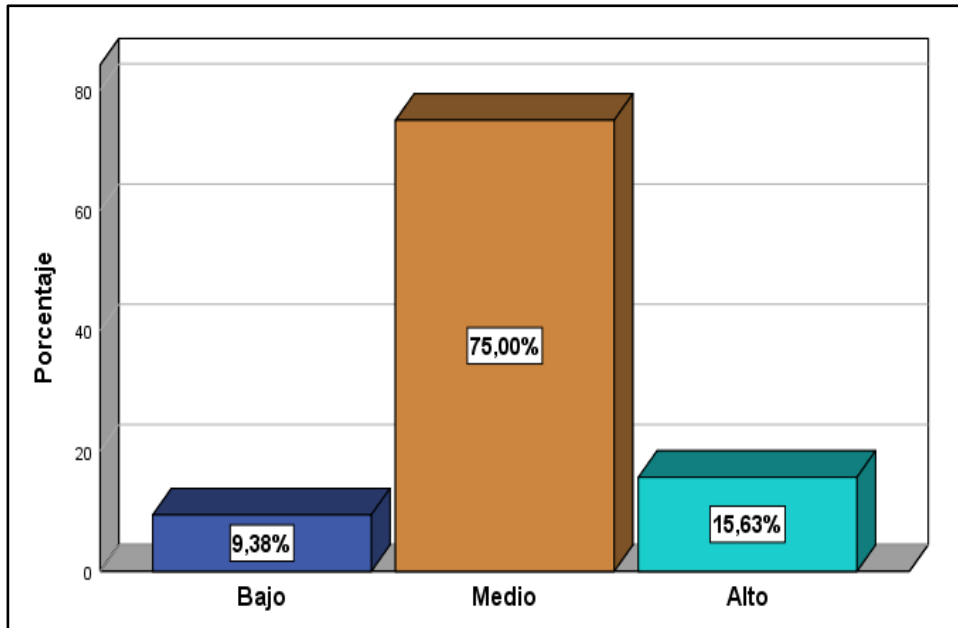
Tabla 5

Distribución de frecuencia de Talento Humano Preparado en IA

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	9,4
Medio	24	75,0
Alto	5	15,6
Total	32	100,0

Figura 5

Diagrama de barras de Talento Humano Preparado en IA



En la tabla 5 y figura 5, se visualiza que el 75.00%, representado por 24 administrativos de una universidad privada, afirman que la preparación en IA de talento humano esa a nivel medio. El 15.63% representado por 5 trabajadores se encuentra en nivel alto, y solo el 9.38%, 3 colaboradores, expresa que la preparación en IA de talento humano se encuentra en nivel bajo.

Dimensión: Cultura tecnológica

Tabla 6

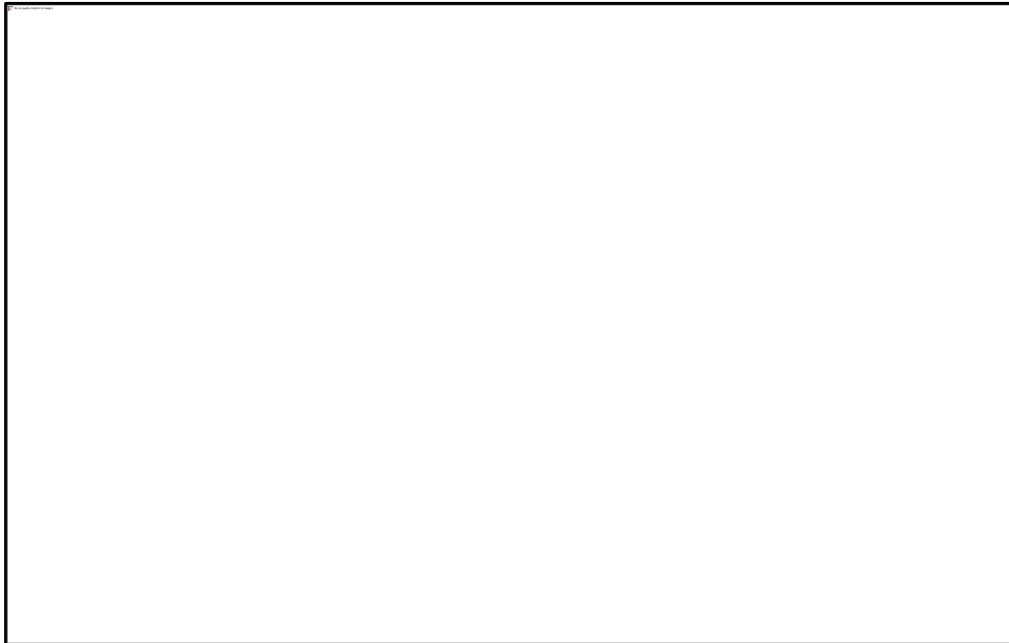
Distribución de frecuencia de Cultura Tecnológica

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	23	71,9
Alto	9	28,1
Total	32	100,0

Figura 6



Diagrama de barras de Cultura Tecnológica



En la tabla 6 y figura 6, se visualiza que el 71.88%, representado por 23 colaboradores de una universidad privada, expresan que la cultura tecnológica se encuentra en un nivel medio; además, el 28.13%, representado por 9 trabajadores, está en un nivel alto.

Variable dependiente: Contratación de personal

Tabla 7

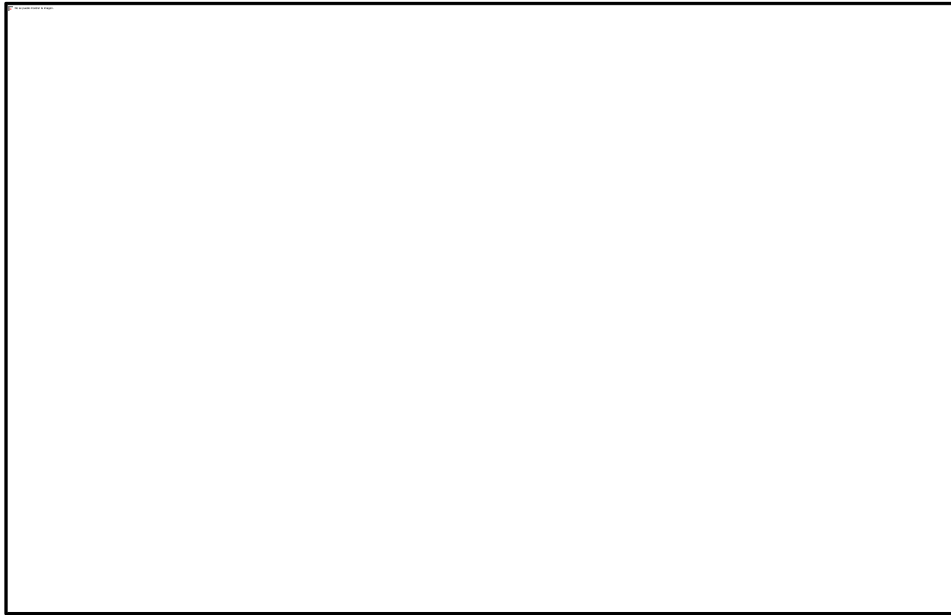
Distribución de frecuencia de Contratación de Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	25	78,1
Alto	7	21,9
Total	32	100,0

Figura 7



Diagrama de barras de Contratación de Personal



En la tabla 7 y figura 7, se observa que el 78.13%, representado por 25 colaboradores de una universidad privada se encuentra en nivel medio respecto a la contratación de personal; mientras, el 21.88%, representado por 7 trabajadores, se encuentra en un nivel alto.

Dimensión: Perfil de cargo

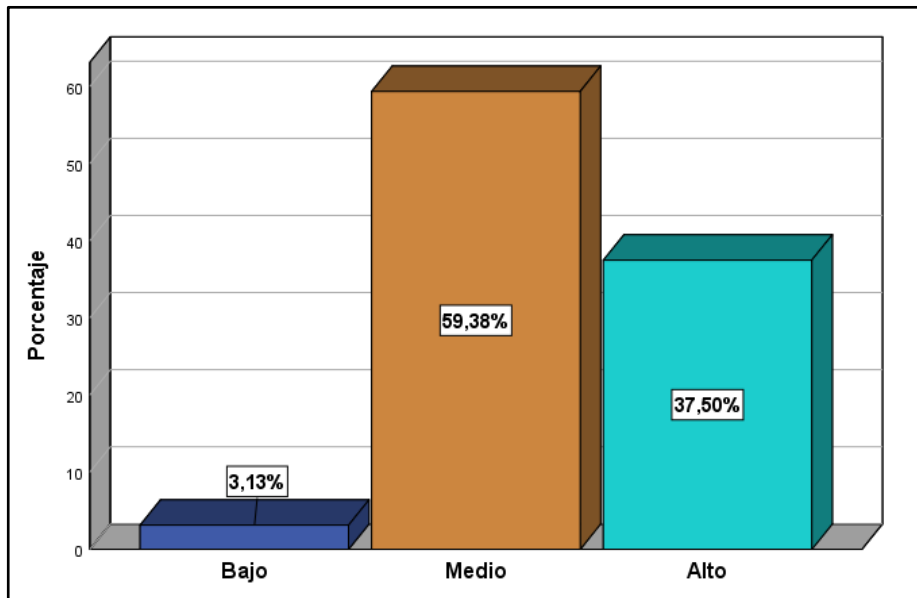
Tabla 8

Distribución de frecuencia de Perfil de Cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,1
Medio	19	59,4
Alto	12	37,5
Total	32	100,0

Figura 8

Diagrama de barras de Perfil de Cargo



En la tabla 8 y figura 8, se visualiza que el 59.38%, representado por 19 administrativos de una universidad privada, afirman que el perfil de cargo se encuentra en nivel medio; el 37.50% está en nivel alto. Mientras que el 3.13%, 1 colaborador, está en un nivel bajo respecto al perfil de cargo.

Dimensión: Convocatoria del cargo

Tabla 9

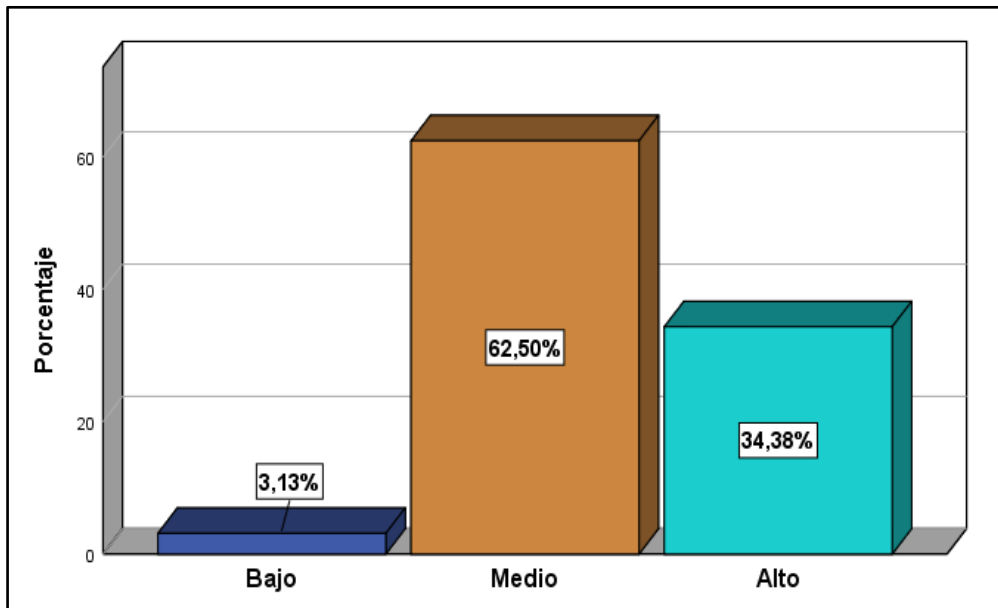
Distribución de frecuencia de Convocatoria del Cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,1
Medio	20	62,5
Alto	11	34,4
Total	32	100,0

Figura 9



Diagrama de barras de Convocatoria del Cargo



En la tabla 9 y figura 9, se observa que el 62.50%, representado por 20 trabajadores de una universidad privada, afirman que el proceso de convocatoria de cargo está en nivel medio; mientras el 34.38% en nivel alto. Además, el 3.13%, 1 colaborador, está en un nivel bajo respecto a la convocatoria de cargo.

Dimensión: Evaluación del cargo

Tabla 10

Distribución de frecuencia de Evaluación del Cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,1
Medio	20	62,5
Alto	11	34,4
Total	32	100,0

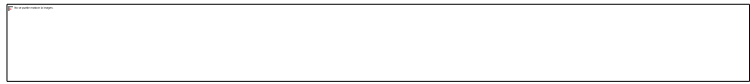
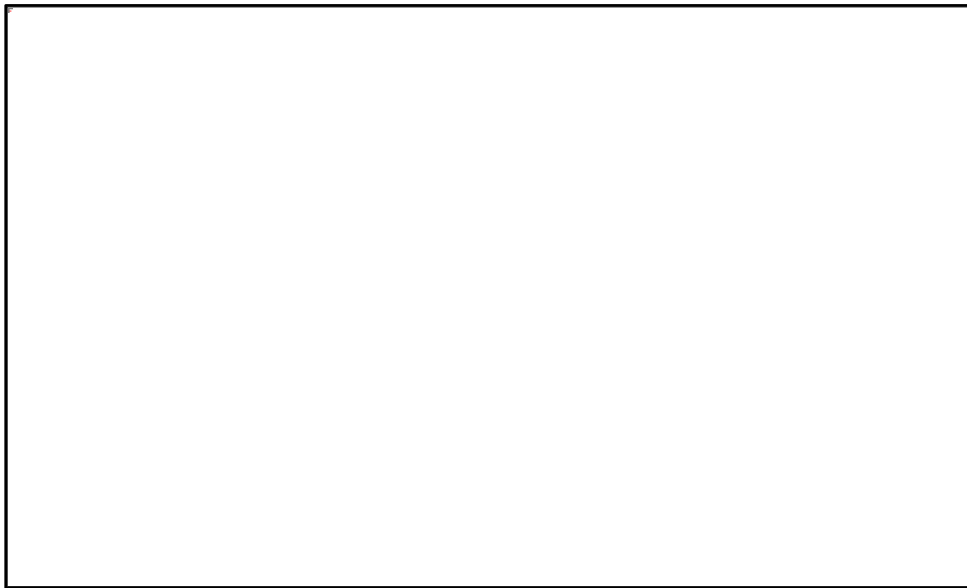


Figura 10

Diagrama de barras de Evaluación del Cargo



En la tabla 10 y figura 10, se visualiza que el 62.50%, representado por 20 colaboradores de una universidad privada, confirman que la evaluación de cargo se encuentra en nivel medio; además, el 34.38%, 11 trabajadores, en nivel alto. Además, el 3.13%, 1 colaborador, está en un nivel bajo respecto a la evaluación de cargo.

Dimensión: Adjudicación del cargo

Tabla 11

Distribución de frecuencia de Adjudicación del Cargo

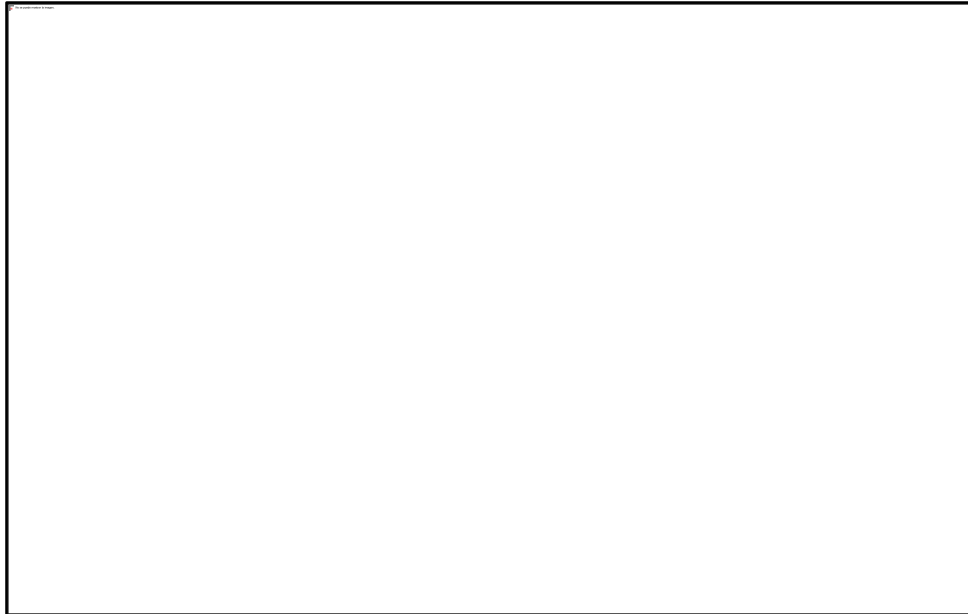
Frecuencia	Porcentaje
------------	------------



Medio	25	78,1
Alto	7	21,9
Total	32	100,0

Figura 11

Diagrama de barras de Adjudicación del Cargo



En la tabla 11 y figura 11, se visualiza que el 78.13%, representado por 25 trabajadores de una universidad privada se encuentra en nivel medio respecto a la adjudicación de cargo; además, el 21.88%, representado por 7 trabajadores, se encuentra en un nivel alto.

5.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

H0: La inteligencia artificial no impacta de manera positiva y significativa en la contratación de personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024



H1: La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la contratación de personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

α (significancia) = 0.05

Tabla 12

Información de ajustes de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,104			
Final	1,961	25,143	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se observa el valor sig = 0.000 < 0.05, lo que indica que la inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la contratación de personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

Tabla 13

Pseudo R Cuadrado

Cox y Snell	,544
Nagelkerke	,837
McFadden	,748

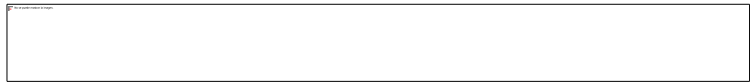
Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se visualiza que el coeficiente Nagelkerke es 0.837, lo cual indica que la variable independiente impacta en un 83.7% sobre la variable dependiente.

Es decir, la inteligencia artificial impacta en un 83.7% con la contratación de personal en una universidad privada de Lima – Norte.

Hipótesis Específica 1

H0: La inteligencia artificial no impacta de manera positiva y significativa en el perfil de cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.



H1: La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en el perfil de cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

α (significancia) = 0.05

Tabla 14

Información de ajustes de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	19,596			
Final	5,346	14,249	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se observa el valor sig = 0.000 < 0.05, lo que indica que la inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en el perfil de cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

Tabla 15

Pseudo R Cuadrado

Cox y Snell	,359
Nagelkerke	,454
McFadden	,283

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se visualiza que el coeficiente Nagelkerke es 0.454, lo cual indica que la variable independiente impacta en un 45.4% sobre la variable dependiente. Es decir, la inteligencia artificial impacta en un 45.4% con el perfil del cargo en una universidad privada de Lima – Norte.

Hipótesis Específica 2

H0: La inteligencia artificial no impacta de manera positiva y significativa en la convocatoria del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.



H1: La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la convocatoria del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

α (significancia) = 0.05

Tabla 16

Información de ajustes de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14,955			
Final	7,198	7,757	1	,005

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se observa el valor sig = 0.005 < 0.05, lo que indica que la inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la convocatoria del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

Tabla 17

Pseudo R Cuadrado

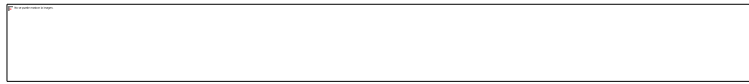
Cox y Snell	,215
Nagelkerke	,274
McFadden	,158

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se visualiza que el coeficiente Nagelkerke es 0.274, lo cual indica que la variable independiente impacta en un 27.4% sobre la variable dependiente. Es decir, la inteligencia artificial impacta en un 27.4% con la convocatoria del cargo del personal en una universidad privada de Lima – Norte.

Hipótesis Específica 3

H0: La inteligencia artificial no impacta de manera positiva y significativa en la evaluación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.



H1: La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la evaluación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

α (significancia) = 0.05

Tabla 18

Información de ajustes de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,947			
Final	5,220	15,727	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, se observa el valor sig = 0.000 < 0.05, lo que indica que la inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la evaluación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

Tabla 19

Pseudo R Cuadrado

Cox y Snell	,388
Nagelkerke	,494
McFadden	,319

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, se visualiza que el coeficiente Nagelkerke es 0.494, lo cual indica que la variable independiente impacta en un 49.4% sobre la variable dependiente. Es decir, la inteligencia artificial impacta en un 49.4% con la evaluación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

Hipótesis Específica 4

H0: La inteligencia artificial no impacta de manera positiva y significativa en la adjudicación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.



H1: La inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la adjudicación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

α (significancia) = 0.05

Tabla 20

Información de ajustes de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,104			
Final	1,961	25,143	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20, se observa el valor sig = 0.000 < 0.05, lo que indica que la inteligencia artificial impacta de manera positiva y significativa en la adjudicación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

Tabla 21

Pseudo R Cuadrado

Cox y Snell	,544
Nagelkerke	,837
McFadden	,748

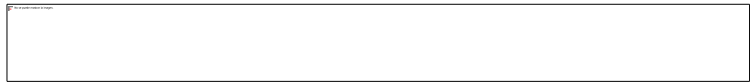
Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, se visualiza que el coeficiente Nagelkerke es 0.837, lo cual indica que la variable independiente impacta en un 83.7% sobre la variable dependiente. Es decir, la inteligencia artificial impacta en un 83.7% con la adjudicación del cargo del personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

Interpretación comparativa



Con respecto al objetivo general, determinar el impacto de la inteligencia artificial en la contratación de personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024; analizando para ello los resultados de la encuesta aplicada a los administrativos de la universidad. Los resultados dieron prueba de un $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke = 0.837, por lo que se presenta un impacto positivo y significativo. Ello está en concordancia con el estudio de Horodyski (2023) en la que se obtuvo un $\text{sig} < 0.000$ y un $r = 0.67$, en donde la IA influye positivamente en el uso de herramientas de IA en el proceso de reclutamiento. Pero son opuestos a lo indicado por Martínez (2022) en su investigación, en la que se tuvo un $\text{sig.} = 0.085 > 0.05$; y concluye, que los profesionales indican que los atributos de la inteligencia artificial no aportan a los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Con respecto al objetivo específico 1, Determinar el impacto de la inteligencia artificial en el perfil de cargo de una universidad privada de Lima - Norte, 2024, se tuvo un $\text{sig} = 0.001 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke = 0.914, por lo que hay un impacto positivo y significativo. Los índices muestran que la inteligencia artificial impacta con el perfil de cargo, dichos resultados poseen coincidencia con lo obtenido por Urtecho (2024) en donde se tuvo $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ y un $r = 0.873$, donde se concluye que existe relación entre la IA y la selección de talento humano en la empresa. Además, Zurita et al. (2022) mencionaron que el perfil de cargo son requisitos y condiciones básicas que debe cumplir para un puesto específico, incluyendo la descripción de sus responsabilidades y funciones.

Referente al objetivo específico 2, Determinar el impacto de la inteligencia artificial impacta en la convocatoria del cargo una universidad privada de Lima - Norte, 2024; tuvo como resultado un $\text{sig} = 0.0005 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke = 0.274, por lo que hay un impacto positivo y significativo. En el mismo sentido, se tuvo el estudio de Román (2024) en donde la dimensión reclutamiento y selección, el 31.8%



de los evaluados obtuvo un nivel inferior, el 48.6% nivel promedio y el 19.5% un nivel superior.

Con respecto al objetivo específico 3, Determinar el impacto de la inteligencia artificial en la evaluación del cargo de una universidad privada de Lima - Norte, 2024; se tuvo un $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke = 0.494, por lo que hay un impacto positivo y significativo. Ello concuerda por lo expuesto por Yaranga (2022) La IA puede optimizar la revisión de currículos y reducir el tiempo necesario para filtrar candidatos, mejorando la evaluación del cargo. Los algoritmos de aprendizaje automático pueden identificar patrones que mejoran la precisión en la selección de candidatos adecuados.

Referente al objetivo específico 4, Determinar el impacto de la inteligencia artificial en la adjudicación del cargo de una universidad privada de Lima - Norte, 2024. tuvo como resultado un $\text{sig} = 0.0005 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke = 0.837, por lo que hay un impacto positivo y significativo. Ello se refuerza por lo expuesto por Zurita et al. (2022) en donde indica que la adjudicación de cargo es la delegación de las responsabilidades asociadas al puesto ofrecido, las cuales serán asumidas por la unidad usuaria que solicitó el cargo.

Implicancias

En la implicancia práctica, la implementación de las herramientas de inteligencia artificial mejora la optimización en la selección del talento humano, reduciendo el tiempo del reclutamiento y contratación de personal e incrementando la eficiencia en la toma de decisiones. Además, las universidades pueden adoptar sistemas automáticos para filtrar candidatos, hacer entrevistas virtuales o analizar competencias por medio de algoritmos, lo que ayudará a que el proceso de selección sea más ágil y preciso

En la implicancia social, la utilización de la IA en la selección de personal podría transformar el dinamismo laboral en la educación superior. Automatizar el proceso de



selección conllevaría a un contexto laboral más inclusivo, pues se eliminaría sesgos asociados al género, edad, cultura o creencias. Pero, además generaría controversia referente a la pérdida de puestos de trabajo para los cargos de la selección manual, lo que conllevaría a una reflexión sobre el equilibrio que debe tener la automatización y la preservación de empleos en áreas claves de la organización.

Referente a la implicancia teórica, el estudio aporta al desarrollo de la teoría de la gestión del talento humano, analizando como el uso de la inteligencia artificial está redefiniendo el proceso y selección de personal en el ámbito de educación superior. Asimismo, la investigación podría ampliar la comprensión sobre las consecuencias de la inteligencia artificial en las decisiones en el ámbito empresarial y en la administración de los recursos humanos, contribuyendo al conocimiento teórico – científico existente sobre la innovación tecnológica en la gestión del talento humano.

La implicancia metodológica, este estudio abre un conjunto de posibilidades para el uso de instrumentos y técnicas cuantitativas - cualitativas en el análisis de los procesos de contratación y selección en las instituciones de educación superior. Se podría emplear un enfoque mixto que asocie entrevistas a especialista en el ámbito de la selección de personal, análisis de datos sobre la efectividad de las herramientas de inteligencia artificial en la contratación, y encuestas a los trabajadores para conocer su percepción sobre los cambios ocasionados por la IA. Inclusive, el estudio puede servir de base para futuras investigaciones relacionados con la IA y procesos de contratación a nivel universitario.

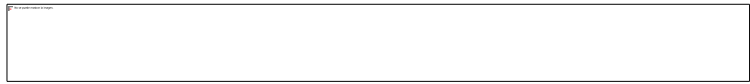
VI.2. Conclusiones

- Se concluye que la inteligencia artificial impacta en la contratación de personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024. Ello se debe a factores claves como el perfil de cargo del personal, evaluación de cargo del personal y la adjudicación



de cargo del personal. La implementación de herramientas de IA no solo mejora la efectividad del proceso de contratación, sino que también contribuye a una toma de decisiones más alineada con las necesidades de la organización.

- Se concluye que la inteligencia artificial impacta en el perfil de cargo de una universidad privada de Lima - Norte, 2024. Su capacidad para analizar volúmenes grandes de datos y analizar competencias de forma precisa, la inteligencia artificial permite que las necesidades del puesto se encuentren alineados con las características del cargo, optimizando así el proceso de selección y beneficiando con una administración eficiente de los recursos humanos.
- Se concluye que la inteligencia artificial impacta en la convocatoria del cargo una universidad privada de Lima - Norte, 2024. Por ello, Implementar la IA permite optimizar la difusión de las vacantes, llegar a una mayor cantidad de candidatos calificados y personalizar los procesos de reclutamiento, mejorando la eficiencia de las convocatorias.
- Se concluye que la inteligencia artificial impacta en la evaluación del cargo de una universidad privada de Lima - Norte, 2024. La inteligencia artificial permite realizar evaluaciones más completas, objetivas y precisas, permitiendo la selección de postulantes y asegurando que las habilidades y competencias requeridas sean identificadas de forma eficiente.
- Se concluye que la inteligencia artificial impacta en la adjudicación del cargo de una universidad privada de Lima - Norte, 2024. El uso de la IA permite una asignación más eficaz y objetiva de los puestos, en base a un análisis detallado de las habilidades, competencias y experiencias laborales de los postulantes, lo que conlleva a una toma de decisiones más alineada con los requerimientos de cada puesto.



VI.3. Recomendaciones

- Se recomienda a la Universidad de Lima Norte emplear la IA en sus procesos de contratación personal; haciendo una evaluación de sus principales necesidades y objetivos que desean lograr con esta implementación.
- Se recomienda a la Universidad de Lima Norte seleccionar la herramienta de IA adecuada para sus procesos como HireVUe (Entrevistas preliminares automatizadas) y Resumake (Analizan Cv de los candidatos)
- Se recomienda a la Universidad de Lima Norte una integración progresiva, es decir iniciar con una fase piloto de un proceso de contratación de personal, medir con los resultados y seguir con más fases.
- Se recomienda a la Universidad de Lima Norte capacitar al equipo en el uso de las herramientas de Inteligencia Artificial y adoptar un perfil digital tecnológico.
- Se recomienda a la Universidad de Lima Norte no deshumanizar el proceso en su totalidad. La IA debe asistir al personal de recursos humanos no sustituir su criterio.
- Se recomienda a la Universidad Privada de Lima Norte mantener un frente ético y legal notificando a los prospectos sobre el uso de IA su consentimiento.
- Se recomienda a la Universidad de Lima Norte monitorear indicadores claves (La tasa de éxitos de contratación mediante IA y de mejora continua).

Lista de referencias

- Armas, C. (2021). La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Revista Iberoamerican Business Journal*, 5(1), 83–105. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol5.1.11053>
- Basurto, R. y Yoza, N. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128-141. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8590747.pdf>
- BID (2024). *¿Cuáles son los empleos con más probabilidades de verse afectados por la inteligencia artificial?* <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Perspectivas-de-investigacion-cuales-son-los-empleos-con-mas-probabilidades-de-verse-afectados-por-la-inteligencia-artificial.pdf>
- Bravo, W. & Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Canossa, H. y Pereza, N. (2023). Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 302-319. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170>
- Cantero, G. (2021). La inteligencia artificial en los procesos de selección. Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48201/TFG-N.1601.pdf?sequence=1>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2.ª ed). Lima: Editorial San Marcos.
- Castro, A., Parra, E. y Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1-41. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Díaz, J., Osorio, M., & Amadeo, A. (2023). Una mirada de Inteligencia Artificial, desde el impacto global a los efectos locales. *Question/Cuestión*, 3(76), e862. <https://doi.org/10.24215/16696581e862>
- Fernández, B. V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- FFH (2023). Análisis Predictivo en Recursos Humanos. <https://factorhuma.org/images/docs/2023/analisis-predictivo-en-recursos-humanos-cast.pdf>

- Galindo, A. (2023). Integración de la inteligencia artificial en la enseñanza de las artes plásticas. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(4), 17-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9235102>
- Giletta, M., Giordano, A., Mercaú, N., Orden, P., y Villarreal, V. (2020). Inteligencia Artificial: definiciones en disputa. *Sociales Investiga*, 1 (9), 20–33. <https://socialesinvestiga.unvm.edu.ar/ojs/index.php/socialesinvestiga/article/view/320>
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abu so/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu_so/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hirsch, A. A. (2019). Valores de la ética de la investigación en opinión de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista de la Educación Superior*, 48(192), 48-66. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602019000400049
- Horodyski, P. (2023). Applicants' perception of artificial intelligence in the recruitment process. *Computers in Human Behavior Reports*, 11 (1), 100303. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100303>
- Hurtado, J., Domínguez, B., & Oliva, J. (2022). Valoraciones sobre el procesamiento de información en investigaciones asociadas a especialidades médicas. *Humanidades Médicas*, 22(2), 288-300. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202022000200288&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202022000200288&lng=es&tlng=es)
- IMF (2024). La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity#:~:text=inteligencia%20artificial-,La%20econom%C3%ADa%20mundial%20transformada%20por%20la%20inteligencia%20artificial%20ha%20de,deben%20encontrar%20un%20fino%20equilibrio>.
- INEI (2023). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-mercado-laboral-nov-dic-2022-ene-2023.pdf>
- Ipanaqué, A. (2021). Sabemos cómo impacta la selección y contratación de un talento humano para la organización?. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 85-92. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21822>
- Larios, J., López, I., & García, J. (2024). Diseño y desarrollo de prototipo de aplicación de reclutamiento de talento humano en el mercado laboral informático con asistencia de inteligencia artificial para selección de candidatos para empresa consultora de software de *El Salvador* [Tesis de maestría, Universidad Don Bosco].



<https://rd.udb.edu.sv/server/api/core/bitstreams/45231dae-e50b-40c1-883d-3b54c72f3251/content>

Leyva, M., Estupiñán, J. y Vega, V. (2022). La inteligencia artificial y su aplicación en la enseñanza del Derecho. *Estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*, 10 (1), 368-380. <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/download/148/125>

LinkedIn (2023). 4 herramientas de IA aptas solo para súper reclutadores de RRHH. <https://www.linkedin.com/pulse/4-herramientas-de-ia-aptas-solo-para-s%C3%BAper-reclutadores-x4f9e/>

Martínez, H. (2022). *Contratación de personal mediante inteligencia artificial: evidencia preliminar* [Tesis de maestría, Universitat Oberta de Catalunya]. Repositorio UOC. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/142389/6/hectormhTFM0122memoria.pdf>

Mendoza, H. (2021). Nuevos desafíos en la contratación de personal: cómo la evolución del proceso de reclutamiento está transformando el mercado laboral. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(3), 54–67. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n3/37>

Meshram, R. (2023). The role of Artificial Intelligence (AI) in recruitment and selection of employees in the organisation. *Russian Law Journal*, 11(9), 322-333. https://www.researchgate.net/publication/371679038_THE_ROLE_OF_ARTIFICIAL_INTELLIGENCE_AI_IN_RECRUITMENT_AND_SELECTION_OF_EMPLOYEES_IN_THE_ORGANISATION

Narváez, W. (2023). Sistemas de evaluación estandarizados en Centroamérica: Una revisión bibliográfica. *Revista Multi-Ensayos*, 9(17), 31-44. <https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/multiensayos/article/view/7934/10079>

Navarro, G. (2024). Leveraging AI in Recruitment: A Guide for Higher Education HR Professionals. <https://www.linkedin.com/pulse/leveraging-ai-recruitment-guide-higher-education-hr-gloribeth-c9kde/>

Nieto, J., Roa, J., & Lucas, E. (2022). La evaluación por competencias en la formación profesional: Una revisión sistemática de la producción científica española. *Techno Review*, 11(1), 2-14. <https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/1463/TECHNO-M2-A12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OIT (2025). Avances en el empleo en América Latina y el Caribe son insuficientes. <https://www.ilo.org/es/resource/news/panorama-laboral-2024-america-latina-caribe-empleo-brechas-informe#:~:text=El%20informe%20revela%20que%20entre,a%206%2C1%20por%20ciento>

Palomino, J., Zapana, D., Choque, L., Castro, A., Requis, L., Pacherras, E., García, A., García-, E., García-, C., & Guanilo, C. (2023). Evaluación Cuantitativa del Impacto

de la Inteligencia Artificial en la Automatización de Procesos. *Data and Metadata*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.56294/dm2023101>

Quezada, N. (2019). *Metodología de la investigación*. (1a ed.). Editorial Macro.

Román, C. (2024). Talento humano e inteligencia artificial en el desempeño laboral en un Gobierno Regional de Perú. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24 (1), 1322 - 1348. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1322-1348>

Sastre Rodríguez, L., & Villalba Quiasua, C. (2023). La implementación de la IA en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano como estrategia para optimizar los tiempos y la eficiencia del proceso. Recuperado de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstreams/f08fa821-5201-4188-9db5-416768049b3a/download>

Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. (1a ed.). Editorial San Marcos.

Simon, J., Wong, P., y Rieder, G. (2022). El sesgo algorítmico y el enfoque del diseño sensible al valor. *Revista Latinoamericana de Economía Y Sociedad Digital*, 1(1), 1 – 18. <https://doi.org/10.53857/tzvn9229>

Solimo, G. (2022). Características e impacto de la Inteligencia Artificial en los procesos de selección. [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio UBA. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2372_SolimoG.pdf

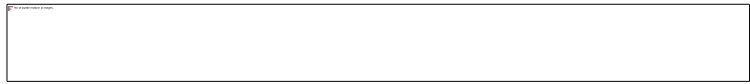
Tejada, G., Flores, M., Bedón, Y., Chacón, S., Torres, J., Sánchez, M., Velasco, M., Patricio, S. y Bazán, J. (2024) Inteligencia Artificial en la gestión de los recursos humanos. *Revista de Climatología*, 24(1), 2082-2092. <https://rclimatol.eu/2024/07/16/inteligencia-artificial-en-la-gestion-de-los-recursos-humanos/>

Torres, R. (2023). Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 289-313. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.778>

Urtecho, L. (2024). Inteligencia artificial y su influencia en los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149424/Urtecho_ML_AB-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Valderrama, S y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis*. (1a ed.). Editorial San Marcos.

Valeriano, L. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 145-152. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21827>



Yaranga, I. (2022). Machine Learning en la mejora del Proceso de Selección del Personal Docente en una Universidad Nacional, Lima 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85185/Yaranga_VIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, J. y Recalde, P. (2021). Automatización de preselección en el área de talento humano, utilizando tecnologías de NLP y RPA. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383950>

Zurita, N., Chancha, T., Quispe, R., & Solorzano, J. (2022). Gestión de selección de personal y competencias para el ejercicio de cargos directivos en una red integrada de salud, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5568-5589. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3600



Apéndice

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Inteligencia Artificial	Es una tecnología que permite a las computadoras imitar habilidades humanas y está transformando la gestión del talento humano en las empresas al mejorar la productividad, la seguridad y la optimización de flujos de trabajo (Canossa y Peralta, 2023).	La variable inteligencia artificial se dimensiona en Liderazgo adaptativo, información tecnológica, transformación y adaptación digital, talento humano preparado en IA y cultura tecnológica.	Liderazgo Adaptativo	Adaptación a nuevas tecnológicas	Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Toma de decisiones	
				Recursos para la innovación	
				Colaboración del equipo	
			Infraestructura tecnológica	Implementación de cambios tecnológicos	
				Tiempo de adaptación de tecnologías	
				Eficiencia operativa	
			Transformación y adaptación digital	Satisfacción de usuarios	
				Eficiencia en la transformación digital	
				Adopción de nuevas tecnologías	
Liderazgo de la transformación cultural					
Talento humano preparado en IA	Cambios y procesos tecnológicos				
	Desarrollo Efectivo del Talento en IA				
				Contratación de perfiles en IA	



		Mejora en productividad		
		Implementación de medidas preventivas		
		Cultura tecnológica	Integración de la tecnología	
			Adopción de herramientas digitales	
			Capacitación digital	
			Habilidades digitales	
		Requisitos		
		Perfil de cargo	Responsabilidades	Likert
			Funciones	
			Vacante	
		Convocatoria del cargo	Proceso	
			Medio de difusión	
		Evaluación del cargo	Competencias	(1) Totalmente en desacuerdo
			Formación profesional	(2) En desacuerdo
			Experiencias	(3) Imparcial
				(4) De acuerdo
				(5) Totalmente de acuerdo

Contratación de personal

Es un proceso para seleccionar a la persona más adecuada para el puesto, consiste en escoger entre un grupo de candidatos que cumplan principalmente con los requisitos mínimos establecidos para el cargo (Zurita et al., 2022)

Esta variable se dimensiona en la determinación del perfil de cargo, convocatoria del cargo, evaluación del cargo y la adjudicación del cargo



Visión institucional

Oficialización

Ejecución

Incorporación

Adjudicación del cargo

Delegación de responsabilidades

Anexo 2. Cuestionarios

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Cada una de las preguntas tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que usted describa mejor seleccionado del 1 al 5. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) sólo una alternativa. Por favor marque todos los ítems. Finalmente, su respuesta será totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

Escala Valorativa:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	INTELIGENCIA ARTIFICIAL					
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO ADAPTATIVO					
		1	2	3	4	5
1	Los empleados tienen acceso a soporte adecuado para resolver problemas relacionados con la adaptación a nuevas tecnologías.					
2	El líder adapta su enfoque de toma de decisiones en función de la situación y las necesidades cambiantes del equipo.					
3	Se proporciona los recursos necesarios para que el equipo pueda explorar nuevas ideas y soluciones innovadoras.					
4	Se fomenta un ambiente en el que los miembros del equipo colaboran efectivamente para alcanzar objetivos comunes.					
DIMENSIÓN: INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA						
5	El proceso de implementación de cambios tecnológicos está bien gestionado y tiene una planificación adecuada para los usuarios.					
6	El tiempo requerido para la adaptación de tecnologías emergentes a los sistemas actuales es adecuado y no afecta la operatividad.					
7	Los sistemas y herramientas tecnológicos utilizados en la organización contribuyen a una operación más eficiente.					
8	Los usuarios están satisfechos con la funcionalidad de la infraestructura tecnológica proporcionada por la organización.					
DIMENSION: TRANSFORMACIÓN Y ADAPTACIÓN DIGITAL						
9	La transformación digital de la organización se realiza de manera eficiente, logrando una integración fluida de nuevas tecnologías.					
10	La organización proporciona la formación y el apoyo para facilitar la adopción de nuevas tecnologías por parte de todos los usuarios.					
11	La organización comunica de manera clara la visión y los objetivos de la transformación cultural digital a todo el personal.					
12	Cree Ud. que se adapta a los cambios y procesos tecnológicos introducidos en el lugar de trabajo.					
DIMENSION: TALENTO HUMANO PREPARADO EN IA						
13	La organización ofrece programas de capacitación continua en Inteligencia Artificial para sus trabajadores.					
14	La organización tiene un proceso de reclutamiento específico para atraer profesionales con experiencia en Inteligencia Artificial.					
15	Los trabajadores capacitados en IA han incrementado significativamente su eficiencia en las tareas complejas.					

--

16	La organización implementa proactivamente medidas de seguridad para prevenir posibles fallos o sesgos en los sistemas de IA.					
DIMENSIÓN: CULTURA TECNOLÓGICA						
17	La empresa fomenta activamente el uso de soluciones tecnológicas innovadoras para resolver problemas y mejorar procesos.					
18	La empresa implementa y actualiza regularmente software y aplicaciones especializadas para optimizar los procesos de trabajo.					
19	La organización ofrece programas de capacitación continua para mejorar las habilidades digitales de los trabajadores.					
20	Los trabajadores poseen un nivel adecuado de habilidades digitales que les permite utilizar eficazmente las tecnologías implementadas.					

--

Anexo 2. Cuestionarios

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Cada una de las preguntas tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que usted describa mejor seleccionado del 1 al 5. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) sólo una alternativa. Por favor marque todos los ítems. Finalmente, su respuesta será totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

Escala Valorativa:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Imparcial	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	CONTRATACIÓN DE PERSONAL	Escala				
	DIMENSIÓN: PERFIL DE CARGO	1	2	3	4	5
1	Los requisitos están de acorde al puesto que se desea cubrir.					
2	Cree usted que las responsabilidades que se buscan para el cargo son adecuadas según su perfil.					
3	La empresa proporciona información de las funciones que se deben de realizar sobre el puesto que se desea postular.					
DIMENSIÓN: CONVOCATORIA DEL CARGO						
4	La empresa suele ofrecer vacantes en diferentes áreas cada cierto periodo de tiempo.					
5	El proceso de selección se realiza en un tiempo considerable y adecuado.					
6	Los medios de difusión utilizados son los más conocidos y recorridos por los postulantes.					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL CARGO						
7	Considera usted que las competencias que rige el cargo son las adecuadas para su perfil.					
8	Cree usted que la organización debe validar la formación profesional al cargo que desea postular.					
9	La organización toma en cuenta sus experiencias laborales en el proceso de selección.					
10	La empresa brinda información acerca de su visión institucional a los postulantes.					
DIMENSIÓN: ADJUDICACIÓN DEL CARGO						
11	Usted considera que la oficialización al puesto debe ser mencionada al equipo de trabajo.					
12	Considera que la ejecución de funciones debe ser supervisada por un miembro superior de la empresa.					
13	La incorporación al puesto de trabajo es en un plazo razonable.					
14	La delegación de responsabilidades está vinculada al perfil del puesto.					

Anexo 3. Validaciones de Experto

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

Impacto de la inteligencia artificial en la contratación de personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y Nombres del Experto: **Rodriguez Momediano, Carol M.**
- 4.2 Grado académico: Magister
- 4.3 Áreas de experiencia: Recursos Humanos, Consultoría, mejora de procesos
- 4.4 Cargo e Institución donde labora: Jefe Business Partner – Universidad Privada del Norte
- 4.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario Contratación de Personal
- 4.6 Autor del Instrumento: (Zurita et al., 2022)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				x	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Sin observación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

81%

Lima, 02 de enero 2025

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA - NORTE, 2024**

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Nombre: **Carol M. Rodriguez Momediano**
Especialidad: Recursos Humanos
Fecha: 02-01-2025

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. **FORMA:**

La redacción es clara y concisa, con un lenguaje técnico preciso pero accesible.

2. **CONTENIDO:**

El contenido de la tesis es relevante y actual, abordando un problema significativo en el campo de estudio

3. **ESTRUCTURA:**

La estructura de la tesis es lógica y organizada, con una introducción clara que plantea el problema y los objetivos de la investigación.

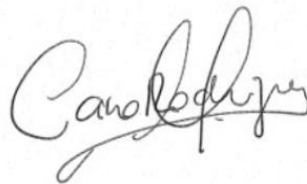
III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



Carol M. Rodriguez Momediano
Fecha: 02/01/2025

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA - NORTE, 2024**

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Nombre: **Sharon Gomero Solis**

Especialidad: Gestión Humana

Fecha: 12/01/2025

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Se evidencia un adecuado uso del formato y estilo académico, cumpliendo con las normas establecidas.

2. CONTENIDO:

Se presenta un análisis profundo y bien argumentado, lo que enriquece la comprensión del tema.

3. ESTRUCTURA:

Los puntos están bien definidos.

III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

El trabajo presenta un excelente desarrollo y aporta información valiosa al área de estudio.

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO


Sharon Gomero Solis
C/te de Gestión Humana



Gomero Solis, Sharon
Fecha: 12/01/2025

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Impacto de la inteligencia artificial en la contratación de personal de una universidad privada de Lima - Norte, 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y Nombres del Experto: **Roberto Leon Leyva.**
- 4.2 Grado académico: Ing. De Sistemas con grado de MBA y estudios concluidos de Maestría en Estadística
- 4.3 Áreas de experiencia profesional: Investigación aplicada con Machine Learning y Ciencia de Datos, desarrollo de Indicadores, diseño de dashboards, Jefe de RRHH con amplia experiencia en RRHH y aplicación de Analytics en Operaciones
- 4.4 Cargo e Institución donde labora: Jefe de Planeamiento y Analytics en Ascensores SA
- 4.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario Contratación de Personal
- 4.6 Autor del Instrumento: (Zurita et al., 2022)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20 %	Regular 21- 40 %	Bueno 41- 60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

La encuesta indaga sobre las características del proceso de contratación y el uso de la tecnología en el proceso, eso serviría para concordarlo con la propuesta del uso de AI.

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Lima, 07 de enero 2025

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA - NORTE, 2024**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

La encuesta de AI identifica el contexto para la innovación, que permiten medir la inclusión de la tecnología.

.....



Roberto Leon Leyva
Fecha: 07/01/2025



Anexo 4. Matriz de datos

INTELIGENCIA ARTIFICIAL																				
	LIDERAZGO ADAPTATIVO				INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA				TRANSFORMACIÓN Y ADAPTACIÓN DIGITAL				TALENTO HUMANO PREPARADO EN IA				CULTURA TECNOLÓGICA			
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3	4	5	1	1	3	3	3	5	4	4
2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3
5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4
6	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	2	1	3	4	4	2	2	3
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3
8	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
9	3	3	1	4	2	5	3	2	3	1	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	3	4	2	4	3	2	4	2	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	4
13	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4
14	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4
15	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4
16	3	4	4	5	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3
17	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4
18	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3
19	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
20	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	5
21	3	3	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
22	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
23	2	4	3	1	5	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4
24	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
25	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2
26	3	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2
27	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
28	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	4	2
29	3	4	2	4	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	2	1	4	4	4	4
30	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4
31	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
32	2	4	3	1	5	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4

