



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Inteligencia artificial y desempeño laboral del personal administrativo en una universidad Pública en la Ciudad de Trujillo, 2024

Artificial Intelligence and the Job Performance of Administrative Staff at a Public University in the City of Trujillo, 2024

Miguel Angel Rodriguez Galarreta^{1*} 

¹ Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: mrodriguezga@unitru.edu.pe (M. RODRIGUEZ).

Fecha de recepción: 19 05 2026. Fecha de aceptación: 22 05 2026

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el uso de la inteligencia artificial y el desempeño laboral del personal administrativo en una Universidad Pública de la ciudad de Trujillo, 2024. Se desarrolló a partir de un enfoque cuantitativo, siendo este de tipo aplicado, con nivel correlacional y diseño no experimental de tipo transversal. En la población participaron 884 servidores administrativos de los que se obtuvo una muestra de 128 servidores mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Se aplicaron dos cuestionarios con escala tipo Likert para medir ambas variables. La confiabilidad de los instrumentos, calculada mediante el alfa de Cronbach, tuvo valores de 0,791 y 0,778, que evidencian una adecuada consistencia interna. El procesamiento de la información se realizó empleando SPSS versión 27, aplicando estadística descriptiva e inferencial. Los resultados indicaron una correlación positiva muy alta y significativa ($Rho = 0,795$; $p < 0,01$), lo que indica que mientras mayor sea el uso de la inteligencia artificial, mejor será el desempeño laboral. En función de lo anterior, se concluye que la inteligencia artificial constituye un recurso estratégico para incrementar la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo, resaltando la importancia de continuar trabajando los aspectos de las competencias digitales en la universidad.

Palabras clave: Inteligencia artificial; desempeño laboral; Tecnologías digitales.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between the use of artificial intelligence and the job performance of administrative staff at a public university in the city of Trujillo in 2024. The study employed a quantitative approach, specifically an applied design, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 884 administrative servers, from whom a sample of 128 servers was obtained using simple random probability sampling. Two Likert-scale questionnaires were administered to measure both variables. The reliability of the instruments, calculated using Cronbach's alpha, yielded values of 0.791 and 0.778, indicating adequate internal consistency. Data analysis was performed using SPSS version 27, applying descriptive and inferential statistics. The results indicated a very high and significant positive correlation ($Rho = 0.795$; $p < 0.01$), suggesting that the greater the use of artificial intelligence, the better the job performance. Based on the above, it is concluded that artificial intelligence constitutes a strategic resource for increasing efficiency, productivity, and

work quality, highlighting the importance of continuing to develop digital competencies at the university.

Keywords: Artificial intelligence; work performance; digital technologies.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la inteligencia artificial (IA) se ha consolidado como una de las tecnologías más influyentes en los entornos organizacionales y laborales. Su avance ha permitido automatizar tareas, procesar volúmenes de información elevados y optimizar la toma de decisiones en las distintas áreas, incluso en el educativo y el administrativo (McKinsey & Company, 2023). De este modo, las organizaciones venían sumando de forma gradual herramientas basadas en la IA con objeto de obtener la máxima eficiencia operativa, reducir errores y maximizar la productividad de sus trabajadores (PwC, 2025).

La inteligencia artificial está transformando el modo de llevar a cabo las tareas del día a día en el ámbito laboral y, muy en particular, en lo que se refiere a funciones administrativas. Lo que la evidencia señala por estos días es que su uso permite optimizar procesos, gestionar convenientemente la información y automatizar tareas estereotipadas, todo ello para mejorar el rendimiento laboral. A su vez, su implementación permite desarrollar competencias digitales y reforzar la gestión organizativa en entornos cada vez más cambiantes (Hussain & Srivastava, 2025). En la misma línea, el Work Trend Index de 2024 incorpora el dato de que alrededor del 75 % de los trabajadores ya usan inteligencia artificial para poder desarrollar tareas más complejas, lo que muestra su rápido crecimiento y que la aplicación de la inteligencia artificial afecta y/o potencia la productividad (Microsoft & LinkedIn, 2024). A su vez, la investigación reciente sobre la inteligencia artificial generativa indica que hay mejoras drásticas de la productividad, alcanzando incrementos en entornos controlados de un 20 % o hasta un 60 %, mientras que en entornos reales se registra un aumento del 15 % o hasta un 30 %, según la tarea y la tecnología utilizada (Rio et al., 2025).

De este modo, la introducción de la inteligencia artificial en los procesos de Recursos Humanos ha hecho posible importantes cambios sobre la gestión del talento, incluyendo la selección de personal, la evaluación del rendimiento y el seguimiento del compromiso organizativo. Estas tecnologías posibilitan lograr más eficiencia, reducir sesgos en la toma de decisiones y adaptar los procesos a cada necesidad; pero también cuentan con

implicaciones sobre el bienestar de la fuerza de trabajo. En este orden, se ha visto que la inteligencia artificial puede impactar sobre la satisfacción laboral, la percepción de seguridad del empleo y la salud mental, poniendo de manifiesto que puede proporcionar ventajas y peligros dependiendo de su utilización. Elementos como la transparencia de los sistemas y la implicación de los servidores en su adopción son trascendentales para generar confianza y propiciar resultados organizativos positivos (Sadeghi, 2024). Por otro lado, la IA aplicada a la gestión del capital humano permite llevar a cabo análisis de datos organizacionales, detectar patrones de rendimiento y optimizar la toma de decisiones, ayudando así una gestión basada en la evidencia y más eficiente (Gamarra et al., 2024; Ramos et al., 2025).

En el ámbito del desempeño laboral, las evidencias latinoamericanas dan cuenta de que este no depende únicamente de los factores técnicos, sino que también está relacionado con las variables como el trabajo en equipo, la motivación o el sostenimiento organizacional, ya que también impactan en la eficacia y en el logro de resultados institucionales (Pashanasi et al., 2021). También, en el contexto universitario, se ha observado que las variables actitudinales, como la responsabilidad, la disciplina o la cooperación son determinantes del desempeño del personal administrativo (González & Vilchez, 2021). También, en el plano de la gestión pública, la IA forma parte de esa labor de modernización de los servicios, aunque su implementación aún enfrenta problemas con la disponibilidad de los recursos, la formación del equipo y las condiciones estructurales de las instituciones (Ocaña et al., 2021). En consecuencia, en Perú, se ha evidenciado un incremento en la adopción de esta tecnología, que puede llegar a adagiar niveles cercanos al 100 % en algunos sectores en el contexto de la pandemia, que da cuenta de su expansión y crecimiento en la manera en la que puedan llegar a impactar el desempeño organizacional (Félix et al., 2021).

Igualmente, en las economías emergentes también se ha observado que la práctica de IA en la gestión de personas aún no ha alcanzado niveles de alta aplicación por limitaciones económicas, estructurales, financieras y de capital humano (Morales et

al. 2025). Concretamente, se ha evidenciado que las competencias del personal, las motivaciones, las oportunidades organizacionales son factores que inciden de forma considerable en su práctica, evidenciando que el uso de este tipo de tecnologías no depende solo de su despliegue, sino de las especificidades internas de las organizaciones (Correa et al. 2025).

Además, estudios recientes han demostrado que introducir inteligencia artificial en entornos colaborativos puede mejorar la efectividad de los equipos de trabajo. La evidencia apunta a que los equipos que aplican inteligencia artificial son más eficaces que los equipos únicamente colaborativos, aunque la efectividad se estabiliza cuando los equipos son excesivamente asistidos. Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de una implementación estratégica de la IA para potenciar la eficacia organizacional y el desempeño laboral (Li et al., 2024). A nivel aplicado, las distintas experiencias internacionales demuestran que el uso de estas tecnologías sirve para optimizar los procesos administrativos, disminuir los tiempos de gestión y mejorar la eficacia institucional (Loayza, 2024); sin embargo, todavía persisten preguntas sobre el efecto que podrían tener estas dinámicas en el rendimiento de los trabajadores y en la forma de percibir el uso de las IA, según Hemmer et al. (2023). A pesar de estos avances, las funcionalidades del personal administrativo del sector público muestran limitaciones (poco rendimiento en la ejecución de los procesos, no cumplimiento de funciones, optimización de los recursos disponible limitada). En el caso de las instituciones de educación superior francesa, estas limitaciones pueden tener efectos evidentes en el resultado de calidad del servicio y en la consecución de los objetivos institucionales. En particular, en la universidad Pública en la Ciudad de Trujillo, si bien se han implementado herramientas tecnológicas orientadas a mejorar la gestión administrativa, no se dispone de evidencia empírica suficiente que permita establecer con claridad el impacto del uso de la inteligencia artificial en el desempeño laboral del personal administrativo.

En este contexto, se identifica una brecha en la literatura debido a la limitada evidencia empírica que analice de manera específica la relación de la IA en el desempeño laboral del personal administrativo en universidades públicas, especialmente en contextos latinoamericanos. Esta situación da lugar a

la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el uso de la inteligencia artificial y el desempeño laboral del personal administrativo en una universidad pública de la ciudad de Trujillo 2024? Frente a ello, la presente investigación se justifica por la necesidad de generar evidencia que contribuya a comprender la relación entre el uso de la IA y el desempeño laboral en el ámbito universitario público. Desde el punto de vista teórico, aporta al desarrollo del conocimiento sobre la aplicación de tecnologías emergentes en la gestión organizacional; en el plano práctico, proporciona información relevante para la toma de decisiones orientadas a mejorar la eficiencia y calidad del servicio; y, a nivel social, contribuye al fortalecimiento de la gestión pública.

En ese sentido, el objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el uso de la inteligencia artificial y el desempeño laboral del personal administrativo en una Universidad Pública de la ciudad de Trujillo, 2024.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a la medición objetiva de las variables inteligencia artificial y desempeño laboral, así como al análisis estadístico de la relación existente entre ambas. Este enfoque permitió recolectar datos numéricos del personal administrativo en una Universidad Pública de la ciudad de Trujillo, 2024, los cuales fueron procesados mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, garantizando la obtención de resultados verificables y replicables.

El estudio es de tipo aplicado, ya que se orienta a generar conocimiento con fines prácticos, específicamente para comprender la influencia del uso de la inteligencia artificial en el desempeño laboral en el contexto universitario del sector público. Asimismo, presenta un nivel correlacional, dado que tiene como propósito determinar la relación existente entre ambas variables sin establecer causalidad directa. En cuanto al diseño de investigación, este fue no experimental y de corte transversal, debido a que las variables no fueron manipuladas deliberadamente y la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, correspondiente al año 2024.

El objeto de estudio estuvo constituido por el personal administrativo de una Universidad Pública de la ciudad de Trujillo, 2024. La población estuvo conformada por un total de 884 servidores administrativos que laboran en la institución, distribuidos en

diversas áreas funcionales como secretariado, mesa de partes y conserjería, personal de laboratorio, bibliotecas, mantenimiento, transportes, comedor universitario, gestión administrativa, gestión académica, producción de bienes y servicios educativos, museos y proyectos arqueológicos, personal de salud y tecnologías de la información y comunicación.

La muestra estuvo conformada por 128 servidores administrativos, seleccionados mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, garantizando la representatividad de la población. El tamaño de la muestra se determinó utilizando la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 %, un error de muestreo del 8 % y una proporción esperada de 0,5, parámetros que permitieron asegurar la precisión de los resultados. Posteriormente, la muestra fue distribuida mediante afijación proporcional en las diferentes áreas de trabajo, respetando la estructura de la población.

La unidad de análisis estuvo constituida por cada servidor administrativo, quien proporcionó información directa sobre el uso de herramientas de inteligencia artificial y su desempeño laboral. En cuanto a las variables de estudio, se consideró como variable independiente la inteligencia artificial, entendida como el uso de herramientas tecnológicas orientadas a la automatización de procesos, el análisis de información y el apoyo en la toma de decisiones (Russell & Norvig, 2021). Por su parte, la variable dependiente fue el desempeño laboral, definido como el nivel de eficiencia, cumplimiento de funciones, calidad del trabajo y productividad del personal administrativo (Bautista et al., 2020).

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose dos cuestionarios estructurados con escala tipo Likert de cinco puntos (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre). El primero, denominado Cuestionario de Uso de Inteligencia Artificial en el trabajo administrativo, estuvo conformado por 16 ítems distribuidos en cinco dimensiones: conocimiento de herramientas de inteligencia artificial, frecuencia de uso, aplicación en tareas administrativas, percepción de utilidad y competencia y condiciones de uso. El segundo, denominado Cuestionario de Desempeño Laboral del Personal Administrativo, estuvo compuesto por 18 ítems organizados en seis dimensiones: eficiencia en el trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad y compromiso, productividad, trabajo en equipo y

comunicación, y adaptación y mejora continua.

La validez de los instrumentos fue determinada mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems. En cuanto a la confiabilidad, esta fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,791 para el cuestionario de uso de inteligencia artificial y 0,778 para el cuestionario de desempeño laboral, evidenciando una adecuada consistencia interna en ambos instrumentos. Finalmente, los datos fueron procesados mediante el software estadístico SPSS versión 27, empleando estadística descriptiva para el análisis de frecuencias y porcentajes, así como estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 5 %, lo que permitió determinar la relación entre las variables de estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El apartado de resultados y discusión tiene como finalidad presentar e interpretar los hallazgos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Estos se exponen de manera organizada y siguiendo el orden establecido por los objetivos generales del estudio.

Tabla 1

Nivel de la inteligencia artificial y nivel de desempeño laboral del Personal Administrativo en una Universidad pública de la ciudad de Trujillo, 2024

Nivel de uso de inteligencia artificial	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Bajo	31	24.2%	1	0.8%	0	0.0%	32	25.0%
Medio	3	2.3%	62	48.4%	5	3.9%	70	54.7%
Alto	1	0.8%	2	1.6%	23	18.0%	26	20.3%
Total	35	27.3%	65	50.8%	28	21.9%	128	100.0%

Nota: Información obtenida del test y el procesamiento de datos en el SPSS 27

Tabla 2

Correlación entre la inteligencia artificial y desempeño laboral del Personal Administrativo en una Universidad pública de la ciudad de Trujillo, 2024

Variable	Rho de Spearman	Desempeño laboral
Uso de inteligencia artificial	Coeficiente de correlación	0.795**

Probabilidad	0.000
Significancia	Altamente significativo
Nota: Información obtenida del test y el procesamiento de datos en el SPSS 27	
*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).	
La investigación evidenció una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre el uso de inteligencia artificial y el desempeño laboral del personal administrativo de una universidad pública de Trujillo durante el año 2024 (Rho de Spearman = 0,795; p < 0,001). Asimismo, los resultados descriptivos mostraron que los servidores con bajos niveles de uso de inteligencia artificial presentaron predominantemente niveles bajos de desempeño laboral (24,2%), mientras que aquellos con niveles altos de uso tecnológico tendieron a concentrarse en niveles altos de desempeño laboral (18,0%). Estos resultados permiten interpretar que el uso de herramientas basadas en inteligencia artificial se encuentra asociado con un mejor desempeño laboral dentro del contexto administrativo universitario. En ese sentido, conforme aumenta la utilización de recursos tecnológicos inteligentes, también tiende a mejorar la capacidad de los servidores para desarrollar sus funciones de manera eficiente. No obstante, debido al diseño correlacional y transversal de la investigación, los hallazgos únicamente permiten establecer asociaciones estadísticas y no relaciones causales directas entre las variables estudiadas. Desde la perspectiva del análisis organizacional, esta relación podría explicarse ya que las herramientas de la inteligencia artificial favorecen la automatización de tareas repetitivas, la optimización del tiempo de trabajo y el acceso a la información institucional. Asimismo, la mayor predominancia de niveles medios tanto en el uso de inteligencia artificial (54,7%) como en la ejecución de las tareas laborales (50,8%), pone de manifiesto que la incorporación tecnológica dentro de la institución se hallaría en proceso de consolidación, lo que también podría explicar el hecho que el desempeño laboral no dependería exclusivamente del uso de las herramientas tecnológicas sino por otras cuestiones como por ejemplo la capacitación, las competencias digitales, el clima organizacional o las condiciones institucionales. Los resultados encontrados en la presente investigación se encuentran en la misma línea que lo presentado por Noy y Zhang (2023), quienes hallaron que el uso de	

inteligencia artificial generativa produce aumentos en la productividad y la eficiencia en el lugar de trabajo. Asimismo, Brynjolfsson et al. (2025) afirman que la introducción de inteligencia artificial en el entorno organizativo se traduce en una optimización del proceso administrativo y del rendimiento de los trabajadores. También, los resultados tienen relación con lo que afirman Ocaña et al. (2021) al encontrar que las instituciones públicas peruanas tienen aún limitaciones de transformación digital y fortalecimiento de conocimientos tecnológicos del personal. No obstante, contar con tecnología no asegura la mejora en el rendimiento; para ello, es importante la formación continua o la adaptación institucional a la que remite la investigación, lo que da cuenta de la multifactorialidad del rendimiento laboral. Desde las implicaciones teóricas, estos resultados respaldan los planteamientos sobre la transformación digital y la adopción de la tecnología inteligente en los procesos organizacionales, mostrando cómo la inteligencia artificial es un recurso que está vinculado al rendimiento laboral en escenarios administrativos. Respecto a las implicaciones prácticas e institucionales, estos hallazgos permiten pensar desde la exigencia de reforzar los programas de capacitación digital y las estrategias de actualización tecnológica que implican al personal administrativo para mejorar el uso de las herramientas de inteligencia artificial en las universidades públicas.

CONCLUSIONES

Se encontró que el uso de la inteligencia artificial tiene una relación positiva, muy alta y estadísticamente significativa con el desempeño del personal administrativo de una Universidad Pública de la ciudad de Trujillo, 2024 (Rho = 0,795; p<0,01). Esto indica que a mayor nivel de uso de las herramientas de inteligencia artificial existe también un mayor incremento en la eficiencia, productividad y calidad del trabajo. Y, además, el estudio incorpora evidencia empírica en el contexto de las universidades públicas, poniendo de relieve el interés de las herramientas de inteligencia artificial como elemento estratégico a utilizar para la eficacia de la gestión administrativa y del desempeño organizacional, por lo que también desarrolla la teoría y la aplicación de nuevas tecnologías en las economías en formación. Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones profundicen en el análisis de variables complementarias, como las competencias digitales, la percepción del uso de la inteligencia artificial y su impacto

a largo plazo en el desempeño laboral, con el fin de ampliar la comprensión de este fenómeno en distintos contextos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2025). Generative AI at Work. *The Quarterly Journal of Economics*, 140(2), 889-942. doi:<https://doi.org/10.1093/qje/qjae044>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3 ed.). Mexico: McGraw Hill. Obtenido de <https://gestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Correa, C., Muñoz, H., Muñoz, E., Yong, L., & Vera, R. (2025). Artificial Intelligence Adoption in Human Talent Management among SMEs in Emerging Economies: Evidence from Ecuador. *Journal of technology management & innovation*, 20(4), 88-99. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-27242025000300088>
- Félix, I., Argomedeo, G., Monzón, J., & Tuesta, C. (2021). Impacto de la adopción de Inteligencia Artificial como estrategia de Negocio en las Empresas del sector servicios durante la época de pandemia en el Perú. informe de tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Surco. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2f7e7323-39bf-46c6-9f34-8f9b53e6675a/content>
- Gamarra, A., Larios, O., Huaman, M., Loarte, H., Montoya, N., Rodríguez, A., & Urdanegui, R. (2024). The Influence of AI on Human Capital Management in Ibero-America from 2021 to 2023. 1-9. doi:<https://dx.doi.org/10.18687/LEIRD2024.1.1.500>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Pensamiento & Gestión*(51), 1-21. doi:<https://dx.doi.org/10.14482/pege.51.452.369>
- Hemmer, P., Westphal, M., Schemmer, M., Vetter, S., Vossing, M., & Satzger, G. (2023). Human-AI Collaboration: The Effect of AI Delegation on Human Task Performance and Task Satisfaction. In *Proceedings of the 28th international conference on intelligent user interfaces*, 453-463. Obtenido de <https://arxiv.org/abs/2303.09224>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hussain, A., & Srivastava, A. (2025). The Impact of AI on Employee Performance. *International Journal of Multidisciplinary Research in Science, Engineering and Technology*, 8(3), 3817-3819. doi:DOI: 10.15680/IJMRSET.2025.0803332
- Li, N., Zhou, H., & Mikel, K. (2024). Generative AI Enhances Team Performance and Reduces Need for Traditional Teams. *arXiv preprint arXiv*, 1-55. Obtenido de <https://arxiv.org/pdf/2405.17924>
- Loayza, S. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en el Proceso Laboral Peruano. *Laborem*, 23(30), 251-279. doi:<https://doi.org/10.56932/laborem.23.30.9>
- McKinsey & Company. (1 de agosto de 2023). El estado de la IA en 2023: El año clave de la IA generativa. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/el-estado-de-la-ia-en-2023-el-ano-clave-de-la-ia-generativa/es>
- Microsoft and LinkedIn. (8 de mayo de 2024). AI at Work Is Here. Now Comes the Hard Part.
- Morales, W., Sairitupa, L., Flores, A., Morales, M., & Gutierrez, F. (2025). Influence of Attitude toward Artificial Intelligence (AI) on Job Performance with AI in Nurses. *Data and Metadata*, 4, 1-10. doi:<https://doi.org/10.56294/dm2025221>
- Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. *Science*, 14(381), 187-192. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37440646/>
- Ocaña, Y., Valenzuela, L., Vera, M., & Rengifo, R. (2021). Inteligencia artificial (IA) aplicada a la gestión pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 696-707. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612013/29069612013.pdf>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación y desarrollo*, 12(3), 163-174. doi:<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- PWC. (2025). Estudio de PwC revela que la IA potencia el talento humano y redefine el campo laboral. Obtenido de <https://www.pwc.com/ia/es/prensa/prensa-2025/estudio-de-PwC-revela-que-la-IA->

potencia-el-talento-
humano.html?utm_source=chatgpt.com
Ramos, R., Ramos, G., & Cueva, M. (2025). Optimización del desempeño organizacional mediante sistemas de inteligencia artificial: enfocado en gestión de recursos humanos. 5(9), 237-249. doi:<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.77>
Rio-Chicoma, M., Ernst, E., Merola, R., Samaan, D., & Teutloff, O. (2025). AI and jobs. A review of theory, estimates, and evidence. arXiv preprint, 1-64. Obtenido de https://arxiv.org/abs/2509.15265?utm_source=chatgpt.com
Russell, S., & Norvig, P. (1995). Artificial Intelligence A Modern Approach. Egnlewood Cliffs, 25(27), 79-90. Obtenido de <https://aima.cs.berkeley.edu/newchap00.pdf>
Sadeghi, S. (2024). Employee Well-being in the Age of AI: Perceptions, Concerns, Behaviors, and Outcomes. arXiv preprint, 1-8. Obtenido de <https://arxiv.org/abs/2412.04796>.