



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio
jurídico, Chincha Alta, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin (orcid.org/0000-0002-4152-1748)

ASESORA:

Mg. Reyes Linares, Angela Elsa (orcid.org/0000-0003-3416-038X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo, económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis lo dedico hacia mi familia, especialmente a mis padres que me ayudaron y apoyaron moralmente para continuar con mis estudios, le doy gracias por inculcarme valores como la responsabilidad y el respeto basándose en mi vida personal tanto como profesional y de esta manera poder cumplir una de mis metas profesionales.

Agradecimiento

En primer lugar deseo agradecer a Dios por brindarme salud y bienestar tanto a mi persona como a mi familia, y llegar a culminar mi carrera profesional con éxito. En segunda lugar, agradezco a mis padres por su apoyo en este camino profesional, por sus consejos y sabiduría que me motivaron a seguir con mi carrera profesional.

Por último, agradecer a mi asesora Mg. Reyes Linares, Angela Elsa, por sus conocimientos brindados el cual me ha permitido culminar con mi desarrollo de investigación de tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES LINARES ANGELA ELSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023", cuyo autor es CANELO SARAVIA FABIANA JEASMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES LINARES ANGELA ELSA DNI: 40170331 ORCID: 0000-0003-3416-038X	Firmado electrónicamente por: ANGELAREYESL el 22-11-2023 20:21:01

Código documento Trilce: TRI - 0660888





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CANELO SARAVIA FABIANA JEASMIN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CANELO SARAVIA FABIANA JEASMIN DNI: 75843370 ORCID: 0000-0002-4152-1748	Firmado electrónicamente por: FCANELO el 24-11- 2023 19:50:13

Código documento Trilce: INV - 1446496

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	15
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	15
3.3. POBLACIÓN (CRITERIOS DE SELECCIÓN), MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS	19
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	19
3.5. PROCEDIMIENTOS	21
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	21
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Aplicación de la Inteligencia Artificial	23
Tabla 2. Aplicación de la Retención del talento	23
Tabla 3. Distribución porcentual de Tecnología	24
Tabla 4. Distribución porcentual de la Eficiencia.....	24
Tabla 5. Distribución porcentual de la Toma de decisiones	25
Tabla 6. Distribución porcentual de la Comunicación	25
Tabla 7. Distribución porcentual de la Compensación	26
Tabla 8. Distribución porcentual de la Satisfacción laboral.....	26
Tabla 9. Prueba de normalidad.....	27
Tabla 10. Análisis de la Inteligencia artificial y Retención del talento	28
Tabla 11. Análisis de la Inteligencia artificial y Comunicación	29
Tabla 12. Análisis de la Inteligencia artificial y Compensación	30
Tabla 13. Análisis de la Inteligencia artificial y Satisfacción laboral	31
Tabla 14. Resultados de estadística de fiabilidad de ambas variables	70
Tabla 15. Cuadro de valor de Alfa de Cronbach	70
Tabla 16: Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman.....	72

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Nivel de la variable Inteligencia Artificial	73
Figura 2: Nivel de la variable Retención del talento.	73
Figura 3: Nivel de la dimensión Tecnología	73
Figura 4: Nivel de la dimensión Eficiencia	74
Figura 5: Nivel de la dimensión Toma de decisiones	74
Figura 6: Nivel de la dimensión Comunicación.....	74
Figura 7: Nivel de la dimensión Compensación	75
Figura 8: Nivel de dimensión Satisfacción laboral	75
Figura 9: Base de datos obtenidos del programa SPSS.	76

Resumen

El presente estudio de investigación el cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el distrito de Chincha Alta, año 2023. Se utilizó dentro de la metodología un enfoque cuantitativo con un tipo de investigación aplicada, asimismo, con un diseño no experimental y de corte transversal, de igual manera, la investigación se realizó mediante un análisis correlacional. La población estuvo conformada por 30 colaboradores y se realizó una muestra censal a toda la población dentro del estudio jurídico. La técnica de investigación que utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, asimismo, el instrumento del cuestionario estuvo consignado por 25 ítems, donde se efectuó para medir las variables del estudio el cual fue admitida por el juicio de expertos compuesto por profesionales. Se logró como resultado principal el total de 0.667 que quiere decir, que el resultado se encuentra en una correlación positiva moderada de las dos variables del estudio con un nivel de significancia de < 0.001 , en otras palabras, de acuerdo con el criterio de decisión ($Rho < 0.05$). Se concluyó que las variables inteligencia artificial y retención del talento tienen correlación el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Inteligencia artificial, retención del talento, tecnología, recursos humanos, eficiencia.

Abstract

The general objective of this research study was to determine the relationship between artificial intelligence and talent retention in a legal firm in the district of Chincha Alta, year 2023. A quantitative approach with a type of research was used within the methodology. Likewise, applied with a non-experimental and cross-sectional design, likewise, the research was carried out through a correlational analysis. The population was made up of 30 collaborators and a census sample was carried out on the entire population within the law firm. The research technique used for data collection was the survey, likewise, the questionnaire instrument consisted of 25 items, where it was carried out to measure the variables of the study which was admitted by the judgment of experts made up of professionals. The main result was the total of 0.667, which means that the result is a moderate positive correlation of the two variables of the study with a significance level of < 0.001 , in other words, in accordance with the decision criterion ($Rho < 0.05$). It was concluded that the variables artificial intelligence and talent retention have a correlation, which means that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Artificial intelligence, talent retention, technology, human resources, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial es uno de los temas de mayor desarrollo dentro de la humanidad actualmente, el cual ha sido significativo en diversos avances tecnológicos el cual se realizaron en varios ámbitos de la vida humana. En los últimos tiempos, la inteligencia artificial se ha encontrado en una continua evolución y de esa manera ha transformado la forma de vivir de los individuos en un entorno personal y profesional.

Según Weller et al, (2019), dentro del ámbito laboral existe incertidumbre sobre el empleo, puesto que, la tecnología ha avanzado en su gran mayoría. La inteligencia artificial consiste en reemplazar las habilidades de un trabajador por la tecnología, generando así un menor costo operativo para las organizaciones. Desde este enfoque, resulta necesario que el estudio jurídico materia de estudio, comprenda cómo se gestiona en este periodo la tecnología con la finalidad de brindar respuestas legales eficaces y eficientes a los clientes.

Cevasco y Corvalán (2019), nos explican que los trabajos que habitualmente ejecutan los colaboradores, los cual se encuentran en un alto nivel de capacitación y dirección, podrán realizarse en un tiempo determinado por equipos tecnológicos dotados de inteligencia artificial, sin agotamiento y ausencia laboral (p. 7). Con respecto a lo anterior, se observa los procesos tecnológicos como una dificultad en relación con el empleo. Sin embargo, debemos enfocarlo desde un punto de vista positivo, dado que la inteligencia artificial puede beneficiar a varias empresas sin perder el talento humano, la alta competitividad en el mercado y la eficiencia organizacional.

Por otro lado, Fernández (2019), explica que la variable inteligencia artificial se basa en un grupo de teorías y operaciones, donde los aparatos tecnológicos tales como las computadoras efectúan trabajos de manera similar a las habilidades de la inteligencia humana (p. 3). Por otro lado, Rivadero (2019), nos fundamenta que la retención del talento, se genera a través de la formación, estimulación, buen clima laboral, horarios flexibles, reconocimiento laboral, entre otros. Desarrollar una buena comunicación interna ayuda a motivar el progreso de los colaboradores con la finalidad de alcanzar la responsabilidad y compromiso en los equipos de trabajo

y de ese modo, lograr la meta propuesta. No obstante, tener un buen plan de capacitación no siempre genera buenos resultados, es decir, se necesita tener un equilibrio entre una buena comunicación y formación laboral, debido a que va más allá de solo brindar una capacitación, sino, en la comprensión de la misma que se les realizará a los trabajadores (p. 15).

A nivel internacional, Valero (2021), estipula que en el entorno jurídico se está trabajando con métodos inteligentes, como por ejemplo en España país en el cual se tienen sistemas expertos como la Jurimetría, que se basa en un programa tecnológico el cual congrega un sinnúmero de documentos como son las resoluciones de diferentes procesos judiciales, todo ello, facilita la toma de decisiones. Además, dentro de los programas inteligentes se encuentra el sistema Tirant Analytics, que permite estudiar los procesos legales, asimismo, es competente en brindar estrategias jurídicas, tal como el éxito en cada proceso legal. (p. 7).

Llerena & Guevara (2021), indican que, en Perú, el Poder Judicial tomó diversas decisiones conforme a la nueva ejecución tecnológica dentro del entorno legal. Así como, el uso de la virtualidad en las audiencias realizadas en los procesos legales, plataformas digitales tal como es la casilla electrónica, mesa de partes electrónicos, etc. Sin embargo, en el contexto internacional, el Perú se encuentra en un nivel bajo del desarrollo de la inteligencia artificial a diferencia de otros países en donde los procesos tecnológicos se encuentran más desarrollados. Es por esta razón, que el derecho peruano tiene que considerar la tecnología como una herramienta vital, teniendo la capacidad de lograr buenas gestiones jurídicas frente a las realidades presentes y futuras.

El estudio jurídico llevó a cabo el estudio el cual se dedica a la prestación del servicio de asesoría jurídica tanto de personas naturales como jurídicas, de la provincia de Chincha Alta, donde se evidenció una inadecuada gestión documentaria en la atención al cliente, lo cual generó pérdidas económicas para el estudio jurídico y para los clientes. Es por ello, que el uso de la tecnología permitió efectuar una mejor organización, una atención personalizada mediante la inteligencia artificial entre otras actividades de mayor importancia. Por otro lado, el

estudio jurídico no cuenta con tecnología automatizada que le ayude a crecer frente a esta nueva era tecnológica. Es por esta razón, se plantearon estrategias para la implementación de la IA, además, generó grandes ventajas con respecto al talento humano, puesto que verificó las faltas o insatisfacción de colaboradores el cual pueden suscitar durante un tiempo determinado, generando así métodos de retención del talento humano. De acuerdo con ello, se realizó la siguiente investigación otorgando una propuesta aplicando la inteligencia artificial y la retención de talento en un estudio jurídico, brindando soluciones y buenos resultados frente a la problemática determinada.

El problema general del estudio fue: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chíncha Alta, año 2023? A continuación, se presentaron los problemas específicos de la siguiente manera: a) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia artificial y comunicación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chíncha Alta, año 2023?, b) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia artificial y compensación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chíncha Alta, año 2023?, y c) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia artificial y satisfacción laboral en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chíncha Alta, año 2023?

La justificación teórica se basó en que el presente estudio facilitó la comprensión y alcance de las dos variables materia de estudio, mediante diversos enfoques y teorías de diversos autores. Del mismo modo, la justificación práctica, se determinó debido a los problemas que enfrentó la empresa y las soluciones que se formularon, lo cual ayudó a la investigación a desarrollar estrategias conforme a la inteligencia artificial influyendo en la retención del talento en un estudio jurídico. Por otro lado, la justificación metodológica, se precisó a través de una investigación cuantitativa y el diseño fue no experimental. Se verificó la relación existente entre la variable inteligencia artificial y la variable retención del talento en un estudio jurídico. Por último, la justificación social de la investigación es primordial ya que el estudio jurídico contribuyó en asesorar a los clientes sobre aspectos legales, dentro del marco de un Estado de derecho.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el distrito de Chincha Alta, año 2023. Los objetivos específicos son los siguientes: a) Identificar la relación que existe entre la inteligencia artificial y la comunicación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023, b) Determinar la relación que existe entre la inteligencia artificial y la compensación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023 y c), Identificar la relación que existe entre la inteligencia artificial y la satisfacción laboral en la retención en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Por otro lado, la hipótesis general del presente estudio fue: Existe relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023. De la misma manera, se presentan las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación entre la inteligencia y comunicación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023, b) Existe relación entre la inteligencia artificial y compensación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023, y c) Existe relación entre la inteligencia artificial y satisfacción laboral en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad existen diversas investigaciones de artículos y libros en donde se explican el cambio que se ha obtenido durante años dentro de la inteligencia artificial y como el entorno se fue adaptando frente a este cambio tecnológico, conjuntamente en las empresas tradicionales, y las estrategias aportadas en relación a la variable retención de talento de acuerdo a la tecnología.

Respecto a los antecedentes internacionales, según la tesis de Miles (2021), cuyo propósito general fue estudiar el impacto que tendrá la ejecución de la IA dentro de la auditoría de entidades que brindan diversos servicios informáticos en el país de Ecuador, especialmente en organizaciones calificativas de riesgos. Su metodología se basó en un estudio cuantitativo y cualitativo, el diseño fue no experimental, de tal forma que los resultados alcanzados al emplear la encuesta, permitió evaluar diferentes puntos de vista y se planteó soluciones orientados en la problemática automatizada dentro de la nacionalidad ecuatoriana. Asimismo, la población fue establecida por 08 empresas calificadoras, la muestra que se realizó dentro de la investigación fue de tipo censal. Se concluyó que, existe un 75% de empresas de calificación de riesgo en Ecuador que no se encontraron en su mayoría preparadas o capacitadas para aplicar la inteligencia artificial, y el nivel de conocimiento de esta nueva tecnología es escasa.

López (2022), fundamenta que su objetivo principal fue desarrollar un sitio web que tenga métodos de inteligencia artificial para optimizar y controlar las asistencias laborales en una I.E de la ciudad de Puyo. Se utilizó la metodología cuantitativa, la técnica de investigación fue la entrevista hacia la dirección del instituto educativo y la encuesta ejecutada a los docentes y personal de administración. Se alcanzó una población de un total de 50 personas, el cual estuvo conformado por docentes, directores y personal de administración. Asimismo, se trabajó a toda la población ya que era mínima, es decir, se realizó un censo muestral. Se concluyó que dentro de la investigación el total del 84% de encuestados manifestaron que es mejor efectuar un control del talento a través de un proceso tecnológico.

Florido (2020), quién en su indagación estableció como propósito crear un modelo de Chatbot de Inteligencia Artificial relacionado con el Business Process Management System del Ministerio de la TIC para la plaza de Oficina del área de Comunicaciones para la atención a los grupos de interés. El estudio realizó una investigación cuantitativa, con un diseño no experimental y de corte transversal descriptivo, la población y muestra fue de 60 colaboradores el cual se realizó la encuesta a través de Microsoft Forms. Por último, se concluyó que el 25% de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Derechos de Petición el cual ingresan a la DICom se encuentran en el nivel uno, en donde se invierte un moderado tiempo de atención en un promedio de 31 días hábiles para responder a diversos tipos de solicitudes, minimizando así la carga de los trabajadores.

De la misma forma a nivel internacional, Kebork y Prato (2018), manifiestan que su objetivo general fue explicar cómo repercute la cultura empresarial actual de los Practimercados Día Día y retención del talento en el mismo. El estudio fue cuantitativo con tipo de investigación descriptiva, el nivel del estudio fue correlacional, con un diseño del estudio no experimental. La población fue alrededor de 79 colaboradores, la muestra fue obtenida mediante una fórmula que obtuvo un total de 67 colaboradores para ello se ejecutó una encuesta manejando la escala de Likert. Se concluyó que los valores de cada ítem tienen un valor mayor de 3,2 y menor de 4,5 dentro de la escala de Likert, inclusive con 5 puntos de evaluación, en otras palabras, se afirmó la hipótesis estableciendo una relación entre ambas variables.

Según Monroy (2021), en su indagación el propósito principal fue realizar una propuesta de intervención enfocada a la optimización del proceso de contratación de retención de talento y su impacto en los negocios de la sociedad Comercializadora Performance SAS, en Colombia. Se desarrolló una investigación metodológica de tipo cuantitativo-descriptivo, utilizando una encuesta censal de 16 colaboradores que se encuentran contratados de manera directa con la organización. El instrumento que se utilizó fue el formulario Google Forms, en donde se manifestó a los trabajadores sobre diversos semblantes en sus métodos de retención y selección del personal, concluyendo así, que los colaboradores tienen una perspectiva diferente en base a la empresa, es decir, no visualizan a la

entidad como un proyecto profesional en el cual puedan crecer profesionalmente y mediante este aspecto, prefieren rotar hacia otras organizaciones.

Respecto a los antecedentes nacionales, según Pimentel (2020), manifiesta que propósito general fue determinar el efecto que genera la (IA) en el Comercio Internacional. La presente investigación realizó una metodología cuantitativa, y de tipo aplicada, conjuntamente con un diseño no experimental y transversal, asimismo, la población fue establecida por un total de 37 empresas obteniendo una muestra de 19 empresas dedicadas al comercio internacional en Perú. Además, se efectuó la herramienta del cuestionario mediante la escala de Likert. Se logró como resultado un coeficiente de 0.567, el cual es favorable al 0.05 de correlación. Se concluyó que aquellas empresas del rubro comercio internacional que implementen la inteligencia artificial desarrollarán una mejor eficiencia significativa.

Según Montoya (2021), cuya tesis tuvo como objetivo de investigación establecer el efecto de la IA en el proceso de selección del personal. Se desarrolló un método de estudio cuantitativo y cualitativo, aplicando el tipo de estudio descriptiva correlacional así como explicativa, con un diseño no experimental. Para la investigación se utilizaron los instrumentos como fue una encuesta y cuatro entrevistas efectuadas a una investigación profunda con los líderes conforma dos por el área de Recursos Humanos donde manejan el sistema artificial en cada uno de sus procesos. Asimismo, se elaboró una muestra dirigida a 22 expertos del área de reclutamiento en las empresas tanto transnacionales como nacionales el cual aplican en la nacionalidad peruana. Se utilizó el cuestionario con el método en la escala de Likert, de tal manera que se concluyó que el sistema de inteligencia artificial posee un impacto altamente real en los métodos de la organización generando una correcta selección del personal.

En su tesis nacional, Aguirre et al, (2021), cuyo objetivo fue estudiar la adopción de la IA elaborada por las empresas dentro del sector de servicios en su modelo de negocio. Se efectuó el método cuantitativo, utilizando el diseño no experimental, y se realizó una muestra mediante la encuesta con alrededor de 41 organizaciones en Lima Metropolitana estableciendo fases en relación a la sistematización aplicada, se concluyó que el 93% de las personas aplican la

inteligencia artificial en diversos procesos, como son los chatbots, análisis con predicción empresarial, atención al cliente, control y monitoreo, donde mejoran el aumento en la producción, mayores ventas, mayor capacidad de análisis y por ende ayuda a mejorar la toma decisiones.

Rojas (2019), la finalidad del estudio fue determinar si concurre entre la estrategia de retención de los RR.HH., una relación con el compromiso empresarial en una entidad eléctrica REP, Lima. Se utilizó un estudio cuantitativo, fue de tipo descriptiva, asimismo, se estableció un diseño el cual fue no experimental y transversal. Determinando que, la población fue establecida por 385 trabajadores de la entidad eléctrica, en donde se obtuvo como muestra un total de 109 colaboradores. Se concluyó positivamente el compromiso organizativo y se redujo la decisión de renuncia de los trabajadores.

Guerra y Gálvez (2020), en su tesis a nivel nacional nos explican que la finalidad del estudio fue efectuar el nivel de correlación que posee la ejecución de estrategias de retención y rotación profesional existente en la organización Serlitec S.A.C., en Perú. Se ejecutó un enfoque cuantitativo correlacional con un diseño explicativo transversal, mediante el cuestionario utilizando la escala de Likert, se aplicó de forma aleatoria en la población conformada por 300 colaboradores de operaciones de la organización obteniendo una muestra de 195 colaboradores a través del método probabilístico. Se obtuvo como resultado, que las habilidades técnicas de retención inciden en la rotación laboral, donde las estrategias se encuentran relacionadas con el talento y la sensibilización del personal el cual incurre en las decisiones de cada uno frente a la continuidad de seguir laborando en dicha empresa. Por lo tanto, se concluyó que para retener al talento se debe aplicar tres estrategias corporativas como: la remuneración adecuada, la existencia de una comunicación afectiva en el personal y, por último, el desarrollo de la capacidad o habilidades blandas en las estrategias empresariales de los trabajadores.

Respecto a la teoría de la variable Inteligencia Artificial, Kurzweil (2005), empleó la Teoría Evolución Tecnológica, dónde nos explica que la presente teoría es un proceso de desarrollo tecnológico el cual permite mejorar las capacidades de

un modo exponencial por la Ley de los Rendimientos Acelerados, y conforme la tecnología evolucione, el mundo hará lo mismo. De esta manera, tanto el desempeño, la eficiencia, y capacidades del ser humano mejorarán mediante el avance tecnológico con un menor costo y la sociedad será favorecida con importantes avances el cual generará la Inteligencia Artificial.

Asimismo, se menciona la Teoría de la Mente por Rodríguez y Arana (2010), ostenta que dentro de las alegorías más frecuentes de la mente se hallan en el computador o colectivamente en la máquina, el mismo nos permite observar una variedad de analogías el cual han logrado parecer de utilidad o de estímulos para comprender a lo que llamamos la mente, todo ello se origina a partir de la modernidad.

Según Pérez (2018), la inteligencia artificial se define como un sistema tecnológico que se encarga de imitar capacidades cognitivas del ser humano como el aprendizaje, la sensibilidad, la comprensión, manejar el uso del lenguaje humano y la creatividad, es decir, es el conjunto de ciencias aplicadas a la computación el cual se encarga de diseñar y construir sistemas tecnológicos capaces de efectuar trabajos asociados con la inteligencia artificial, (p. 1).

Halpin y Dannemiller (2019), definen la inteligencia artificial como un conjunto de tecnologías y capacidades, donde al adaptarlas conciben un alto nivel de aprendizaje y potencian las habilidades de cada trabajador logrando una gestión óptima en la toma de decisiones (p.3).

Fajardo (2019), manifiesta que la inteligencia artificial es un sistema computacional el cual también puede sentir el ambiente organizacional, aprender, mejorar la producción y por ende la eficiencia en los trabajadores, tomando buenas decisiones con respecto a los objetivos determinados por la organización.

Para Ruiz (2023), menciona que la inteligencia artificial ayuda a transformar la eficiencia en la calidad de los servicios, a su vez, que las organizaciones deben de invertir en charlas de capacitaciones señalando las ventajas competitivas de la IA y cómo los colaboradores pueden contribuir con mejorar la calidad dentro del

entorno laboral, todo ello, permitirá que los trabajadores se logren sentir satisfechos en su área de trabajo (p. 5).

Con relación a la teoría de la variable retención de talento, según Lunenburg, (2011), nos menciona la Teoría de la expectativas de Víctor Vroom, el cual determina que las personas se logran unir a las organizaciones con altas expectativas en base a sus necesidades, satisfacción, motivaciones y experiencias en sus antiguos trabajos. La teoría consta de que una persona que está motivada cree que el trabajo que realiza desempeñará una recompensa positiva.

Davenport (2000), en su teoría nos manifiesta que cuando hay una gran demanda de trabajo, los colaboradores, el cual son los dueños del capital humano, irrumpen una visión dominante dentro del mercado, sin conducirse como activos, logran comportarse como dueños de un bien valioso, aportan su labor cuidadosamente exigiendo valores por diversas contribuciones. Para ser realistas los trabajadores se desligan de constituir algún costo, ni factor de producción ni un bien, por el contrario, son inversionistas en una empresa donde su inversión es el capital humano, para lo cual, esperan obtener un beneficio debido a esta inversión brindada.

Chiavenato (2009), señaló que, para mantener a los colaboradores satisfechos y motivados, se les debe asignar las condiciones tanto psicológicas, físicas como sociales dentro de la organización para que de esta manera obtengan un compromiso e identificación de cada colaborador. Todo lo mencionado es fundamental ya que asegura que los trabajadores deben sentirse satisfechos e identificados con la empresa y debemos considerar que el talento humano es esencial para el crecimiento organizacional en conjunto.

La retención del talento es una ejecución práctica que ayuda a mejorar las capacidades de cada trabajador en el desempeño de sus tareas laborales logrando mejorar la eficacia y eficiencia en la organización, es decir, es una estrategia que se basa en prácticas realizadas por la empresa para retener el talento de sus colaboradores, explicaron (Khandelwal y Shekhawat, 2018, p.1).

Manzano (2021), indica que la retención del talento se define como un proceso el cual genera estabilidad del personal y compromiso de la organización mediante incentivos o compensaciones, reduciendo la rotación y escasez de los trabajadores, cabe resaltar que, la retención se ha convertido hoy en día en uno de los elementos de mayor dificultad dentro del área de Recursos Humanos, en consecuencia, es esencial que se aplique estrategias para cautivar y retener al personal (p. 7).

Naranjo (2020), menciona que la retención se comprende como el desarrollo de estrategias en donde se basan en las políticas remunerativas, incentivos, entre otros componentes que permiten mantener el talento de los trabajadores, mediante la comunicación y motivación el cual ayudan a construir una buena relación entre jefe y trabajador.

Con relación a los enfoques, Rouhiainen (2018), estipula que las tecnologías que están basadas en la inteligencia artificial actualmente son utilizadas para ayudar a las personas a mejorar sus actividades diarias y disfrutar de una mayor eficiencia en el ámbito laboral (p. 7).

More (2019), precisa que a través de la inteligencia artificial el entorno es más singular y ventajoso para los procesos en los ámbitos laborales y sobre todo de los colaboradores. De este modo, el 40% del área de Talento Humano de las pymes utilizan tecnologías actualizadas mediante la inteligencia artificial, cabe precisar, que, a nivel global, la mayoría de las empresas estadounidenses hacen uso de este sistema tanto que, algunas entidades europeas también se van encaminando frente a este nuevo entorno tecnológico, en otras palabras, las empresas internacionales establecen que efectuar un análisis de recursos humanos forma parte de las prioridades en sus empresas.

Diestra et al, (2021), en la actualidad nos manifiestan que utilizar la inteligencia artificial optimiza y mejora la calidad de los procesos de las empresas, de tal manera que su manejo incrementa y se populariza a nivel empresarial, además, ayuda a tomar mejores decisiones mediante modelos enfocados a las situaciones que requieren de acciones inmediatas. Sin embargo, Aguiar et al, (2022), explican que en el aspecto del consumidor, si la inteligencia artificial se enfoca en automatizar

los servicios, los conjuntos de datos pueden lograr personalizar y modificarse para adaptarse al contexto del consumo de cada cliente (p.4).

Por otro lado, Sánchez (2021), señala que las entidades que no apliquen sistemas informáticos disruptivos tal como la inteligencia artificial, pueden perder fuerza dentro del entorno competitivo por la simple razón que los individuos en las empresas deben ejecutar ciertas labores de análisis, indagación, comprensión, etc., forjando muchos costos, reduciendo la eficacia y eficiencia en las entidades.

Cantero (2021), manifiesta que existen diferentes organizaciones que perciben la inteligencia artificial como un paso siguiente hacia la transformación digital, sin embargo, existen muchas limitaciones o mitos sobre la tecnología pese a la ventaja competitiva que existe. En el entorno corporativo se trata de mejorar los trabajos, no se pretende reemplazar la labor humana, sino optimizarla. Es decir, algunas organizaciones que logren ver al sistema tecnológico como un reemplazo en el trabajo probablemente se retirarán. No obstante, las organizaciones que implementen la inteligencia artificial en sus métodos operativos, posiblemente se convertirán en líderes dentro de su sector.

Fadillah et al., (2021), mencionan que la gestión del talento es importante para garantizar los logros y éxitos de la organización a través de las habilidades de los colaboradores y es importante que el talento continúe desarrollándose dentro de la empresa. Mabaso et al., (2021), manifiestan que la retención del talento previene la pérdida del personal y a la vez minimiza los costos con respecto a la rotación de los trabajadores (p. 3). Las organizaciones invierten un monto significativo en el desarrollo, capacitación y formación del personal y esta inversión se disipa cuando los trabajadores deciden irse de la empresa, explicaron (Schlechter et al, 2016, p. 2).

Es importante que las empresas faciliten recompensas económicas o reconocimientos para garantizar la retención del personal dentro de la empresa. Pero, el elemento que suma la retención es el desarrollo profesional y laboral que se brinda a los trabajadores, explicaron (Letchmiah y Thomas, 2017, p.3). Asimismo, contar con empleados con un alto nivel de satisfacción laboral reduce la tasa de rotación y el agotamiento del personal, estipularon (Lee et al, 2017, p. 2).

Dentro de las empresas, el área del talento se viene posicionando actualmente como uno de los factores primordiales dentro de cada organización, debido a que, la correcta gestión del personal establece la satisfacción en los empleados para que se sientan seguros y confiados en la organización, fundamentó (Meneses, 2019). La motivación es un elemento esencial que necesita mayor atención en las organizaciones, cuya relación es positiva con la satisfacción laboral, (Mitta, 2019, p. 7). Sin embargo, con el pasar de los años algunas organizaciones aún subsisten de no comprender la importancia de la satisfacción en los trabajadores, reteniendo las habilidades potenciales que pueden brindar cada colaborador en su área de trabajo, asimismo, sólo consideran que el salario garantiza la estabilidad de los trabajadores hasta que la organización lo establezca, explicaron (Nolazco y Rodríguez, 2020, p. 2).

Crisanto et al, (2019), estipulan que el incremento de alta rotación laboral, falta de talento humano y cambios en el entorno económico se establecen como componentes de riesgos tanto en factores financieros como en la productividad laboral. Nuñez (2013), nos explica que, para saber confrontar el gran reto de la rotación laboral, las organizaciones deben emplear políticas del capital humano el cual se ajuste a los requerimientos del entorno y rediseñar puestos laborales estimulantes y cómodos para el trabajador (p.6). Para fortalecer el desempeño laboral es fundamental ejecutar estrategias prácticas de retención de los colaboradores donde permita establecer un crecimiento organizacional frente a la modernidad tecnológica que se vive actualmente, explicó (Ames, 2021, p. 2)

La inteligencia artificial basada en el talento humano puede aplicarse en diversas áreas, tales como la evaluación de datos, selección de postulantes y toma de decisiones organizacionales. Los elementos de la inteligencia artificial permiten analizar una gran cantidad de datos para identificar y seleccionar al nuevo personal o retener a los trabajadores, logrando así, tomar buenas decisiones efectivas, (Torres et al., 2023).

Rouse (2021), nos menciona que los sistemas artificiales se catalogan en dos formas; débiles y fuertes. Los débiles son talentos proyectados para desempeñar una ocupación precisa, y los fuertes son inteligencias con habilidades cognitivas, lo

que representa, que tienen la capacidad de proporcionar una solución a una dificultad o tarea desconocida.

Bansal et al., (2023), explican que en el mundo organizacional las empresas que sobrevivan ante esta nueva era digital, requieren innovaciones de manera continua en sus capacidades empresariales como la infraestructura tecnológica, creatividad, mejoras en las prácticas del personal, principalmente en el proceso de selección del personal de RR.HH. Dado que pretende un enfoque de integración y observar el proceso de selección del talento como una cimentación multidimensional que deriva de la composición de elementos digitales y particulares en la capacidad de innovar en las organizaciones.

Por otro lado, la inteligencia artificial ha reducido cierta cantidad de empleos que principalmente elaboraban los trabajadores, este no es un conflicto para el derecho, sino, es un instrumento que nos ayudará a desarrollar la seguridad en nuestros procesos asumiendo que esta trae consigo múltiples beneficios, retos e innovaciones para los sistemas legales, puede ayudarnos a certificar elementos claves para una eficiente dirección de justicia, como lo es el inicio de la velocidad procesal; como resultado de este, promover la reducción de procesos judiciales, lo cual es fuertemente necesario en la justicia colombiana, estipularon (Cucanchón, Gómez y Humoa, 2022).

En definitiva, existe una semejanza característica en la ocupación de las creaciones tecnológicas para el talento humano, la habilidad de innovar, la ventaja competitiva y el trabajo de las organizaciones. Los componentes explicativos del éxito de las investigaciones científicas en las pruebas de gestión afectan secundariamente a la ocupación de las empresas a través de la medición de los beneficios de innovación y por consiguiente de las ventajas competitivas que originará. Estas derivaciones ayudan a emplear la eficiencia del beneficio empresarial en un largo plazo, puesto que, los factores fundamentales del área de RR.HH., y las habilidades de capacidades de innovación de la producción actual considerablemente competitiva se aumentarán con la era del cambio tecnológico, explicaron (Wongsansukcharoen y Thaweepaiboonwong, 2023, p. 3).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

El tipo de estudio fue aplicada. Castro et al., (2023), manifiestan que el estudio de tipo aplicada consiste en los conocimientos adquiridos en la investigación básica para cumplir objetivos determinados en la investigación, por ende, la investigación considera el conocimiento ya alcanzado en una determinada área que va a permitir solucionar problemas prácticos (p.12).

OCDE (2018), define que es una investigación original donde se lleva a cabo para obtener nuevos conocimientos, sin embargo, se dirige especialmente hacia un propósito específico y práctico (p. 418).

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño del estudio fue no experimental y se efectuó de corte transversal, tal como menciona, Álvarez (2020), define que el diseño es la realización de las variables sin manipular las mismas y en donde solo se observa los fenómenos en su entorno concreto para luego estudiarlos, y es transversal cuando las variables solo se permiten medir una vez y mediante ello realizar el análisis correspondiente (p. 4).

La investigación se realizó mediante un análisis correlacional, según Huamani (2019), manifiesta que el análisis correlacional determina el nivel de correspondencia o asociación entre dos o más fenómenos, es decir, se da inicio con la medición de las variables y mediante la hipótesis correlacional y estadística se determina la correlación existente (p. 19).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Inteligencia artificial

Definición conceptual: Pérez (2018), la inteligencia artificial se define como un sistema tecnológico que se encarga de imitar capacidades

cognitivas del ser humano como el aprendizaje, la sensibilidad, la comprensión, manejar el uso del lenguaje humano y la creatividad.

Definición operacional: La inteligencia artificial es una tecnología que ayuda a las empresas a mejorar la producción y por ende la atención a los clientes. Se van a conformar 25 ítems de tipo Likert relacionados con las dimensiones de la inteligencia artificial. El cuestionario fue aplicado a los colaboradores del estudio jurídico, Chincha Alta.

Dimensiones: Las dimensiones de la inteligencia artificial son:
a) tecnología, b) eficiencia, y c) toma de decisiones.

Dimensión 1: Tecnología.

Cano (2018), precisa que la tecnología es primordial dentro de la organización puesto que permite mejorar la productividad, calidad y control, entre otros, aunque la aplicación de la misma debe ser llevada de una manera inteligente.

Indicadores: Los indicadores son:
a) capacitación, b) adaptabilidad, y c) optimización.

Dimensión 2: Eficiencia

Rojas et al., (2017), manifiestan que la eficiencia se define como el nivel de metas o propósitos que cumplen la organización, teniendo en cuenta la productividad y calidad en los procesos operacionales.

Indicadores: Los indicadores son:
a) productividad, b) calidad, y c) innovación.

Dimensión 3: Toma de decisiones

Losada (2019), ostenta que la toma de decisiones es una acción el cual se debe efectuar en base a un problema que suscite tanto dentro de la organización como en la vida personal, es por ello que, se debe analizar a detalle ya que ayudará a obtener buenos resultados y alcanzar los

objetivos esperados, y es importante optar por un buen plan estratégico.

Indicadores: Los indicadores son:

a) planificación, b) mejora continua, y c) resolución de problemas.

Escala de medición: La escala ordinal de Likert.

3.2.2. Variable 2: Retención de talento

Definición conceptual: Miranda (2016), explica que la retención de talento es percibida como acciones que logren motivar al trabajador a permanecer en su área laboral durante periodos largos en la organización. (p. 3). Para medir la variable es a través de las dimensiones, con el objetivo de colocar valor en la retención del talento.

Definición operacional: La retención de talento es una estrategia basada en acciones realizadas por las empresas para perfeccionar las habilidades del talento de cada colaborador. Se van a conformar 25 ítems de tipo Likert relacionados con las dimensiones de la inteligencia artificial. El cuestionario fue aplicado a los colaboradores del estudio jurídico, Chincha Alta.

Dimensiones: Las dimensiones de la retención del talento son:

a) comunicación, b) compensación, y c) satisfacción laboral.

Dimensión 1: Comunicación.

Remicio (2020), define que es el elemento esencial para comunicar a los colaboradores de la organización, para ello se debe efectuar de una manera adecuada para llegar a todos los miembros de la empresa, además, crea un feedback puesto que les aclara al personal las funciones que deben realizar, cómo lo están ejecutando y cómo podrían mejorar su desempeño laboral (p. 15).

Indicadores: Los indicadores son:

a) escucha activa, b) confianza, y c) retroalimentación.

Dimensión 2: Compensación.

García (2006), explica que la compensación económica se basa en el logro de metas como motivar, atraer y retener a los colaboradores dentro de la organización.

Indicadores: Los indicadores son:

a) reconocimiento, b) beneficios económicos, y c) desarrollo laboral.

Dimensión 3: Satisfacción laboral.

Boada (2019), determina que la satisfacción laboral es el resultado de los factores internos, como por ejemplo, la motivación en relación a la tareas laborales, asimismo, involucra sentimientos positivos de acuerdo al desarrollo laboral y autorrealización.

Indicadores: Los indicadores son:

a) motivación, b) trabajo en equipo, y c) condiciones de trabajo.

Escala de medición: La escala ordinal de Likert.

Los ítems se conformaron con respuestas y con opciones de alternativas para la selección de los participantes de la encuesta, este instrumento de cálculo ayudó a evaluar las respuestas de los colaboradores que laboran en el estudio jurídico calificando las opciones o alternativas marcadas en una escala de factores. Para ello, se empleó la escala ordinal de Likert que ayudó a medir las dos variables que son, (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

3.2.3. Matriz de operacionalización

La matriz efectuada del estudio se encuentra en el anexo 4.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

De acuerdo con López (2004), la población es conformada por un grupo de individuos del cual se quiere investigar. La investigación estuvo conformada por una población de 30 colaboradores.

Criterio de inclusión:

- Todo colaborador que desee participar en la presente investigación.

Criterio de exclusión:

- No fueron considerados los clientes del estudio.
- Todo colaborador que no desee participar de la investigación.

3.3.2. Muestra

De acuerdo con el autor Condori (2020), manifiesta que la muestra es una característica de la población y con las mismas particularidades del mismo. La presente investigación utilizó una muestra censal el cual abarca a toda la población para efectos de la recopilación de información.

3.3.3. Muestreo

Según Otzen y Manterola (2017), definen que el mismo tiene por finalidad estudiar la relación entre la distribución entre una variable en la población y en la muestra de la materia de estudio. No se aplicó el muestreo debido a que se procedió a utilizar la muestra censal.

Unidad de análisis:

Un colaborador del estudio jurídico, Chincha Alta, durante el año 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica de la investigación fue la encuesta, debido a que se consideró como un procedimiento de recopilación de datos a través de los ítems que se obtuvo de los resultados con respecto a la

problemática de la investigación. Casas et al., (2003), manifiestan que la encuesta se basa en una técnica que es utilizada como un procedimiento en el estudio, puesto que permite recopilar y obtener datos de una manera rápida y concluyente.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

La investigación empleó como instrumento el cuestionario en un total de 25 ítems con escala de Likert para medir las variables y también proceder a recolectar información mediante la encuesta para dicho estudio. Robles y del Carmen (2015), estipulan que tras someter un instrumento de cotejo a la consulta y al juicio de expertos éste ha de reunir dos criterios de calidad: validez y fiabilidad.

3.4.3. Validación

La validación del instrumento se empleó para poder recoger los datos de los 20 colaboradores, el cual fue en base a la técnica de juicio de expertos compuesto por tres profesionales con grado tanto en maestría como en doctorado pertenecientes de la carrera de administración, los cuales se observan en el anexo 05. Supo (2013), considera que la validación de instrumentos es determinada por el juez experto el cual es un individuo donde ayuda a verificar y evaluar los indicadores e ítems que se han formulado en la investigación (p. 32).

3.4.4. Confiabilidad

En la presente investigación, la confiabilidad del instrumento se logró a través de la aplicación de la encuesta a 10 trabajadores de un estudio jurídico competidor, los mismos trabajadores que lograron ser adquiridos durante el programa SPSS a través del método estadístico Alfa de Cronbach obteniendo un índice de 0.725, en su totalidad realizado en todo el cuestionario que mide las dos variables conformado por 25 ítems, dicho cuestionario muestra un alto nivel de confiabilidad, Tuapanta et al, (2017), mencionan que el rango para

brindar una buena confiabilidad es el rango 0.7 a 0.9, lo que concluye que el instrumento de validación está apto para implementarse a toda la muestra del estudio (ver Anexo 6, Tabla 1).

3.5. Procedimientos

En el momento en que el proyecto de investigación fue aprobado, se conversó para pedir permiso al gerente del estudio jurídico para la realización de la encuesta dentro del estudio. Cuando se obtuvo el permiso se procedió a la aplicación del cuestionario hacia los colaboradores del estudio jurídico, Chinchá Alta, 2023, el cuestionario obtuvo como resultados medir la inteligencia artificial, así como, medir la información obtenida de la retención del talento de los colaboradores, para ello se aplicó el cuestionario mediante el formulario Google Forms, el mismo que ayudó a realizar el instrumento de investigación. Para la realización del instrumento, validación, aplicación del instrumento y obtención de datos, se estimó en un tiempo aproximado de cuatro semanas y media. Luego de obtener la información del formulario Google Forms recopilada de los colaboradores se procedió a descargar el Excel y aplicar la obtención de datos en el programa SPSS, el cual estableció la relación y el nivel de existencia entre las variables de la investigación, después, se procedió a elaborar gráficos de las dos variables en general en donde determinó la correlación entre las mismas con el objetivo de conocer la evaluación que tienen los colaboradores sobre las variables correspondientes dentro del estudio jurídico.

3.6. Método de análisis de datos

El presente estudio utilizó el método descriptivo ya que va a permitir valorar la distribución de los datos obtenidos mediante tablas y gráficos de frecuencias con las debidas interpretaciones de cada una y con la finalidad de validar los resultados de cada variable de la investigación. Guevara et al, (2020), mencionan que el método descriptivo se basa en un método eficiente para obtener la recolección de información durante la investigación, sin embargo, se puede utilizar de diferentes maneras siempre y cuando se establezca un objetivo determinado (p. 9).

El estudio utilizó el método inferencial estadística debido a que se obtuvo la hipótesis general y específicas a través de la estadísticas adecuadamente analizada e interpretada ya que se debe efectuar la prueba de normalidad con la finalidad de conocer si la información mantiene o no una distribución adecuada, para ello se efectuó una prueba de normalidad de Rho Spearman, para después conocer el medio estadístico que se empleó en la investigación. Cuando ya se aplicó el método estadístico, se procedió a procesar los datos obtenidos en el programa SPSS, por consiguiente, se interpretó el valor de significancia donde se verificó la relación de ambas variables, tal como la hipótesis, el objetivo y el problema de la investigación. Acosta et al, (2014), explican que el método inferencial se basa en llegar a las conclusiones el cual brinden una apropiada base científica para emplear toma de decisiones, considerando la muestra obtenida (p. 8).

3.7. Aspectos éticos

El estudio cumplió con los aspectos éticos como la responsabilidad, compromiso, honestidad, ética y esencialmente con el debido respeto hacia la autoría en la elaboración del marco teórico y referencias bibliográficas de acuerdo a las normas Apa. De la misma manera, según el manual del trabajo efectuado por la universidad se ha respetado en la presente investigación, tanto como se ha cumplido con el número de referencias y citas de acuerdo a la guía correspondiente en la investigación. Por último, se expresa que los resultados obtenidos en la investigación no se han manipulado, ni adulterados, no hubo plagio alguno en la investigación, destacando la veracidad en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Análisis de la variable: Inteligencia artificial

Tabla 1. Aplicación de la Inteligencia Artificial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3.3	3.3	3.3
	Regular	10	33.3	33.3	36.7
	Óptimo	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Interpretación:

Según la tabla 2, se puede evidenciar a detalle el 100% del total de los colaboradores encuestados dentro del estudio jurídico materia de estudio; el 63.3% el cual presenta que la inteligencia artificial está en un nivel óptimo, asimismo, el 33.3% se evidencia que los colaboradores manifiestan la aplicación de la inteligencia artificial en un porcentaje regular y por último, el 3.3% se establece en un nivel deficiente proporcionalmente.

Análisis de la variable: Retención del talento

Tabla 2. Aplicación de la Retención del talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10.0	10.0	10.0
	Regular	6	20.0	20.0	30.0
	Óptimo	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 3, el total del 100% de colaboradores encuestados en el estudio jurídico con respecto a la variable Retención del talento; el 70.0% presenta que la retención del talento se encuentra en un nivel óptimo, además, el 20.0% en un nivel regular y, por último, el 10.0% se encuentra en un nivel deficiente.

Tabla 3. Distribución porcentual de Tecnología					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3.3	3.3	3.3
	Regular	13	43.3	43.3	46.7
	Óptimo	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Análisis de la dimensión: Tecnología

Interpretación:

En la tabla 4, se visualiza a precisión del 100% de los colaboradores encuestados dentro del estudio jurídico; que el 53.3% presenta que la tecnología es un beneficio dentro del estudio jurídico y el cual se encuentra en un nivel óptimo, igualmente, el 43.3% manifiestan que el mismo se presenta en un porcentaje regular y por último, el 3.3% determinan que se encuentra en un nivel deficiente.

Tabla 4. Distribución porcentual de la Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	16.7	16.7	16.7
	Regular	17	56.7	56.7	73.3
	Óptimo	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Análisis de la dimensión: Eficiencia

Interpretación:

Según la tabla 5, se evidencia a detalle el total del 100% de colaboradores encuestados en el estudio jurídico; donde el 56.7% presenta que la eficiencia dentro del estudio jurídico se encuentra en un nivel regular, de esta manera, el 26.7% mencionan que se encuentran en un nivel óptimo y, por último, el 16.7% determinan que la eficiencia se encuentra en un nivel deficiente.

Análisis de la dimensión: Toma de decisiones

Tabla 5. Distribución porcentual de la Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	20.0	20.0	20.0
	Regular	19	63.3	63.3	83.3
	Óptimo	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Interpretación:

Según en la tabla 6, se puede apreciar a detalle del 100% de los colaboradores encuestados en el estudio jurídico; donde el 63.3% presenta que la toma de decisiones dentro del estudio jurídico se encuentra en un nivel regular, asimismo, se observa que el 16.7% se encuentra en un nivel óptimo y el 20.0% en un nivel deficiente correspondientemente.

Análisis de la dimensión: Comunicación

Tabla 6. Distribución porcentual de la Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10.0	10.0	10.0
	Regular	4	13.3	13.3	23.3
	Óptimo	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 7, se observa a detalle el total del 100% de los colaboradores encuestados en el estudio jurídico; el cual el 76.7% presenta que la comunicación dentro del estudio jurídico se encuentra en un nivel óptimo, igualmente, el 13.3% se encuentra en un nivel óptimo y por último, el 10.0% en un nivel deficiente respectivamente.

Tabla 7. Distribución porcentual de la Compensación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	16.7	16.7	16.7
	Regular	19	63.3	63.3	80.0
	Óptimo	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Análisis de la dimensión: Compensación

Interpretación:

Según en la tabla 8, se observa a detalle el total del 100% de los colaboradores encuestados en el estudio jurídico; donde el 63.3% presenta que la compensación dentro del estudio jurídico se encuentra en un nivel regular, también, se evidencia que el 20.0% presenta un nivel óptimo y, por último, el 16.7% en un nivel deficiente proporcionalmente.

Tabla 8. Distribución porcentual de la Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10.0	10.0	10.0
	Regular	19	63.3	63.3	73.3
	Óptimo	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Análisis de la dimensión: Satisfacción laboral

Interpretación:

En la tabla 9, se puede evidenciar a detalle del 100% de los colaboradores encuestados en el estudio jurídico; donde el 63.3% presenta que la satisfacción laboral dentro del estudio jurídico se establece en un nivel regular, además, el 26.7% en un porcentaje óptimo y por último, el 10.0% en un porcentaje deficiente respectivamente.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de normalidad

Según el autor Molina (2022), manifiesta que cuando la muestra de la investigación es mínimo a 50 individuos se utiliza la prueba estadística de Shapiro-Wilk, sin embargo, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se aplica cuando la muestra del estudio asciende a 50 individuos.

Hipótesis:

H0: Los datos de información mantienen una distribución normal.

Ha: Los datos de información no mantienen una distribución normal.

Criterio de decisión:

Si $\text{sig.} < 0.05$ se rechaza la H0 y se acepta la Ha.

Si $\text{sig.} > 0.05$ se acepta la H0 y se rechaza la H1.

Tabla 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia artificial	.138	30	.153	.902	30	.009
Retención talento	.273	30	<.001	.834	30	<.001

De acuerdo con la tabla 10, se puede observar que ambas variables no mantienen una distribución uniforme, para ello, se determina que es una distribución no paramétrica y está conformada por una muestra de 30 colaboradores, es por ello que, se emplea la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Prueba de Hipótesis General:

Ho: No existe relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

H1: Existe relación entre la Inteligencia Artificial y Retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Tabla 10. Análisis de la Inteligencia artificial y Retención del talento

Rho de Spearman	Inteligencia artificial	Coeficiente de correlación	de 1.000	.667**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Retención del talento	Coeficiente de correlación	de .667**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

Interpretación:

Se observa en la tabulación 11, que se utilizó la prueba estadística de Shapiro-Wilk donde ayuda a comprobar la hipótesis de normalidad, puesto que, la muestra está conformada por menos de 50 colaboradores. Es por ello que, se demostró que existe una correlación positiva moderada de acuerdo a los resultados arrojados mediante el programa SPSS, donde se alcanzó un resultado de 0.667 entre la V1 y la V2. Asimismo, el nivel de significancia que se obtuvo fue de < 0.001 . Por ello, según el criterio de decisión (Sig. <0.05), entonces, se rechaza la hipótesis nula y posteriormente se acepta la hipótesis alterna, en otras palabras, existe una relación demostrativa entre la Inteligencia Artificial y Retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación entre la inteligencia y comunicación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Ho: No existe relación entre la inteligencia y comunicación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Tabla 11. Análisis de la Inteligencia artificial y Comunicación

Rho de Spearman	Inteligencia artificial	Coeficiente de correlación	1.000	.685**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Comunicación	Coeficiente de correlación	.685**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, según la tabla 12, se observa la relación existente positiva moderada de acuerdo a los datos obtenidos mediante el programa SPSS, el cual tuvo un total de 0.685 entre las dos variables del estudio. El nivel de significancia de < 0.001 . Por ello, según el criterio de decisión (Sig. < 0.05), se considera que se rechaza la hipótesis nula y posteriormente se acepta la hipótesis alterna, en otras palabras, existe una relación significativa entre la Inteligencia Artificial y Comunicación en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación entre la inteligencia y compensación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Ho: No existe relación entre la inteligencia y compensación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Tabla 12. Análisis de la Inteligencia artificial y Compensación

Rho de Spearman	Inteligencia artificial	Coeficiente de correlación	1.000	.478**
		Sig. (bilateral)	.	.008
		N	30	30
	Compensación	Coeficiente de correlación	.478**	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	.
		N	30	30

Interpretación:

En la tabla 13, se observa los datos obtenidos en la tabulación donde señala que existe una correlación positiva moderada de acuerdo al programa SPSS, teniendo como resultado un coeficiente de 0.478 entre las dos variables del estudio. La significancia alcanzada es de un total de 0.008. De esta manera, según el criterio de decisión (Sig.<0.05), se considera que se rechaza la hipótesis nula y posteriormente se acepta la hipótesis alterna, en otras palabras, existe una relación significativa entre la Inteligencia Artificial y Compensación en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación entre la inteligencia y satisfacción laboral en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Ho: No existe relación entre la inteligencia y satisfacción laboral en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

Tabla 13. Análisis de la Inteligencia artificial y Satisfacción laboral

Rho de Spearman	Inteligencia artificial	Coeficiente de correlación	1.000	.580**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.580**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

Interpretación:

En la tabla 14, se observa los datos obtenidos en la tabulación donde señala que existe una correlación positiva moderada de acuerdo con el programa SPSS, el cual se obtuvo un resultado de 0.580 entre las dos variables. La significancia efectuada fue de <0.001. De manera que, de acuerdo con el criterio de decisión (Sig. < 0.05), se concluye que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo cual, en otras palabras, existe relación significativa entre la Inteligencia Artificial y Satisfacción laboral en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.

V. DISCUSIÓN

En este marco, el objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el distrito de Chincha Alta, año 2023, el cual se buscó identificar la correlación entre ambas variables, aplicando el Rho de Spearman con un resultado de 0,667, que interpreta una correlación positiva moderada entre la variable Inteligencia Artificial y la variable Retención de Talento. Ante lo descrito se acepta la hipótesis general, de tal manera que se logra cumplir con el objetivo principal determinando la relación entre ambas variables para la presente investigación.

De acuerdo con el resultado encontrado en el objetivo principal coincide con lo obtenido por Montoya (2021), donde destaca en su investigación el impacto de la IA en la gestión de selección del personal, el cual las variables obtuvieron una correlación positiva establecido por un resultado de un total de 0,466 (Rho Spearman), considerando que las organizaciones que manejen la tecnología IA, dentro del área de RR.HH., estarán favorecidas en sus procesos ya que los cambios tecnológicos con el tiempo se van incrementando y ello ayuda a optimizar los tiempos en los diversos procesos laborales. Concuerta con el autor More (2019), manifiesta que la tecnología a ayudado a las empresas a aumentar los rendimientos del trabajo y de esta manera automatizar las tareas laborales, asimismo, utilizaron la inteligencia artificial para medir, evaluar y estimular el rendimiento de los colaboradores y de este modo fijar objetivos en relación a la retención del talento humano.

En referencia los hallazgos encontrados en el objetivo específico 1, se buscó identificar la relación que existe entre la inteligencia artificial y la comunicación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023, aplicando el Rho de Spearman con un resultado de 0,685, dónde se comprobó una correlación positiva moderada entre la variable Inteligencia Artificial y la dimensión comunicación en un estudio jurídico. De acuerdo a ello, se acepta la hipótesis específica 1, de tal manera que se logra cumplir con el objetivo específico 1, determinando la relación entre ambas variables para la presente investigación.

Los resultados conseguidos guardan analogía con la investigación de Aguirre et al, (2021), los investigadores aplicaron a su investigación la Inteligencia Artificial obteniendo los mismos resultados, es decir, que el 93% de los encuestados que aplican la tecnología mencionada ha permitido mejorar la comunicación laboral en los colaboradores obteniendo así, mejores decisiones, mejor capacidad de análisis, mejor trabajo en equipo, puesto que, al enfrentarse a la nueva tecnología entre colaboradores se logran compartir ideas u opiniones para conllevar a un mejor objetivo en común y por ende, se obtiene una mayor productividad. Concuerda con el autor Cantero (2021), establece que los sistemas tecnológicos como la inteligencia artificial ofrecen una mejor retroalimentación que los mismos gerentes o jefes inmediatos, la IA se encarga de notificar a los colaboradores sobre sus tareas laborales manteniendo una buena comunicación laboral entre los mismos, todo ello ha permitido tomar mejores decisiones e incrementar la productividad en los trabajadores.

En referencia al objetivo específico 2, se buscó determinar la relación que existe entre la inteligencia artificial y la compensación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023, aplicando el Rho de Spearman con un resultado de 0,478, dónde se comprobó una correlación positiva moderada entre la variable Inteligencia Artificial y la dimensión compensación en un estudio jurídico. De acuerdo a ello, se acepta la hipótesis específica 2, de tal manera que se logra cumplir con el objetivo específico 2, determinando la relación entre ambas variables para la presente investigación.

De esta manera el autor Miles (2021), menciona en su investigación que al aplicar la inteligencia artificial se logró aumentar la eficiencia en los trabajadores en la empresa y por ende se incrementaron los incentivos, como compensaciones que recibía el personal por parte de la empresa, debido a su ardua labor y desempeño, todo ello, es en relación a las capacitaciones hacia el personal frente a la nueva tecnología. Siendo el resultado encontrado donde manifiesta lo mismo el autor Wongsansukcharoen y Thaweepaiboonwong (2023), que las empresas que innovan en tecnologías logran compensar de una manera estratégica a los colaboradores para complementar los objetivos de la presente innovación, es por

ello que, la inteligencia artificial mantiene una relación positiva con la compensación y el desempeño de la organización.

En referencia al objetivo específico 3, se buscó identificar la relación que existe entre la inteligencia artificial y la satisfacción laboral en la retención en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023., aplicando el Rho de Spearman con un resultado de 0,580, dónde se comprobó una correlación positiva moderada entre la variable Inteligencia Artificial y la dimensión satisfacción laboral en un estudio jurídico. De acuerdo a ello, se acepta la hipótesis específica 3, de tal manera que se logra cumplir con el objetivo específico 3, determinando la relación entre ambas variables para la presente investigación.

Se concuerda en su estudio de Pimental (2020), manifestando que la inteligencia artificial influyó positivamente en las empresas de Comercio Internacional, en donde destaca que las variables obtuvieron una correlación positiva moderada con un resultado de 0,469 (Rho Spearman), puesto que convierte a los colaboradores satisfechos en sus áreas de trabajo, eliminando tareas repetitivas o fatigantes para el personal y de esta manera, crear estrategias que incentiven a los colaboradores a ser más productivos y puedan adoptar las nuevas tecnologías. Asimismo, ante lo descrito por Torres et al., (2023), donde mencionan que el uso de la IA también permite mejorar la caracterización de los procesos del talento humano, facilitando una experiencia adaptable y de satisfacción laboral para los colaboradores y gerentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se concluye en el objetivo general que es determinar la relación entre la variable inteligencia artificial y la variable retención del talento, donde se obtuvo un porcentaje de datos que estableció el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables, el cual es igual a 0,667 y tiene un nivel de significancia $<0,001$, es por ello que, se objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. De manera que, se permite concluir que se mantiene una correlación positiva moderada entre ambas variables de la presente investigación.

Segunda, se concluye en el objetivo específico 1, que es identificar la relación entre la variable inteligencia artificial y la dimensión comunicación, donde se obtuvo un porcentaje de datos que estableció el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables, el cual es igual a 0,681 y significancia $<0,001$, es por ello que, se objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. De modo que, se permite concluir que se mantiene una correlación positiva moderada entre ambas variables de la presente investigación.

Tercera, se concluye en el objetivo específico 2 la relación entre la variable inteligencia artificial y la dimensión compensación, donde se obtuvo un porcentaje de datos que estableció el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables, el cual es igual a 0,478 y significancia 0,008, es por ello que, se objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. De manera que, se permite concluir que se mantiene una correlación positiva moderada entre ambas variables de la presente investigación.

Cuarta, se concluye en el objetivo específico 3 la relación entre la variable inteligencia artificial y la dimensión satisfacción laboral, donde se obtuvo un porcentaje de datos que estableció el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables, el cual es igual a 0,580 y significancia $<0,001$, es por ello que, se objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. De modo que, se permite concluir que se mantiene una correlación positiva moderada entre ambas variables de la presente investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, se recomienda al gerente general del estudio jurídico, seguir mejorando la inteligencia artificial en relación a la retención del talento, con ello se planifica que el estudio jurídico debe involucrarse más en las necesidades o problemas que requieren los colaboradores en base a sus actividades, a fin de incrementar la producción y eficiencia en la empresa.

Segunda, se recomienda al gerente general del estudio jurídico, seguir mejorando la comunicación aplicando la inteligencia artificial en los colaboradores, puesto que es importante establecer una buena comunicación para la definición clara de las actividades que se realizarán durante el día.

Tercera, se recomienda al gerente general del estudio jurídico, seguir mejorando en los incentivos que se les brinda a los colaboradores como son las compensaciones tanto económicas como no económicas aplicando la inteligencia artificial, de modo que la tecnología ayuda a entablar mejores lineamientos motivacionales logrando los objetivos y metas estratégicas dentro del estudio jurídico.

Cuarta, se recomienda al gerente general del estudio jurídico, seguir mejorando en las estrategias o métodos que se utilizan para el incremento de la satisfacción laboral utilizando herramientas tecnológicas tal como la inteligencia artificial, debido a que se logra mejorar la habilidades y capacidades de los colaboradores mediante capacitaciones o retroalimentación, ello beneficia a que los mismos puedan sentirse satisfechos con sus trabajos en el estudio jurídico.

REFERENCIAS

- Acosta, S., Laines, B., & Piña, G. (2014). *Estadística Inferencial*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/316022/ma148_manual_2014_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguiar, L., Cunha, C., & Silva, W. (2022). Customer satisfaction in service delivery with artificial intelligence: A meta-analytic study. *Revista de Administração Mackenzie*, 26(06), 4-30. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/ram/a/WxxsLRCDQPyVGSjYMLFxdK/?lang=en#>
- Aguirre, I., Argomedo, 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*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21241/Impacto%20de%20la%20adopci%C3%B3n%20de%20Inteligencia%20Artificial%20como%20estrategia%20de%20Negocio%20en%20las%20Empresas%20-%20AGUIRRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala, Ecuador: Universidad Técnica de Machala. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4>
- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43(1), 02. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3224/3675>
- Bansal, A., Panchal, T., Jabeen, F., Sachin, M., & Singh, G. (2023). A study of human resource digital transformation (HRDT): A phenomenon of innovation

- capability led by digital and individual factors. *Journal of Business Research*, 157, 02. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0148296322010761?token=93550851D94E8313682F0041E6BE21277A89314B657D6D53E1AB59CB91752538CF5CB7C20085D6EBE562E16F7865F1FE&originRegion=us-east-1&originCreation=20230520205133>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 4-29. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740/1812>
- Cano, G. (2018). ICTs in companies: evolution of technology and structural change in organizations. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313252>
- Cantero, G. (2021). *La inteligencia artificial en los procesos de selección*. Segovia, España: Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48201/TFG-N.1601.pdf?sequence=1>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 31(8). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 12. Obtenido de <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/Tecnura/article/view/19171>
- Cevasco, L., & Corvalán, J. (2019). *Inteligencia Artificial y trabajo: Construyendo un nuevo paradigma de empleo*. Buenos Aires: Editorial Astre S.R.L. Obtenido de <https://www.dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2019/08/IA-y-Trabajo-final.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición*. México: The McGraw-Hill Companies. Obtenido de

- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chinchay, P., & Lozada, M. (2020). *Aplicaciones de la inteligencia artificial en la estrategia empresarial*. Perú: Universidad Peruana de las Ciencias Aplicadas. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652935/C_hinchay_MP.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Crisanto, K., Poma, S., Wendorff, J., & Martinez, P. (2019). *Aplicación del modelo de estrategias de gestión de retención basadas en evidencia. Caso: Retención de la fuerza de ventas de la "EPA"*. Perú: Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://congreso.pucp.edu.pe/ciencias-gestion/wp-content/uploads/sites/54/2019/02/APLICACION-DEL-MODELO-DE-ESTRATEGIAS-DE-GESTION-DE-RETENCION-BASADAS-EN-EVIDENCIA-.pdf>
- Cucanchón, L., Gómez, N., & Humoa, C. (2022). *Transformaciones, desafíos y beneficios de la aplicación de la inteligencia artificial (IA) en el ejercicio de la abogacía en Colombia*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/205ac3ee-1356-484f-9aa4-e0cc867f9953/content>
- Davenport, T. (2000). *Capital Humano*. Barcelona: Ediciones Gestión. Obtenido de <https://www.casadellibro.com/libro-capital-humano-crenado-ventajas-competitivas-a-partir-de-las-personas/9788480885249/729068>
- Diestra, N., Cordova, A., Caruajulca, C., Esquivel, D., & Nina, S. (2021). Artificial intelligence and managerial decision making. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 65. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1631/1914
- Fadillah, I., Heng Ka, K., NG Wee, F., & Muhammad, I. (2021). Talent Management Practices, Employee Engagement, Employee Retention; Empirical Evidence from Malaysian SMEs. *Studies of Applied Economics*, 39(10), 3-13. Obtenido de <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/eea/article/view/5572>

- Fajardo, C. (2019). Analysis of efficiency of artificial intelligence as Analysis of efficiency of artificial intelligence as. *Publicaciones en Ciencias y Tecnología*, 13(1), 2-13. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/en_a21v7n2.pdf
- Férrandez, A. (2019). *Inteligencia artificial en los servicios financieros*. España: Boletín Económico: Artículos Analíticos. Obtenido de <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/8448/1/be1902-art7.pdf>
- Florido, A. (2020). *Modelo de Chatbot de Inteligencia Artificial articulado con el Business Process Management (BPM) del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) para el área de la Subdirección para la Industria de Comunicaciones (SICom)*. Colombia: Universidad EAN. Obtenido de <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10107/FloridoAlberto2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, O. (2006). La compensación financiera: una medida del valor del trabajador. *Pensamiento & Gestión*(21), 3. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602107.pdf>
- Guerra, S., & Gálvez, N. (2020). *Estrategias de retención de talento y la rotación de personal en la empresa Serlítec S.A.C., Lima 2019*. Perú: Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3198/Sandra%20Guerra_Nestor%20Galvez_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 9-11. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Halpin, L., & Dannemiller, D. (2019). *Inteligencia artificial: La próxima frontera para las firmas de gestión de inversiones*. Deloitte. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/risk/inteligencia-artificial-agosto-2019.pdf>
- Huamani, S. (2019). *Habilidades de investigación pedagógica en los docentes de primaria*. Juanjuí, Perú: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de

- <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1641/HUAMANI%20MANTARI,%20SOFIA.pdf?sequence=1>
- Kebork, V., & Prato, A. (2018). *Cultura organizacional y retención de talento. Caso practimercados día a día. Estudio del personal administrativo año 2018*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Obtenido de [w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Graduado/36.-KEBORK%20Y%20PRATO\(Cultura%20organizacional%20y%20retencion%20de%20talento.caso%20practimercados%20dia%20dia.estudio%20del%20personal%20administrativo%20ano%202018\)\(ANUAL\).pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Graduado/36.-KEBORK%20Y%20PRATO(Cultura%20organizacional%20y%20retencion%20de%20talento.caso%20practimercados%20dia%20dia.estudio%20del%20personal%20administrativo%20ano%202018)(ANUAL).pdf)
- Khandelwal, A., & Shekhawat, N. (29 de mayo de 2018). *Role of Talent Retention in Reducing Employee Turnover*. Obtenido de Producto y Servicio : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3186397
- Kurzweil, R. (2005). *The Singularity Is Near: When Humans Transcend Biology*. Viking Penguin. Obtenido de <https://paisdospuntocero.files.wordpress.com/2018/04/book-kurzweil-singularity-is-near-1.pdf>
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 2-11. Obtenido de https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social1.pdf
- Letchmiah, L., & Thomas, A. (2017). Retention of high-potential employees in a development finance company. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, 3-9. Obtenido de <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/924/1280>
- Llamas, J., Mendoza, O., & Graff, M. (2022). Enfoques regulatorios para la Inteligencia Artificial (IA). *Revista Chilena de Derecho*, 49(3), 5. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=08cf05c8-d4b1-4b8a-bb35-eff23f37e81d%40redis>
- Llerena, G., & Guevara, A. (2021). *Aspectos jurídicos y éticos de la Inteligencia Artificial en la Administración de Justicia: un análisis de las implicancias de los algoritmos y sus sesgos*. Arequipa: Universidad Católica del Perú. Obtenido de

http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16977/1/LLERENA_DELGADO_GAB_JUR.pdf

- López, L. (2022). *Aplicación web con técnicas de reconocimiento facial e inteligencia artificial para el control de la asistencia del talento humano a la escuela de educación básica “Enrique Vacas Galindo” del puyo*. Ambato-Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14536/1/UA-MFG-EAC-001-2022.pdf>
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 1. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Losada, E. (2019). Qué importancia tiene la toma de decisiones para el desarrollo empresarial. *Universidad Militar Nueva Granada*, 5-24. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21373/LosadaCachachoErikaHiomara2019.pdf?sequence=2>
- Lunenburg, F. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT, BUSINESS, AND ADMINISTRATION*, 15(1). Obtenido de <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C%20Expectancy%20Theory%20%20Altering%20Expectations%20IJMBA%20V15%20N1%202011.pdf>
- Mabaso, C., Maja, M., Kavir, M., Lekwape, L., Makhasane, S., & Khumalo, M. (2021). Talent retention strategies: An exploratory study within the consulting industry in Gauteng province, South Africa. *Acta Commercii - Independent Research Journal in the Management Sciences*, 21(1), 3-14. Obtenido de <http://www.scielo.org.za/pdf/acom/v21n1/09.pdf>
- Manzano, M. (2021). *Programa de captación y retención de talento humano en una PYME*. TFM MAPOT. Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/201778/TFM_2022_Manzano_Jara_Mar%C3%ADa.pdf?sequence=1
- Martínez, & Campos. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004

- Meneses, K. (2019). Strategies of Attraction and Retention of Human Talent to Reduce Staff Rotation. *Universidad Militar Nueva Granada*, 04. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf>
- Miles, I. (2021). *Impacto y análisis de la implementación de la inteligencia artificial en la auditoría de empresas de servicios de información del Ecuador (calificadoras de riesgo) en un futuro próximo*. Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito: Quito. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19916/1/UPS-TTQ243.pdf>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 3. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf
- Mitta, D. (2019). Diversity management The millennial challenge in a group of organizations: who are they, what motivates them and how to retain them? *360: Revista de ciencias de la gestión*(4), 7. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/21117/20858>
- Molina, M. (16 de febrero de 2022). *Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras*. Obtenido de <https://anestesiario.org/2022/analisis-de-normalidad-una-imagen-vale-mas-que-mil-palabras/>
- Monroy, J. (2021). *Propuesta de intervención para la retención del talento humano en la empresa comercializadora performance S.A.S, a partir de la herramienta modelo de modernización para la gestión de Organizaciones MMGO*. Bogotá, D.C., Colombia: Universidad EAN. Obtenido de <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10995/MonroyJohn2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya, M. (2021). *Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección en recursos humanos internacionales*. Perú.: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1447fb76-9f0c-481b-8ddd-bd32030a1333/content>
- Moore, P. (2019). Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores. *BBVA OpenMind*, 04. Obtenido de

<https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2019/11/BBVA-OpenMind-Phoebe-V-Moore-Inteligencia-artificial-en-entorno-laboral-Desafios-para-trabajadores.pdf>

- Naranjo, M. (2020). *Estrategias de gestión humana para la fidelización y retención del personal en las organizaciones*. Bolivia: Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9571/Estrategias_gesti%C3%B3n%20humana%20para%20la%20fidelizaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nolazco, F., & Rodríguez, D. (2020). The three pillars for the retention of human talent in a general services company. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 2. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1240/1676>
- Núñez, B. (2013). *Propuesta para reducir el índice de Rotación en una Empresa Japonesa*. México: Instituto Politécnico Nacional. Obtenido de <https://studylib.es/doc/6617303/propuesta-para-reducir-el-%C3%ADndice-de-rotaci%C3%B3n-en-una-empre...>
- OECD Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). *Manual de Frascati 2015. Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. Editorial MIC. Obtenido de <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264310681-es.pdf?expires=1687136257&id=id&accname=guest&checksum=5BC13190353E6220482D8CBBF19F14EC>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.* Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez, B. (2018). Inteligencia artificial. *INCyTU(12)*, 01. Obtenido de https://www.foroconsultivo.org.mx/INCyTU/documentos/Completa/INCYTU_18-012.pdf
- Pérez, E., & Rojas, D. (2019). *Impacto de la inteligencia artificial en las empresas con un enfoque global*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de

- https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628123/P%C3%A9rezL_E.pdf?sequence=3
- Pimentel, G. (2020). *La Inteligencia Artificial y su influencia en la eficiencia del Comercio Internacional*. Lima-Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e190d249-c1ca-4006-bf5f-cf1b0d0a12cd/content>
- Remicio, P. (2020). Comunicación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café del Perú, Miraflores - 2020. *Universidad Autónoma del Perú*, 15-159. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1367/Remicio%20Diaz%2c%20Pamela%20Nathaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivadero, U. (2019). *La atracción y retención de talentos en tiempos de crisis en la provincia de Córdoba*. Córdoba: Universidad Siglo 21. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18534/Trabajo%20Final%20de%20Grado.%20-%20ursula%20rivadero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robles, P., & del Carmen, M. (2015). Validation by expert judgements: two cases of qualitative research in Applied Linguistics. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*. Obtenido de https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Rodríguez, F., & Arana, J. (2010). *La teoría de la mente: de la inteligencia artificial a la inteligencia híbrida*. Madrid: Neurofilosofía. Perspectivas contemporáneas. Obtenido de <http://jlgonzalezquiros.es/2010%20La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20mente%20de%20la%20inteligencia%20artificial%20a%20la%20inteligencia%20h%C3%ADbrida.pdf>
- Rojas , M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6), 3-15. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Rojas, Z. (2019). *Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de Energía Eléctrica Rep, Lima año 2017*. Pimentel-Perú:

- Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5585/Rojas%20Maldonado%2C%20Zully%20Marlene.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rouhiainen, L. (2018). *Inteligencia artificial: 101 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro*. Barcelona: Editorial Planeta, S.A. Obtenido de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/40/39307_Inteligencia_artificial.pdf
- Rouse, M. (abril de 2021). *Inteligencia artificial o IA*. Obtenido de <https://www.computerweekly.com/es/definicion/Inteligencia-artificial-o-IA>
- Ruiz, E. (2023). *Avances y desafíos de la inteligencia artificial en el mundo laboral. Una visión desde el sector público y privado*. Cielo Laboral. Obtenido de https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/06/ruiz_noticias_cielo_n6_2023.pdf
- Sánchez, E. (2021). *Inteligencia artificial y la productividad en la Empresa NOVACERO*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34002/1/814%20MKT.pdf>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 3. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Schlechter, A., Syce, C., & Bussin, M. (2016). Predicting voluntary turnover in employees using demographic characteristics: A South African case study. *Acta Commercii*, 16(1), 2. Obtenido de http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-19992016000100001&lang=es
- Supo, J. (2013). Cómo validar un instrumento – La guía para validar un instrumento en 10 pasos. *Copyright*, 32-64. Obtenido de https://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf

- Torres, P., Soto, M., & Morillo, R. (2023). Artificial intelligence (AI) in the human capital of panama maritime sector. *Revista EOnline Tech*, 2(2), 3. Obtenido de <https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RET/article/view/368/653>
- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*(10), 8-12. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Valero, C. (2021). Derecho e inteligencia artificial en el mundo de hoy: escenarios internacionales y los desafíos que representan para el Perú. *Revista de Derecho*, 7. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/24880/23665>
- Weller, J., Gontero, S., & Campbell, S. (2019). *Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos*. Santiago: Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 201. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44637/1/S1900367_es.pdf
- Wongsansukcharoen, J., & Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand. *European Research on Management and Business Economics*, 29, 03. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S244488342200016X?token=83DBB892D36D181D2E2ADCEED99B76C75BEF3C6187658483A348519516E4319397A370B918F2D29584DB76E69386DD04&originRegion=us-east-1&originCreation=20230520211033>

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
V1: INTELIGENCIA ARTIFICIAL	Llamas et al., (2022) la inteligencia artificial es una cosa no natural, producto de la artesanía humana que se crea para realizar algún tipo de función u oficio.	La variable será medida mediante sus dimensiones con la finalidad de establecer un alcance de la inteligencia artificial.	Tecnología Eficiencia Toma de decisiones	Capacitación Adaptabilidad Innovación Productividad Calidad Optimización Planificación Mejora continua Resolución de problemas	1 2 3 4,5 6 7 8,9 10 11 12	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo	ORDINAL	CUESTIONARIO
2: RETENCIÓN DEL TALENTO	Miranda (2016) es comprendida como el conjunto de políticas y acciones que motivan a un individuo a permanecer durante periodos prolongados dentro de una empresa en particular.	La variable será medida mediante sus dimensiones con la finalidad de establecer un alcance de la retención del talento.	Comunicación Compensación Satisfacción laboral	Escucha activa Confianza Retroalimentación Reconocimiento Beneficios económicos Desarrollo laboral Motivación Trabajo en equipo Condición de trabajo	13 14 15,16 17 18 19,20 21 22 23 24,25	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo	ORDINAL	

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.</p>	<p>Inteligencia Artificial</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia artificial y comunicación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia artificial y compensación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia artificial y satisfacción laboral en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la inteligencia artificial y comunicación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia artificial y compensación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.</p> <p>Identificar la relación entre la inteligencia artificial y satisfacción laboral en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe la relación entre la inteligencia artificial y comunicación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.</p> <p>Existe la relación entre la inteligencia artificial y compensación en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.</p> <p>Existe la relación entre la inteligencia artificial y satisfacción laboral en la retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023.</p>	<p>Retención del talento</p>	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Objetivo: Determinar la relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el distrito de Chincha Alta, año 2023.

Instrucciones: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponde a cada alternativa que se muestre a continuación.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítem	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Recibe una capacitación continua sobre la inteligencia artificial dentro de la empresa por parte de su jefe.					
2	Considera que la capacitación ayuda a desarrollar sus capacidades para mejorar sus actividades diarias.					
3	Logra adaptarse con facilidad frente a los cambios dentro del entorno laboral.					
4	Considera que los cambios son un desafío más hacia la empresa.					
5	La implementación de la inteligencia artificial genera una ventaja competitiva.					
6	La inteligencia artificial permite ejecutar diversas tareas laborales en un corto plazo.					
7	La inteligencia artificial logra utilizarse eficientemente por el equipo de trabajo.					
8	La inteligencia artificial brinda un mejor servicio de calidad hacia los clientes.					
9	La inteligencia artificial ayuda a optimizar sus tiempos de tareas laborales.					
10	La inteligencia artificial ayuda a determinar decisiones estratégicas					
11	La inteligencia artificial efectúa un mejor rendimiento laboral dentro de la organización.					
12	La inteligencia artificial ayuda a resolver diversos problemas operacionales dentro de la empresa.					
13	La comunicación es fácil de entender para la realización de las actividades laborales.					
14	Tiene la confianza de comunicar alguna dificultad que presente en el trabajo con su jefe.					
15	Existe una comunicación cordial y amable dentro de la empresa.					
16	El jefe brinda retroalimentación laboral de manera clara y concisa.					
17	Recibe reconocimiento por desempeñarse adecuadamente dentro del entorno laboral.					
18	La remuneración cumple mis expectativas económicas					
19	Se encuentra satisfecho con los beneficios económicos que brinda la empresa cuando alcanza la meta propuesta.					
20	Se encuentra satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que brinda la empresa.					
21	Se encuentra satisfecho por los resultados que logra dentro de la empresa.					
22	Se siente motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.					
23	Te sientes valorado como colaborador de la empresa.					
24	El equipo de trabajo siempre suele ser empático y colaborador.					
25	El ambiente de trabajo es cómodo para un buen desempeño de las labores diarias.					

Anexo. Validación del Instrumento de obtención de datos

Título de la investigación: "Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chíncha Alta, 2023"									
Apellidos y nombres del investigador: Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin									
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Salazar Moscol, Wilfredo George									
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SE CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS		
INTELIGENCIA ARTIFICIAL	Tecnología	Capacitación	Recibe una capacitación continua sobre la inteligencia artificial dentro de la empresa por parte de su jefe.	Totalmente en desacuerdo					
			Considera que la capacitación ayuda a desarrollar sus capacidades para mejorar sus actividades diarias.						
		Adaptabilidad	Logra adaptarse con facilidad frente a los cambios dentro del entorno laboral.						
		Innovación	Considera que los cambios son un desafío más hacia la empresa.						
	Eficiencia	Productividad	La implementación de la inteligencia artificial genera una ventaja competitiva.		En desacuerdo				
			La inteligencia artificial permite ejecutar diversas tareas laborales en un corto plazo.						
			La inteligencia artificial logra utilizarse eficientemente por el equipo de trabajo.						
			La inteligencia artificial brinda un mejor servicio de calidad hacia los clientes.						
	Toma de decisiones	Optimización	La inteligencia artificial ayuda a optimizar sus tiempos de tareas laborales.		Indeciso				
			Planificación			La inteligencia artificial ayuda a determinar decisiones estratégicas			
			Mejora continua			La inteligencia artificial efectúa un mejor rendimiento laboral dentro de la organización.			
			Resolución de problemas			La inteligencia artificial ayuda a resolver diversos problemas operacionales dentro de la empresa.			
RETENCIÓN DEL TALENTO	Comunicación	Escucha activa	La comunicación es fácil de entender para la realización de las actividades laborales.	De acuerdo					
			Confianza		Tiene la confianza de comunicar alguna dificultad que presente en el trabajo con su jefe.				
			Retroalimentación		Existe una comunicación cordial y amable dentro de la empresa.				
					El jefe brinda retroalimentación laboral de manera clara y concisa.				
	Compensación	Reconocimiento	Recibe reconocimiento por desempeñarse adecuadamente dentro del entorno laboral.		Totalmente de acuerdo				
			Beneficios económicos			La remuneración cumple mis expectativas económicas			
						Se encuentra satisfecho con los beneficios económicos que brinda la empresa cuando alcanza la meta propuesta.			
			Desarrollo laboral			Se encuentra satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que brinda la empresa.			
	Satisfacción laboral	Motivación	Se encuentra satisfecho por los resultados que logra dentro de la empresa.						
			Se siente motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.						
Te sientes valorado como colaborador de la empresa.									
Trabajo en equipo			El equipo de trabajo siempre suele ser empático y colaborador.						
Condiciones de trabajo			El ambiente de trabajo es cómodo para un buen desempeño de las labores diarias.						

Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023.

Investigador (a) (es): Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico en el Distrito de Chincha Alta, año 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará una información fundamental para la mejora del estudio jurídico como la aplicación de la inteligencia artificial y cómo influye en la retención del talento humano en los trabajadores del estudio jurídico, en particular en Chincha Alta en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin] email fcanelo@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor (Mgtr. Salazar Moscol, Wilfredo George) email: wsalazarmo@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Fabiana Jeasmin, Canelo Saravia

Fecha y hora: 10/07/2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023.

Autor(es): Fabiana Jeasmin, Canelo Saravia

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones.

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_LN_C3_01

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: wsalazarmo@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023.", presentado por el autor Fabiana Jeasmin Canelo Saravia, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	HENRY PAUL, NUÑEZ SOTO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores del estudio jurídico en la provincia de Chincha Alta.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

• Variable 1: Inteligencia artificial

según Pérez (2018), la inteligencia artificial se define como un sistema tecnológico que se encarga de imitar capacidades cognitivas del ser humano como el aprendizaje, la sensibilidad, la comprensión, manejar el uso del lenguaje humano y la creatividad (p. 1).

• Variable 2: Retención del talento

La retención del talento es una ejecución práctica que ayuda a mejorar las habilidades de cada colaborador en el desempeño de sus tareas laborales logrando mejorar la eficacia y eficiencia en la organización, es decir, es una estrategia que se basa en prácticas realizadas por la empresa para retener el talento de sus colaboradores. (Khandelwal y Shekhawat, 2018, p.1).



Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia artificial	Tecnología	Cano (2018), menciona que la tecnología es esencial para mejorar la optimización de las empresas, el control y facilitar la comunicación y adaptabilidad en los trabajadores, entre otros beneficios, aunque su aplicación debe llevarse a cabo de forma inteligente.
	Eficiencia	Rojas et al., (2017), manifiestan que, es el grado en que se cumplen los objetivos, teniendo en cuenta la calidad y la oportunidad, por ende, aumenta la productividad.
	Toma de decisiones	Pinzón (2019), define que la toma de decisiones es una acción que se debe realizar frente algún problema que sucede dentro de una organización, por tal razón se debe analizar para que los resultados, es importante optar por un buen plan estratégico.
Retención del talento	Comunicación	Remicio (2020), es el eje perfecto para comunicar a todos los miembros de la organización para ello se debe crear una retroalimentación porque les aclara a los individuos lo que deben hacer, que tan bien lo están haciendo y como podrían mejorar su rendimiento.
	Compensación	García (2006), explica que la compensación económica es el logro de los objetivos de atraer, retener y motivar a los trabajadores en la organización.
	Satisfacción laboral	Boada (2019) es el resultado de los denominados factores intrínsecos, como la motivación el cual está relacionado con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador, e involucran sentimientos relacionados al desarrollo personal y necesidades de autorrealización.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023**”, elaborado por **Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin** en el año **2023** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia artificial

- Primera dimensión: Tecnología

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	1	X	X	X	
	2	X	X	X	
Adaptabilidad	3	X	X	X	
Innovación	4	X	X	X	
	5	X	X	X	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	6	X	X	X	
	7	X	X	X	
Calidad	8	X	X	X	
Optimización	9	X	X	X	

- Tercera dimensión: Toma de decisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación	10	X	X	X	
Mejora continua	11	X	X	X	
Resolución de problemas	12	X	X	X	

Variable del instrumento: Retención del talento

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Escucha activa	13	X	X	X	
Confianza	14	X	X	X	
Retroalimentación	15	X	X	X	
	16	X	X	X	

- Segunda dimensión: Compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	17	X	X	X	
Beneficios económicos	18	X	X	X	
	19	X	X	X	
Desarrollo laboral	20	X	X	X	
	21	X	X	X	

- Tercera dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	22	X	X	X	
	23	X	X	X	
Trabajo en equipo	24	X	X	X	
Condiciones de trabajo	25	X	X	X	



.....
Maestría en Administración de Negocios
Mtr. Henry Paul, Nuñez Soto
DNI N° 40412220

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	TEODORO CARRANZA ESTELA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores del estudio jurídico en la provincia de Chincha Alta.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 13 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Inteligencia artificial**
 según Pérez (2018), la inteligencia artificial se define como un sistema tecnológico que se encarga de imitar capacidades cognitivas del ser humano como el aprendizaje, la sensibilidad, la comprensión, manejar el uso del lenguaje humano y la creatividad (p. 1).
- Variable 2: Retención del talento**
 La retención del talento es una ejecución práctica que ayuda a mejorar las habilidades de cada colaborador en el desempeño de sus tareas laborales logrando mejorar la eficacia y eficiencia en la organización, es decir, es una estrategia que se basa en prácticas realizadas por la empresa para retener el talento de sus colaboradores. (Khandelwal y Shekhawat, 2018, p.1).



Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia artificial	Tecnología	Cano (2018), menciona que la tecnología es esencial para mejorar la optimización de las empresas, el control y facilitar la comunicación y adaptabilidad en los trabajadores, entre otros beneficios, aunque su aplicación debe llevarse a cabo de forma inteligente.
	Eficiencia	Rojas et al., (2017), manifiestan que, es el grado en que se cumplen los objetivos, teniendo en cuenta la calidad y la oportunidad, por ende, aumenta la productividad.
	Toma de decisiones	Pinzón (2019), define que la toma de decisiones es una acción que se debe realizar frente algún problema que sucede dentro de una organización, por tal razón se debe analizar para que los resultados, es importante optar por un buen plan estratégico.
Retención del talento	Comunicación	Remicio (2020), es el eje perfecto para comunicar a todos los miembros de la organización para ello se debe crear una retroalimentación porque les aclara a los individuos lo que deben hacer, que tan bien lo están haciendo y como podrían mejorar su rendimiento.
	Compensación	García (2006), explica que la compensación económica es el logro de los objetivos de atraer, retener y motivar a los trabajadores en la organización.
	Satisfacción laboral	Boada (2019) es el resultado de los denominados factores intrínsecos, como la motivación el cual está relacionado con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador, e involucran sentimientos relacionados al desarrollo personal y necesidades de autorrealización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023". elaborado por **Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin** en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia artificial

- Primera dimensión: Tecnología

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	1	x	x	X	
	2	X	x	x	
Adaptabilidad	3	X	x	X	
Innovación	4	X	X	X	
	5	x	X	X	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	6	X	x	X	
	7	x	X	X	
Calidad	8	x	X	X	
Optimización	9	x	X	x	

- Tercera dimensión: Toma de decisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación	10	x	x	X	
Mejora continua	11	x	x	X	
Resolución de problemas	12	X	x	x	

Variable del instrumento: Retención del talento

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Escucha activa	13	x	x	X	
Confianza	14	X	x	x	
Retroalimentación	15	X	x	X	
	16	x	X	x	

- Segunda dimensión: Compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	17	X	X	X	
Beneficios económicos	18	X	X	X	
	19	X	X	X	
Desarrollo laboral	20	X	X	X	
	21	X	X	x	

- Tercera dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	22	X	X	X	
	23	X	X	X	
Trabajo en equipo	24	X	X	X	
Condiciones de trabajo	25	x	x	x	



DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
 LC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD 08171

Dr. Teodoro Carranza Estela
 DNI N° 08074405

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	DAVID FERNANDO ALIAGA CORREA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores del estudio jurídico en la provincia de Chincha Alta.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Inteligencia artificial**
según Pérez (2018), la inteligencia artificial se define como un sistema tecnológico que se encarga de imitar capacidades cognitivas del ser humano como el aprendizaje, la sensibilidad, la comprensión, manejar el uso del lenguaje humano y la creatividad (p. 1).
- **Variable 2: Retención del talento**
La retención del talento es una ejecución práctica que ayuda a mejorar las habilidades de cada colaborador en el desempeño de sus tareas laborales logrando mejorar la eficacia y eficiencia en la organización, es decir, es una estrategia que se basa en prácticas realizadas por la empresa para retener el talento de sus colaboradores. (Khandelwal y Shekhawat, 2018, p.1).

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia artificial	Tecnología	Cano (2018), menciona que la tecnología es esencial para mejorar la optimización de las empresas, el control y facilitar la comunicación y adaptabilidad en los trabajadores, entre otros beneficios, aunque su aplicación debe llevarse a cabo de forma inteligente.
	Eficiencia	Rojas et al., (2017), manifiestan que, es el grado en que se cumplen los objetivos, teniendo en cuenta la calidad y la oportunidad, por ende, aumenta la productividad.
	Toma de decisiones	Pinzón (2019), define que la toma de decisiones es una acción que se debe realizar frente algún problema que sucede dentro de una organización, por tal razón se debe analizar para que los resultados, es importante optar por un buen plan estratégico.
Retención del talento	Comunicación	Remicio (2020), es el eje perfecto para comunicar a todos los miembros de la organización para ello se debe crear una retroalimentación porque les aclara a los individuos lo que deben hacer, que tan bien lo están haciendo y como podrían mejorar su rendimiento.
	Compensación	García (2006), explica que la compensación económica es el logro de los objetivos de atraer, retener y motivar a los trabajadores en la organización.
	Satisfacción laboral	Boada (2019) es el resultado de los denominados factores intrínsecos, como la motivación el cual está relacionado con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador, e involucran sentimientos relacionados al desarrollo personal y necesidades de autorrealización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chincha Alta, 2023". elaborado por **Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin** en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia artificial

- Primera dimensión: Tecnología

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Adaptabilidad	3	4	4	4	
Innovación	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Calidad	8	4	4	4	
Optimización	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Toma de decisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación	10	4	4	4	
Mejora continua	11	4	4	4	
Resolución de problemas	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Retención del talento

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Escucha activa	13	4	4	4	
Confianza	14	4	4	4	
Retroalimentación	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



- Segunda dimensión: Compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	17	4	4	4	
Beneficios económicos	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Desarrollo laboral	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

- Tercera dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
Trabajo en equipo	24	4	4	4	
Condiciones de trabajo	25	4	4	4	

Dr. David Fernando Aliaga Correa
DNI N°. 27168879

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Resultado de Similitud del programa Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Inteligencia artificial y retención del talento en un estudio jurídico, Chíncha Alta, 2023"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR(ES):
Canelo Saravia, Fabiana Jeasmin (orcid.org/0000-0002-4152-1748)

ASESOR(A)(ES):
Mg. Reyes Linares, Angela Elsa (orcid.org/0000-0003-3416-038X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo, económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
2	Entregado a Universida...	4 %
3	repositorio.espe.edu.e...	1 %
4	moam.info	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	repositorio.unsch.edu.pe	<1 %
7	www.lareferencia.info	<1 %
8	repositorio.uss.edu.pe	<1 %
9	hdl.handle.net	<1 %
10	repositorio.upsjb.edu.pe	<1 %
11	tesis.usat.edu.pe	<1 %

Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Tabla 14. Resultados de estadística de fiabilidad de ambas variables

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,725	25

Nota: Datos obtenidos de la prueba piloto a (n=10) colaboradores del estudio jurídico. Los resultados se procesaron en el programa SPSS.

En la tabla 3, se observa que el coeficiente alfa de Cronbach del cuestionario de las variables, inteligenciar artificial y retención del talento, el cual se aplicó a 10 trabajadores de un estudio jurídico competidor se obtuvo como resultado 0.725, en donde indica que el cuestionario ha tenido como resultado un nivel alto de confiabilidad, dado que se ubica dentro del rango 0,7 a 0,9.

Tabla 15. Cuadro de valor de Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	(0.9; 1)
2	Muy bueno	(0.7; 0.9)
3	Bueno	(0.5; 0.7)
4	Regular	(0.3; 0.5)
5	Deficiente	(0,03)

Fuente: Tuapanta et al (2017).

Anexo 7

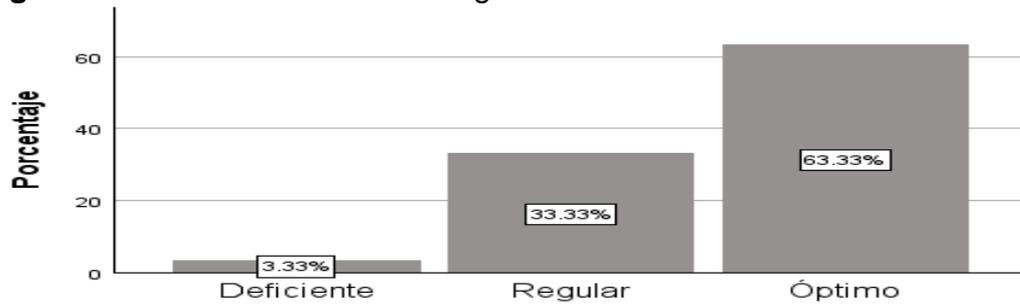
Tabla 16: Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

Valor de <i>Rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Tabla de correlación de Martínez y Campos (2015).

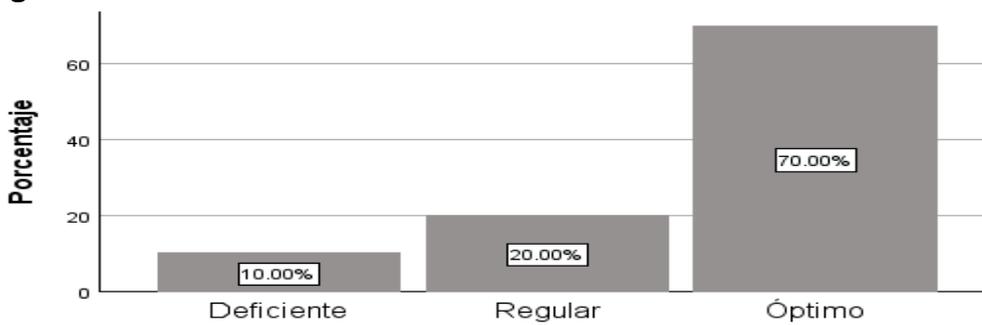
Anexo 8

Figura 1: Nivel de la variable Inteligencia Artificial



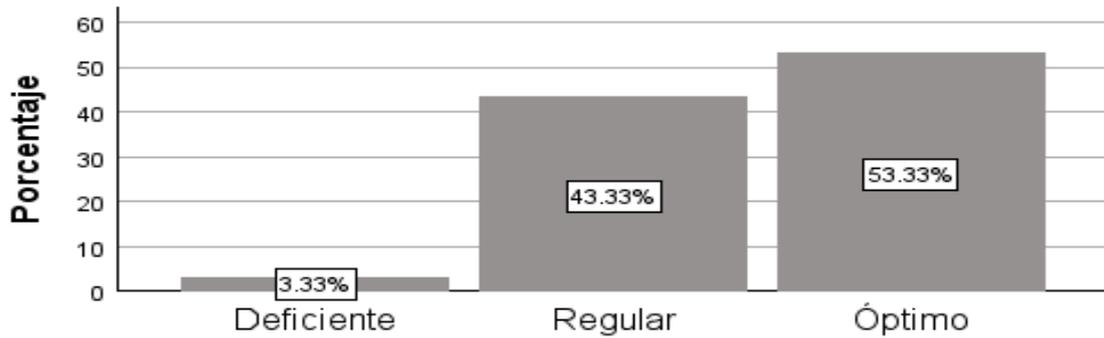
Fuente: Elaboración del programa de SPSS.

Figura 2: Nivel de la variable Retención del talento.



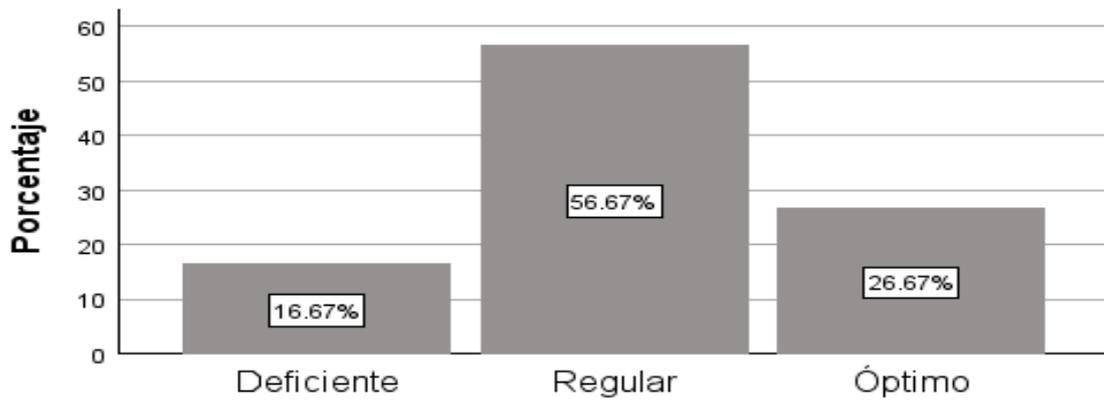
Fuente: Elaboración del programa de SPSS.

Figura 3: Nivel de la dimensión Tecnología



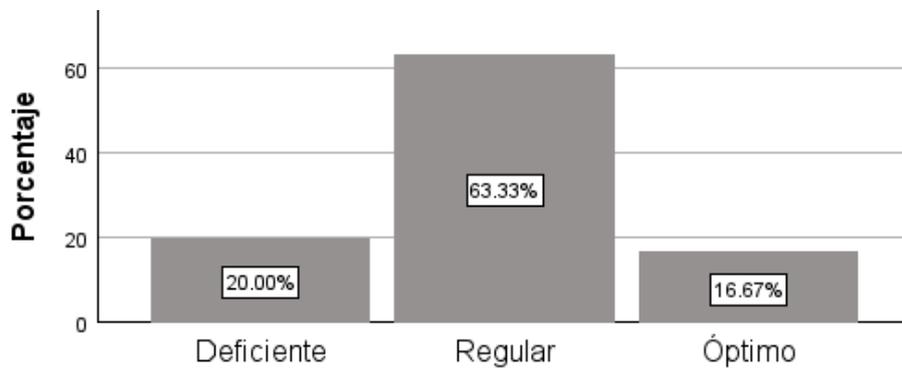
Fuente: Elaboración del programa de SPSS.

Figura 4: Nivel de la dimensión Eficiencia



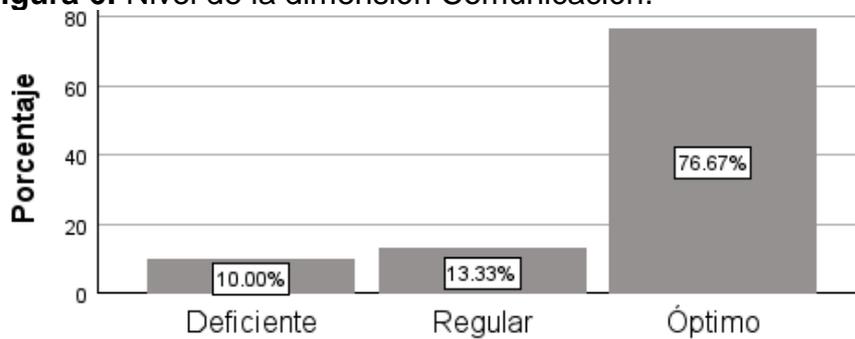
Fuente: Elaboración del programa de SPSS.

Figura 5: Nivel de la dimensión Toma de decisiones



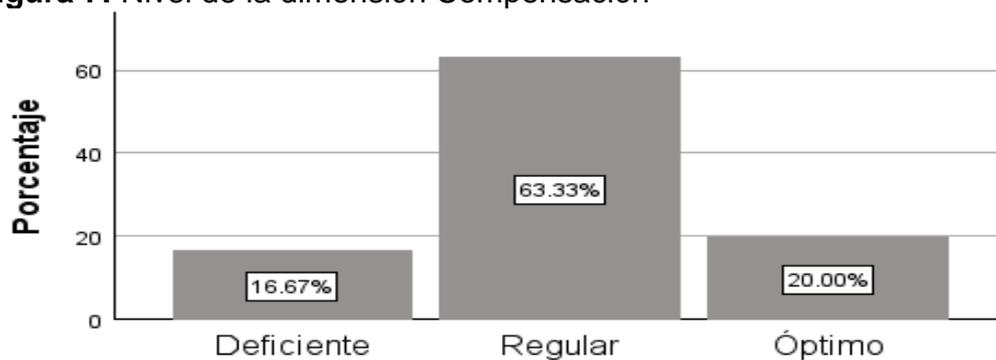
Fuente: Elaboración del programa de SPSS.

Figura 6: Nivel de la dimensión Comunicación.



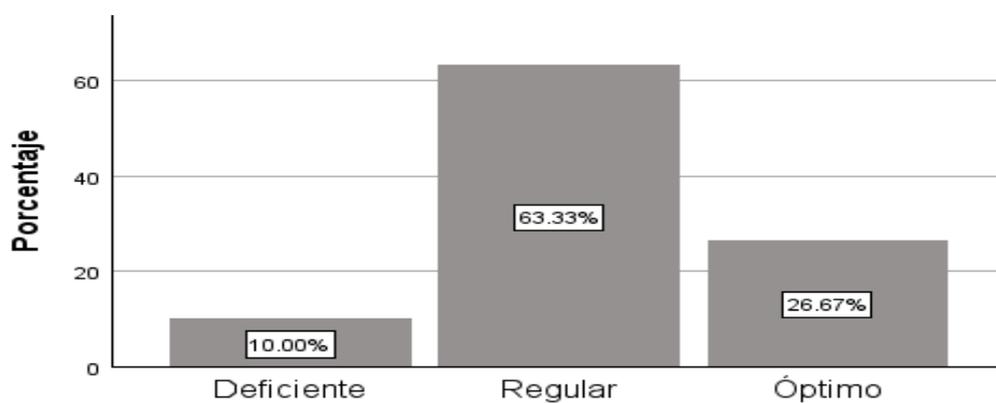
Fuente: Elaboración del programa de SPSS.

Figura 7: Nivel de la dimensión Compensación



Fuente: Elaboración del programa de SPSS.

Figura 8: Nivel de dimensión Satisfacción laboral



Fuente: Elaboración del programa de SPSS.

Anexo 9

Figura 9: Base de datos obtenidos del programa SPSS.

base de datos ambas variables.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Visible: 16 de 16 variables

	V1_IA	Tecnología	Eficiencia	Decisiones	V2_RT	Comunicación	Compensación	Satisfacción	IA_TRANSFORMADA	Tecnología_TRANSFORMADA	Eficiencia_TRANSFORMADA	Decisiones_TRANSFORMADA	RT_TRANSFORMADA	Comunicación_TRANSFORMADA	Compensación_TRANSFORMADA	Satisfacción_TRANSFORMADA
1	40	18	12	10	52	16	20	16	2	2	1	2	3	3	2	2
2	38	19	13	6	33	8	12	13	2	2	2	1	1	1	1	2
3	51	22	17	12	57	19	20	18	3	3	3	2	3	3	2	3
4	48	20	16	12	52	16	20	16	3	3	2	2	3	3	2	2
5	39	19	11	9	39	15	13	11	2	2	1	1	2	2	1	1
6	41	22	10	9	49	14	20	15	2	3	1	1	2	2	2	2
7	42	22	14	6	55	17	22	16	2	3	2	1	3	3	3	2
8	48	20	16	12	52	16	20	16	3	3	2	2	3	3	2	2
9	46	19	15	12	56	18	21	17	3	2	2	2	3	3	3	3
10	47	19	16	12	50	16	19	15	3	2	2	2	2	3	2	2
11	24	10	8	6	21	5	9	7	1	1	1	1	1	1	1	1
12	50	20	17	13	52	16	20	16	3	3	3	3	3	3	2	2
13	46	18	16	12	52	16	20	16	3	2	2	2	3	3	2	2
14	42	18	12	12	34	9	13	12	2	2	1	2	1	1	1	2
15	41	16	15	10	52	15	20	17	2	2	2	2	3	2	2	3
16	47	16	18	13	62	20	25	17	3	2	3	3	3	3	3	3
17	43	16	15	12	41	12	14	15	2	2	2	2	2	2	1	2
18	43	19	16	8	50	16	18	16	2	2	2	1	2	3	2	2
19	49	21	16	12	52	16	20	16	3	3	2	2	3	3	2	2
20	56	21	20	15	53	17	19	17	3	3	3	3	3	3	2	3
21	52	24	17	11	54	18	20	16	3	3	3	2	3	3	2	2
22	44	19	15	10	51	16	19	16	2	2	2	2	3	3	2	2
23	49	21	16	12	52	16	20	16	3	3	2	2	3	3	2	2
24	47	17	18	12	40	16	17	7	3	2	3	2	2	3	2	1
25	56	21	20	15	55	18	21	16	3	3	3	3	3	3	3	2
26	52	23	17	12	53	16	20	17	3	3	3	2	3	3	2	3
27	48	20	16	12	52	16	20	16	3	3	2	2	3	3	2	2
28	49	21	16	12	58	17	23	18	3	3	2	2	3	3	3	3
29	48	20	16	12	52	16	20	16	3	3	2	2	3	3	2	2
30	52	21	16	15	65	20	25	20	3	3	2	3	3	3	3	3
31																

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO [Clásico](#)

Fuente: Elaboración de datos obtenida del programa SPSS