



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Inteligencia artificial y su influencia en los procesos de selección del
talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Urtecho Medina Luz Angyela Betzabet (orcid.org/0000-0002-3531-3512)

ASESORES:

Mgr. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/0000-0002-6291-6984)

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia artificial y su influencia en los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024.", cuyo autor es URTECHO MEDINA LUZ ANGYELA BETZABET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 07-08- 2024 14:35:12

Código documento Trilce: TRI - 0800483





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, URTECHO MEDINA LUZ ANGYELA BETZABET estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia artificial y su influencia en los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024.", 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
LUZ ANGYELA BETZABET URTECHO MEDINA DNI: 70338408 ORCID: 0000-0002-3531-3512	Firmado electrónicamente por: LBURTECHOM el 07- 07-2024 23:48:36

Código documento Trilce: TRI - 0800489

Dedicatoria

Dedico mi trabajo a Dios, por brindarme la fortaleza y sabiduría para poder llevar a cabo mi tesis.

A mi amado esposo Leonardo Sagastegui por su constante apoyo en este largo camino de mi maestría. Aún más en esta etapa que estamos viviendo, gracias amor de mi vida por toda tu paciencia y comprensión.

Atentamente:

Luz Angyela Betzabet Urtecho Medina

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, mi alma mater donde llevé a cabo mis estudios de pregrado y ahora de Posgrado. Institución que me ha brindado el crecimiento intelectual y un entorno enriquecedor.

A todos mis docentes que a lo largo de este tiempo académico compartieron valiosos conocimientos con mi persona, lo cual ayudó a mi formación y desarrollo profesional. Especialmente al Mgtr. Juan José Salgado Portugal y el Dr. Alfredo Nicanor Méndez Gastañadui, quienes estuvieron presentes en esta última etapa de mi formación profesional, mi reconocimiento y total agradecimiento por todos sus conocimientos impartidos para lograr concretar el presente proyecto de investigación.

Un agradecimiento aún más especial a cada persona de mi círculo cercano, quienes me han brindado su aliento y motivación.

¡Realmente es gratificante para mí!

Gracias, Gracias, Gracias

Atentamente:

Luz Angyela Betzabet Urtecho Medina

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Alfa de Cronbach de la categoría IA.....	16
Tabla 2: Alfa de Cronbach de la categoría Selección del talento humano.....	16
Tabla 3: Correlación de las variables IA y selección del talento humano.....	18
Tabla 4: Correlación de la dimensión estratégica con el reclutamiento de personal.....	23
Tabla 5: Correlación de la dimensión talento con entrevista.....	27
Tabla 6: Correlación de la dimensión ética y responsabilidad con inducción de personal....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño que se utilizó para contrastar la correlación de las variables.....13

RESUMEN

La tesis titulada "Inteligencia Artificial y su Influencia en los Procesos de Selección del Talento Humano en una Empresa Agroindustrial Trujillo 2024" investiga el impacto de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de selección de personal en una empresa agroindustrial en Trujillo, Perú. La investigación destaca la creciente adopción de la IA en recursos humanos y su potencial para mejorar la eficiencia y precisión en la selección de candidatos. El propósito principal es determinar cómo la IA influye en estos procesos, con objetivos específicos que analizan su impacto en el reclutamiento, entrevistas e inducción del personal. Utilizando una metodología de tipo básica, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo con diseño correlacional. Los resultados indican que la IA puede aumentar significativamente la precisión y eficiencia en la selección de personal, aunque también se identifican desafíos como la falta de regulación y la necesidad de capacitación técnica. En conclusión, la investigación determina que la integración efectiva de la IA puede optimizar la identificación de competencias clave y reducir sesgos, mejorando la adecuación de los candidatos a los puestos, siempre que se aborden adecuadamente las cuestiones éticas y de privacidad.

Palabras clave: Inteligencia Artificial (IA), Recursos Humanos, Sector Agroindustrial

Abstract

The thesis titled "Artificial Intelligence and Its Influence on Human Talent Selection Processes in an Agroindustrial Company, Trujillo 2024" investigates the impact of artificial intelligence (AI) on personnel selection processes in an agroindustrial company in Trujillo, Peru. The research highlights the growing adoption of AI in human resources and its potential to improve the efficiency and accuracy of candidate selection. The main purpose is to determine how AI influences these processes, with specific objectives analyzing its impact on recruitment, interviews, and personnel induction. Utilizing a basic methodology, with a quantitative approach, descriptive level, and correlational design. The results indicate that AI can significantly increase the accuracy and efficiency of personnel selection, although challenges such as the lack of regulation and the need for technical training are also identified. In conclusion, the research determines that the effective integration of AI can optimize the identification of key competencies and reduce biases, improving the suitability of candidates for positions, provided that ethical and privacy issues are adequately addressed.

Keywords: Artificial Intelligence (AI), Human Resources, Agroindustrial Sector

I. INTRODUCCIÓN

En el escenario internacional, la inteligencia artificial (IA) ha emergido como un agente de cambio en diversas industrias, destacándose particularmente en procesos de selección de personal. Investigaciones actuales, consideradas en los últimos tres años, subrayan un incremento notable en la adopción de soluciones basadas en IA, diseñadas para mejorar la eficiencia y precisión en procesos críticos, incluyendo el área de recursos humanos (RR. HH). Martín (2020) destaca que este progreso tecnológico se ve impulsado por su habilidad para analizar grandes cantidades de datos, facilitar una toma de decisiones más informada y personalizada y optimizar el talento en entornos complejos. Los procesos de reclutamiento son una tendencia creciente en todo el mundo, y esto resalta la importancia de analizar más profundamente cómo la IA puede ayudarnos a reclutar y seleccionar a las personas adecuadas para nuestras organizaciones.

Tras lo antes indicado, Binns y Cummings (2021) identificaron que los algoritmos de IA utilizados en la selección de talento en el sector agroindustrial pueden perpetuar sesgos existentes debido a la calidad y representación de los datos en los que se entrenan. Así mismo, Wilson y Daugherty (2023) destacan que uno de los problemas claves en el uso de IA en la selección de talento es la preocupación sobre la confidencialidad de los datos. Además, señalan que los sistemas de IA que procesan grandes volúmenes de información personal de los candidatos pueden ser vulnerables a brechas de seguridad y uso indebido de datos, lo que plantea serios desafíos éticos y legales.

Por otra parte, la Comisión Europea (2019) destacan que la confianza es fundamental para que la IA sea una herramienta beneficiosa. La IA no debe ser vista como un objetivo final, sino como un medio que debe atender a las necesidades humanas y mejorar su calidad de vida. Por lo tanto, es crucial que la IA sea confiable y esté en consonancia con los valores de nuestras comunidades (Comité económico y social impacto, 2019).

A nivel nacional, en Lima, López y Soto (2022) mostraron que el 93% de los encuestados utilizan diversos procesos e IA en sus empresas, principalmente

a través de chatbots y análisis predictivo. Se utilizan en áreas como atención al cliente, marketing, ventas, control y seguimiento. Podría decirse que los beneficios informados son óptimos para la automatización de programas (Aguirre et al., 2022).

A su vez, en Piura, Mendoza (2022) identifica que uno de los principales desafíos en la adaptación de la IA a la realidad del sector agroindustrial local es la dificultad para ajustar las herramientas de IA a las particularidades del contexto. En su estudio publicado en Revista Peruana de Ciencias Agrarias, Se destacó que la falta de personal capacitado y la resistencia de los gerentes de RR. HH al cambio dificultan la implementación efectiva de la IA, limitando su potencial para mejorar los procesos de contratación.

A nivel local, García y Fernández (2021) identificaron que muchas empresas de este rubro enfrentan problemas relacionados con la falta de infraestructura adecuada y de capacitación técnica para implementar soluciones de IA en sus procesos de selección. Por su parte, Rivas y Castillo (2022) en su estudio publicado en Revista de RR. HH de Trujillo destacan que la falta de capacitación adecuada y de conocimientos específicos sobre IA entre los profesionales de RR. HH limita la implementación efectiva de estas tecnologías., señalan que la inadecuada formación impide a los especialistas en selección de personal utilizar de manera óptima las herramientas, afectando negativamente la calidad del proceso de contratación.

El problema central que aborda este estudio se enfoca en determinar la influencia de la IA en los procesos de selección de talento humano en una empresa agroindustrial. Es bien sabido que la elaboración de perfiles para una contratación de talento humano es un proceso complejo y, en muchas ocasiones, engorroso. Este desafío se agrava cuando se incurre en el error de omitir competencias claves durante la redacción del perfil, lo cual puede conllevar a un resultado negativo en la selección de candidatos que no se alinean completamente con lo que la empresa requiere. Por otra parte, la eficacia de la captación de talento se incrementa significativamente cuando el perfil está bien definido y detallado, por tanto, la presente investigación es de vital importancia para comprender con la IA puede no sólo agilizar estos procesos, sino también mejorar su precisión al garantizar que los perfiles de

contratación sean exhaustivos y reflejen fielmente las competencias requeridas por la empresa.

Por esta razón, la investigación actual formula la siguiente pregunta central: que en la presente investigación se plantea como pregunta principal: ¿Cuál es la influencia de la IA en los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024?, así mismo, como problemas específicos se plantean los siguientes: a) ¿En qué medida se utiliza la IA en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024?; b) ¿Cuál es la influencia de la dimensión estratégica en el reclutamiento de personal? c) ¿Cuál es la influencia de la dimensión talento en la entrevista?; d) ¿Cuál es la influencia de la dimensión ética y responsabilidad en la inducción de personal?.

La justificación de esta investigación abarca tres aspectos fundamentales: práctico, metodológico y teórico: Desde una perspectiva práctica, el estudio es esencial para las empresas agroindustriales en Trujillo, dado que proporcionará una comprensión detallada de cómo la IA puede optimizar la selección del talento humano, puesto que actualmente muchas organizaciones enfrentan desafíos en la identificación precisa de perfiles adecuados, lo que puede conllevar a contratar personas que no cumplen con el requisito específico de su rol. Por tanto, al integrar IA en estos procesos, se espera que las empresas puedan mejorar la precisión en la selección de candidatos que asuman roles en el rubro de estudio, valorando en gran medida su sólido conocimiento técnico en áreas como manejo de cultivos y producción agroindustrial. Recalcar que lo antes mencionado, permitirá contribuir así en la eficacia operativa y la satisfacción del personal como de la empresa, a su vez, los hallazgos de este estudio podrán servir como guía para otras empresas en sectores similares, buscando incorporar tecnologías de IA en sus prácticas de RR. HH Desde un punto de vista metodológico, este estudio supone un aporte significativo al conocimiento existente en gestión de RR. HH e IA. Se utilizarán técnicas cuantitativas para evaluar el impacto de la IA en el proceso de selección de talento, comprendiendo la percepción y experiencia de los profesionales de RR.HH. que utilizan estas tecnologías. Por consiguiente, en términos teóricos, el estudio ampliará la comprensión de

como la IA puede ser aplicada de manera efectiva en el ámbito de la selección del talento, proporcionando así nuevas perspectivas y entendimientos que pueden ser fundamentales para futuras investigaciones y prácticas en el campo. En última instancia la investigación contribuirá a un mejor entendimiento de la intersección entre tecnología avanzada y gestión de RR. HH aplicada al campo agroindustrial, indudablemente un área de creciente importancia en la era digital.

El objetivo principal planteado es: determinar la relación de la IA en los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024. Así también de forma específica: a) Identificar la relación de la dimensión estratégica de la IA en el proceso de reclutamiento de personal en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024; b) Establecer la relación de la dimensión talento de la IA en la entrevista de los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024; c) Precisar la relación de la dimensión ética y responsabilidad en la inducción de personal de una empresa agroindustrial, Trujillo 2024.

Las diversas investigaciones que se han enfatizado en este proyecto sustentan teorías que son consistentes con su aporte científico.

A nivel Internacional, en una investigación realizada en Estados Unidos, Smith y Brown (2021) examinaron cómo la IA puede ser utilizada para identificar las competencias clave en los candidatos para puestos en empresas agroindustriales. Los resultados obtenidos demostraron que los algoritmos de IA pueden identificar y evaluar de manera precisa las competencias específicas necesarias en el sector agroindustrial, mejorando así la calidad de las contrataciones.

Por otra parte, en un estudio realizado en India, los autores Kumar y Pandey (2020) evaluaron el impacto de la IA en el proceso de reclutamiento y selección en la agroindustria. El objetivo de la investigación fue descubrir cómo afecta la IA a estos procesos. Los resultados obtenidos mostraron que la implementación de IA aumenta significativamente la eficiencia y precisión del reclutamiento y selección, y también reduce el tiempo y los costos asociados al mismo. Del mismo modo, en un artículo realizado en el mismo País, Patel y Desai (2020) exploraron el papel de la IA en la

optimización de los procesos de RR. HH en la agroindustria. El resultado obtenido concluyó que la IA puede optimizar diversos procesos de RR. HH, incluyendo la selección de talento, obteniendo una mayor eficiencia operativa y una mejor adecuación de los candidatos seleccionados a las necesidades de la empresa.

A nivel de Latinoamérica, en un estudio realizado en México, los autores Pérez y Martínez (2021) evaluaron cómo la IA puede optimizar los procesos de selección de talento en empresas agroindustriales. Los resultados obtenidos encontraron que las herramientas de IA mejoran la eficiencia operativa en la organización. Así también, en un estudio realizado por Hernández y González (2022) analizaron la efectividad de la IA en la evaluación de candidatos para roles técnicos en empresas agroindustriales. Los resultados obtenidos concluyeron que las herramientas de IA pueden evaluar de manera efectiva las habilidades técnicas de los candidatos, lo que resulta en una mejor adecuación al puesto y una mayor eficiencia en el proceso de selección.

En esa misma línea, en una investigación realizada en Colombia, García y Rodríguez (2020) examinaron el impacto de la IA en los procesos de selección de personal en empresas agroindustriales. Los resultados obtenidos concluyeron que el uso de IA en los procesos de selección mejora significativamente la precisión y reduce el tiempo de contratación, además de minimizar los sesgos humanos.

Seguidamente, en una investigación realizada en Argentina, López y Gómez (2022) analizaron la efectividad de la IA en la evaluación de competencias en el proceso de selección en empresas agroindustriales. Los resultados obtenidos mostraron que las herramientas de IA pueden evaluar competencias de manera más objetiva y precisa, resultando en una mayor adecuación de los candidatos a los puestos ofrecidos.

Así mismo, en un estudio realizado en Chile, Torres y Ramírez (2021) investigaron el impacto de la IA en los procesos de selección de personal en empresas agroindustriales. Los resultados obtenidos concluyeron que la IA mejora la eficiencia y precisión en los procesos de selección, permitiendo una mejor identificación de candidatos con las

competencias necesarias.

A nivel nacional, en el artículo de Valle (2023), publicado en Lima, se evalúa la aplicación de IA en la automatización de tareas repetitivas. El objetivo de la investigación fue analizar cómo la IA puede mejorar la eficiencia en la evaluación de currículums y perfiles, agilizar la comunicación con los postulantes y sostener una base de datos actual. Los resultados obtenidos concluyen que la IA optimiza estos aspectos, lo cual conduce a una mayor eficiencia y exactitud en el proceso de selección.

En la misma dirección, en el estudio de Mendoza (2022), realizado en Piura, evaluó cómo la implementación de IA afecta estos aspectos en el contexto laboral. Los resultados obtenidos concluyen que la IA no solo mejora la eficiencia y precisión del proceso de selección, sino que también incrementa la satisfacción de los empleados y su productividad, contribuyendo al crecimiento sostenible de la empresa.

En el mismo orden, en el artículo de García y Ramírez (2019), publicado en Chiclayo, se evaluó la efectividad de los algoritmos de IA en la predicción del éxito laboral de los candidatos seleccionados en empresas agroindustriales. El objetivo fue comprobar cómo estos algoritmos pueden predecir con alta precisión el desempeño futuro de los candidatos. Así mismo, se obtuvo que la IA mejora significativamente las contrataciones y la retención de empleados al ofrecer predicciones precisas sobre el desempeño futuro de los candidatos.

A nivel local, en el estudio de Castro (2021), realizado en Trujillo, se examinó la influencia de las tecnologías de IA en la eficiencia de los procesos de selección de talento en el sector agroindustrial. El objetivo de la investigación fue examinar cómo estas tecnologías afectan la eficiencia en la selección de personal. Además, de acuerdo a lo obtenido se señala que la IA reduce el tiempo de contratación y los costos operativos, además de aumentar la precisión en la selección de candidatos adecuados para los puestos disponibles.

Por consiguiente, Wang et al. (2021) introdujeron un enfoque innovador para anticipar y ajustar las necesidades de personal, empleando la combinación de la Optimización del Lobo Gris (GWO) y Redes Neuronales

Recurrentes (RNN), el estudio ilustra cómo la implementación de IA, particularmente mediante técnicas como GWO y RNN, no solo optimiza la precisión y eficiencia en la predicción de la demanda de RR. HH, sino que también de acuerdo a lo que indica un siguiente autor, revoluciona los procesos de selección del talento humano al ofrecer herramientas avanzadas para la toma de decisiones estratégicas basadas en datos (Rajagopal et al., 2022).

De otro modo, Zhang et al. (2023) realizaron un estudio cuyo objetivo fue la aplicación de la IA en la HRM, con el fin de identificar las principales tendencias y sugerir direcciones futuras de investigación. Los investigadores exploraron diversas aplicaciones en el campo en mención, desde la adquisición y selección del talento hasta la capacitación, y el desarrollo de empleados. A su vez, analizaron varios estudios de caso y modelos teóricos que han integrado tecnologías de IA para optimizar procesos y mejorar la eficiencia operativa, concluyendo así que la IA tiene un potencial significativo; sin embargo, además subrayan la importancia de realizar más estudios para enfrentar los desafíos éticos y técnicos asociados con la implementación de estas tecnologías. Así mismo, el estudio abordó varias aplicaciones, incluyendo el reclutamiento automatizado, la capacitación personalizada mediante algoritmos para la retención de empleados. Los autores discutieron tecnologías específicas como el aprendizaje automático y los sistemas expertos de cómo estas están transformando las prácticas funcionales de RR. HH. Sumado a ello, Rodríguez y Leyton (2019) concluyeron que la IA ofrece oportunidades significativas para mejorar las operaciones en RRHH, pero también plantea desafíos, especialmente en términos de privacidad y ética. Este estudio recomienda que las futuras investigaciones se enfoquen en desarrollar marcos teóricos del impacto de la IA en el lugar de trabajo.

En esta teoría, Marín (2021) acota que esta tendencia traerá superación y complacencia a todos los campos, dado que absolverá problemas complejos de manera rápida e independiente, así mismo, lo ayudará a tomar mejores decisiones, y habrá menos errores humanos o sesgos, no obstante, existe cierta incertidumbre en este asunto ya que la humanidad debe darse cuenta de que la presencia de una tecnología tan

impresionante en nuestras vidas no es algo negativo. La idea de que esto conduciría a recortes de empleos siguió apareciendo. Cabe recalcar que, en este estudio del autor en mención, la IA se utiliza principalmente en situaciones de uso intensivo en papel o trabajo de rutina.

Por otra parte, García et al. (2020), en su artículo denominado: “Transformación de la gestión de RR. HH mediante tecnologías de IA: Enfoque en selección y desarrollo de personal”, los autores examinaron como todas las tecnologías de IA pueden transformar la gestión en RR. HH, específicamente en la selección y desarrollo de personal. Este artículo detalló la ejecución de soluciones de IA en procesos de RR. HH, como el análisis predictivo para la selección de candidatos y sistemas automatizados para la evaluación de desempeño. Además, se proporcionó un análisis de las herramientas más utilizadas y sus impactos medibles en las organizaciones. Dichos investigadores pueden ser un factor clave en la competitividad a largo plazo.

Acotando al párrafo anterior, Morshidi et al. (2023) realizaron un análisis bibliométrico para explorar las tendencias y desarrollos de la incorporación de IA en la gestión de RRHH con un enfoque especial de selección de personal. El estudio utilizó técnicas bibliométricas para mapear la literatura existente y analizar las conexiones entre diversos estudios, identificando así las áreas más investigadas y las menos exploradas en la intersección de la IA y RRHH. Los autores en su investigación concluyeron que, a pesar del creciente interés y la aplicación de IA en RRHH, existe una brecha significativa en estudios que aborden las implicaciones a largo plazo y las cuestiones éticas (Cotina, 2019).

De acuerdo a lo antes mencionado, se deduce que es importante contar con un adecuado análisis y descripción de puestos que permitan reducir no sólo tiempo sino costos, evitando así la rotación y deserción de personal, y elevando la retención en la organización tras contar con el perfil idóneo. Martín (2020), destaca que el proceso inicia con la contratación y que el primer paso es hacer público el perfil del profesional requerido, lo cual se puede realizar a través de diversas plataformas, una vez que se tiene a los candidatos se puede utilizar diversas estrategias para agilizar y automatizar

el proceso de selección.

En esa misma línea, Barona (2019) muestra que de manera globalizada la IA cubre diferentes procedimientos comerciales. Del mismo modo, hace hincapié en que esto se debe a que la tecnología aún se encuentra en las primeras etapas de adaptación donde las empresas que trabajan con procesos tradicionales no les permitirá hallar el talento adecuado para una empresa. Tal es el caso de nuestro País, donde apenas ha comenzado a considerarse a la IA como herramienta tecnológica, que más allá de conllevar a suplantar los trabajos esta generará mayores oportunidades y ventajas para conducir a una contratación efectiva y que se ajuste tanto a las necesidades organizacionales (Atusquipán, 2020).

Las empresas en Perú se caracterizan por ser altamente ineficientes para encontrar al candidato idóneo para el puesto. No obstante, el problema señalado no ha sido enfocado de manera óptima y es por ello que debe realizarse un estudio exhaustivo de los profesionales encargados y especializados del área de RRHH como lo es en el presente campo de estudio, los cuales cuentan con experiencia con esta tecnología, información veraz y actualizada sobre su uso y eficacia (Magro, 2019).

En ese mismo contexto, gracias a la IA los pasos más laboriosos del proceso de reclutamiento y contratación, como revisar artículos, escribir descripciones de puestos y comunicarse con los candidatos profesionales, se pueden reducir a sólo unos minutos. Esto permitirá a los reclutadores dedicar más tiempo al lado humano del proceso para acercarse a los candidatos y clientes (Barturen, 2019).

Indudablemente la IA es utilizado en todo tipo de campos, tanto que los usos son infinitos e imposibles de enumerar. Es importante resaltar que la IA puede ayudar a agilizar procesos y obligarlos a centrarse en iniciativas más estratégicas, además de ello, proporciona información valiosa y un análisis exhaustivo para una mejor toma de decisiones, y una mejor experiencia de los empleados (Argandoña, 2020).

Respecto a las dimensiones, abordan las siguientes: dimensión estratégica, la cual implica definir los objetivos comerciales y determinar cómo la IA puede ayudar a lograrlos, esto implica identificar los casos de IA relevantes para la organización y establecer una visión clara de cómo la IA

se integrará en los procesos empresariales existentes; dimensión talento, la adquisición y retención del talento adecuado es esencial para aprovechar al máximo la IA en una organización empresarial, esto implica contratar expertos en IA, científicos de datos y profesionales con experiencia en aprendizaje automático, así como capacitar a los empleados existentes para comprender y utilizar la IA de manera más efectiva; dimensión ética y responsabilidad, la IA plantea importantes consideración éticas y legales, esta dimensión implica establecer políticas y prácticas con la finalidad de que se utilice de manera responsable y transparente, evitando sesgos y protegiendo la privacidad y seguridad de los datos.

Vinculado al concepto de García-Galán (2023) en su libro “IA para la selección de personal”, analiza las diferentes formas que la IA puede utilizarse en el campo desde la predicción de la idoneidad de los candidatos hasta la estimación de las competencias. A su vez, García-Peñalvo (2022) en su libro “IA en la gestión de RRHH”, aborda el uso de la IA en diferentes procedimientos incluyendo: la selección, la formación y el desarrollo del talento”. Agregando a lo anterior, Esteban (2021) en su libro “IA y Selección de Personal”, describe las oportunidades que ofrece hasta los riesgos que conlleva.

Por su parte, La Cruz (2019) destaca que la automatización de tareas que actualmente realizan los humanos, como la revisión de currículum vitae y entrevistas a través de llamadas telefónicas, a su vez, Rodríguez y Leyton (2019) señalan que puede liberar a los reclutadores para que se centren en tareas más estratégicas, así mismo, pueda utilizarse en la precisión de los procesos de selección mediante algoritmos que pueden identificar patrones de acuerdo a las necesidades del presente campo de estudio como lo es una empresa agroindustrial donde se cuenta con diversas áreas tales como: producción, investigación y desarrollo en el campo, gestión de cadena de suministro, finanzas y administración, ventas y marketing, tecnología de la información, entre otras relevantes; teniendo como objetivo el contar con un personal idóneo con cada función específica y su perfil de puesto. No obstante, dicho de otro lado, Guzmán (2018) señala que algunos riesgos asociados al uso de la IA en la selección del talento humano, tales como: la IA puede ser susceptible de sesgos, lo cual podría resultar en la exclusión de

determinados grupos de candidatos; la IA puede provocar pérdida de puestos de trabajo para los reclutadores tradicionales, a su vez, los algoritmos de IA utilizados puede tener falencias, lo que puede dificultar la transparencia del proceso.

Por otra parte, la IA desempeña un papel revolucionario en el sector agroindustrial. La automatización en la revisión de currículos, como señala Franca et al., (2023), la elaboración de descripciones de puestos más precisas y atractivas son ejemplos claros de su impacto. Además, conjuntamente con la IA facilitará la detección de rasgos de personalidad y competencias, superando las limitaciones de métodos tradicionales, a su vez, este avance tecnológico permitirá encontrar candidatos idóneos, agilizando así la identificación de los candidatos más prometedores y adecuados para un puesto específico (Hewage, 2023).

Más allá del objetivo de la selección, la IA juega un rol realmente importante y crucial en las organizaciones. Los programas de entrenamiento personalizado, basados en datos de rendimiento histórico y preferencias personales, son un ejemplo de cómo la IA puede ser utilizada para fomentar crecimiento profesional y personal de los colaboradores (Albert, 2019). Es importante resaltar que esto no sólo mejora las competencias individuales, sino que también contribuye al desarrollo general de la empresa.

En términos de impacto socioeconómico, la adopción de la IA en una empresa del sector agroindustrial perteneciente a la Ciudad de Trujillo, contribuye significativamente a la economía no sólo local, sino también nacional al generar empleo con puestos calificados y especializados en el área a desempeñarse. Aunado a la situación señalada, en términos específicamente sociales, tras el crecimiento económico, les permitirá continuar invirtiendo en programas de desarrollo comunitario, educación y salud en las áreas donde estos operan, lo cual puede mejorar el bienestar de las personas y fomentar el progreso humano sostenible.

En síntesis, ofrece numerosas ventajas, pero también requiere una consideración cuidadosa de sus implicancias éticas y prácticas. Es esencial que las organizaciones adopten un enfoque equilibrado, valorando tanto los beneficios tecnológicos como las necesidades humanas para garantizar un progreso sostenible y ético en el uso de estas tecnologías avanzadas.

Finalmente, conlleva desafíos significativos, particularmente en los que respecta a la ética y responsabilidad (Psychology Today, 2023). Es crucial establecer políticas y prácticas que aseguren el uso responsable, y transparente, evitando sesgos y exista confidencialidad. La gestión adecuada del cambio es fundamental para una adopción exitosa de la IA en las organizaciones, lo que implica abordar desafíos organizacionales y capacitar a los colaboradores en el uso efectivo, pero sobre todo ético de estas tecnologías (Castrillón, 2019).

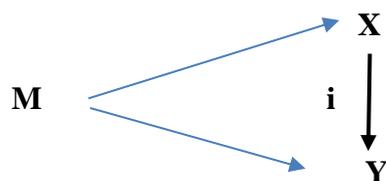
II. METODOLOGÍA

El presente estudio por su naturaleza es de tipo básica, dado que respalda principalmente la función de apoyar la comprensión y ampliar el conocimiento para que el fenómeno o tema relevante pueda describirse de manera efectiva, así mismo se pueda lograr la generalización de la teoría respaldada (Edmonds y Kennedy, 2019).

Por consiguiente, el enfoque de estudio es cuantitativo dado que se centró en la recolección y análisis de los datos numéricos, y así obtener conclusiones generalizables (Johnson y Christensen, 2020), así mismo, puesto que la presente investigación destaca la importancia de la validez y a su vez la confiabilidad de los datos (Urdan, 2020).

La investigación es de nivel descriptivo con diseño no experimental transversal correlacional, dado que se buscó la correlación entre ambas variables sin manipularlas (Leedy y Ormrod, 2020). Por su parte, Bordens y Abbott (2020) en sus trabajos más recientes, subrayaron la importancia de los enfoques de investigación no experimentales, en particular los correlacionales simples, para examinar las relaciones entre variables sin necesidad de manipulación experimental. Destacaron que estos diseños son fundamentales para descubrir patrones y conexiones que pueden orientar investigaciones futuras más profundas.

Figura 1: *El diseño que se utilizó para contrastar fue descriptivo correlacional, cuya representación gráfica es como sigue:*



Dónde:

X= IA (Variable independiente)

Y = Selección del talento humano (Variable dependiente)

Por otra parte, se detalló la definición conceptual de las variables del presente estudio, las cuales son:

Variable 1: IA, la cual se refiere a un sistema que exhibe comportamientos inteligentes al analizar su entorno y tomar acciones con un nivel determinado de autonomía para alcanzar metas específicas (Miró, 2022). Adicionalmente, se mencionó las dimensiones: Dimensión estratégica con los siguientes indicadores: nivel de uso de la IA en los procesos de selección, cantidad de objetivos comerciales, y nivel de uso de la IA en los procesos empresariales. La Dimensión talento con los indicadores: nivel de adquisición y retención del talento, nivel de contratación de expertos en IA, y nivel de conocimiento de análisis de información. Por último, Dimensión ética y responsabilidad para evaluar: nivel de sanciones según el código de ética, nivel de sanciones según el reglamento interno de los colaboradores, y nivel de cumplimiento de acuerdo de confidencialidad de datos.

Variable 2: La selección de personal, fundamentada en un conjunto de técnicas y actividades implementadas por la organización, se lleva a cabo considerando la orientación estratégica y las diversas normas o políticas de la institución (Fernández et al. 2015). A su vez, las dimensiones fueron: Reclutamiento de personal con el siguiente indicador: cantidad de procesos que se ejecutan en la convocatoria; Entrevista: Cantidad de procesos que se ejecutan en la entrevista, e Inducción de personal: Cantidad de procesos que se ejecutan en la inducción.

Por otra parte, Hernández et al. (2018) determina la población como el conjunto general de sujetos que presentan las características que interesan al investigador. La población de esta investigación estuvo conformada por 10 Colaboradores de una Empresa Agroindustrial Trujillo 2024. Entre ellos se contó con: jefe de Gestión del Talento Humano (GTH), Asistentes de GTH, analistas y practicantes del área organizacional. Referente a los criterios de inclusión se tuvo en cuenta a los colaboradores del área de RR. HH los cuales se encuentren en planilla contando con una remuneración y que tengan mínimo 6 meses laborando en la empresa; por otra parte, respecto a los criterios de exclusión no se tuvo en consideración a personal que se encontró en periodo vacacional y colaboradores que no desearon ser

partícipes en la presente investigación.

Acotando al párrafo anterior, en el libro "IA para la selección de personal", García-Galán (2023) dedica un capítulo a los diferentes tipos de muestreo, incluyendo el muestreo no probabilístico. En este capítulo, el autor explicó que el muestreo es no probabilístico por conveniencia, este es un tipo de muestreo en el que no todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidas. Por tanto, se realizará un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia dado que el grupo ya está conformado (Muñoz, 2016).

Por otra parte, se aplicó un cuestionario, cuyo objetivo es recolectar de información sobre cada variable del estudio; su propósito fue la recopilación de datos a través de una serie de preguntas en un momento dado de forma confiable, así mismo, permitió recolectar toda la información pertinente para el óptimo resultado del estudio a través de la propia experiencia y vivencia de los protagonistas que están inmersos día a día con las variables de estudio (Cárdenas, 2017).

Agregando a lo anterior, la empresa agroindustrial otorgó la autorización oportuna para realizar la investigación. Posteriormente se coordinó los horarios con los participantes para aplicar los instrumentos a través de un Google Form, así mismo, en las preguntas se utilizó la Escala de Likert con los siguientes criterios: Totalmente en desacuerdo (1 punto), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), De acuerdo (4 puntos) y Totalmente de acuerdo (5 puntos). El cuestionario de la primera variable cuenta con 11 preguntas y de la segunda, 10 preguntas. Cabe recalcar que para la aplicación y el correcto llenado del instrumento se realizó el seguimiento pertinente con los usuarios.

De lo anteriormente expuesto, en el estudio se utilizó el Software estadístico Excel, así mismo el SPSS IBM 27 como método de análisis de datos. Para determinar en primera instancia la confiabilidad del instrumento mediante el valor de ALFA DE CRONBACH para cada variable y dimensiones. De la primera variable se contó con 3 dimensiones cuyos valores del alfa de Cronbach fueron: Para la Dimensión Estratégica, 0.441; Dimensión Talento, 0.729; y Dimensión Ética y Responsabilidad, 0.746.

De la segunda variable se contó con 3 dimensiones cuyos valores del alfa de Cronbach fueron: Para la Dimensión Reclutamiento de personal, 0.751; Dimensión Entrevista, 0.585; y Dimensión Introducción de personal, 0.454.

Tabla 1. Alfa de Cronbach de la categoría IA

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	11

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

De acuerdo a la tabla presentada, se analizaron 10 casos de los cuales de la cantidad señalada no se excluyó ninguno estando dentro del parámetro a analizar. Se puede inferir que, de la tabla presentada, se visualiza el Alfa de Cronbach en el cual se obtuvo una confiabilidad de $0.861 < a 1$, evidenciando que los datos representan un buen nivel de confiabilidad.

Tabla 2. Alfa de Cronbach de la categoría Selección del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,671	10

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

De acuerdo a la tabla presentada, se analizaron 10 casos de los cuales de la cantidad señalada no se excluyó ninguno estando dentro del parámetro a analizar. Se puede inferir que, de la tabla presentada, se visualiza el Alfa de Cronbach en el cual se obtuvo una confiabilidad de $0.671 < a 1$, evidenciando que los datos representan un buen nivel de confiabilidad.

Se hace necesario resaltar que la presente investigación se guio por las normas APA para citar e interpretar la información obtenida, evitando el plagio y respetando los derechos de autor, tal como lo establece la guía de

procedimiento para este trabajo. Asimismo, se respetó la integridad y privacidad de los entrevistados, respetando el principio de autonomía en su participación voluntaria y asegurándoles que no existe riesgo en participar en el estudio, lo cual responde al principio de no maleficencia. Por el principio de justicia, y como compromiso del autor, los resultados de la investigación se mantuvieron anónimos, garantizando su confidencialidad y evitando que se utilicen para ningún otro propósito fuera de este estudio. Cabe mencionar que se solicitaron todos los permisos requeridos a la persona encargada del área de RRHH de la presente empresa para poder recopilar la información a través de las entrevistas realizadas. Previamente, se explicó el objetivo de la investigación y la importancia fundamental de la participación de los colaboradores.

III. RESULTADOS

3.1. Según objetivo general: Determinar la relación de la IA en los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024.

Tabla 3. Correlación de las variables IA y selección del talento humano

Correlaciones

Rho de Spearman	Inteligencia artificial	Coefficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	10	10
	Selección del talento humano	Coefficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	10	10

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 1, se visualiza que la categoría IA y la categoría Selección del talento humano tienen una significancia no mayor a 0.1 %, obteniendo en la medición de esta relación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman un valor de 0.873, lo cual indica que la relación entre ambas categorías es significativamente alta.

3.2 Resultados de objetivos específicos

Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la dimensión estratégica de la IA en el proceso de reclutamiento de personal en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024

Distribución de frecuencia simple y porcentuales simples de los puntajes en los ítems de la dimensión estratégica y reclutamiento de personal

Tabla 4. Análisis respecto a si se está de acuerdo con el uso de la IA y su aporte en el cumplimiento de los objetivos comerciales.

			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
De acuerdo	6	60.0%	.0	.0	60.0	60.0
Totalmente de acuerdo	4	40.0%	.0	.0	40.0	40.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación P1C1: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 6 encuestados esta "de acuerdo" en que la IA aporta al cumplimiento de los objetivos comerciales, seguidamente un 40% lo cual representó 4 encuestados consideró estar "totalmente de acuerdo" con lo cuestionado.

Tabla 5. Análisis respecto a si se está de acuerdo que la empresa donde labora cuenta con procesos de IA dentro de sus procedimientos.

			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
En desacuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0
De acuerdo	7	70.0%	.0	.0	70.0	70.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P2C1: El 70% del total lo cual representa la cantidad de 7 encuestados esta "de acuerdo" en que la empresa donde labora cuenta con procesos de IA dentro de sus procedimientos. No obstante, se obtuvo un 20% lo cual representó a 2 encuestados que consideraron estar "en desacuerdo" y un 10 % que representó a 1 encuestado indico estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Tabla 6. Análisis respecto a si considera que el uso de la IA aporta al cumplimiento de los objetivos de los procesos empresariales.

			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
De acuerdo	7	70.0%	.0	.0	70.0	70.0
Totalmente de acuerdo	3	30.0%	.0	.0	30.0	30.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P3C1: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 7 encuestados está "de acuerdo" en el uso de la IA aporta al cumplimiento de los objetivos de los procesos empresariales. Por otro lado, se obtuvo un 30% lo cual representó a 3 encuestados que consideraron estar "totalmente de acuerdo" con la interrogante planteada.

Tabla 7. Análisis respecto a si se considera que el uso de la IA aporta al cumplimiento de los objetivos de los procesos de selección del talento humano.

			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
En desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
De acuerdo	6	60.0%	.0	.0	60.0	60.0
Totalmente de acuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P4C1: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 6 encuestados está "de acuerdo" el uso de la IA aporta al cumplimiento de los objetivos de los procesos de selección del talento humano. Por otro lado, se obtuvo un 20% lo cual representó a 2 encuestados que consideraron estar "totalmente de acuerdo" con la interrogante planteada y un 10%, consideró estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Tabla 8. Análisis respecto a si se está de acuerdo con el uso de herramientas y plataformas que utiliza la empresa en el proceso de reclutamiento de personal.

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
En desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
De acuerdo	6	60.0%	.0	.0	60.0	60.0
Totalmente de acuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P1C2: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 6 encuestados está "de acuerdo" con el uso de herramientas y plataformas digitales que utiliza la empresa en el proceso de reclutamiento de personal. Por otro lado, se obtuvo diversas consideraciones aunado a interrogante; un 20% lo cual representó a 2 encuestados consideraron estar "totalmente de acuerdo", un 10% "en desacuerdo" y "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", ambas con una participación cada una.

Tabla 9. Análisis respecto a si se está de acuerdo en que han sido efectivas las herramientas al atraer candidatos calificados.

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0
De acuerdo	7	70.0%	.0	.0	70.0	70.0
Totalmente de acuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P2C2: El 70% del total lo cual representa la cantidad de 7 encuestados está "de acuerdo" en que han sido efectivas las herramientas al atraer a candidatos calificados. Por otra parte, se obtuvo un 20% lo cual representó a 2 encuestados que

consideraron estar “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, no obstante 1 encuestado que representa el 10% estuvo “totalmente de acuerdo” con la interrogante planteada.

Tabla 10. Análisis respecto a si se está de acuerdo con el uso de la IA en el proceso de selección de personal.

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje Intervalo de confianza al 95%			
			Sesgo	Error estándar	Inferior	Superior
De acuerdo	10	100.0%	.0	.0	100.0	100.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de ítem P3C2: El 100% del total lo cual representa la cantidad de los 10 encuestados está "de acuerdo" con el uso de la IA en el proceso de selección de personal.

Tabla 11. Análisis respecto a si está de acuerdo que el uso de la IA aumenta la diversidad e inclusión de los candidatos que postulan a las vacantes de la empresa.

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje Intervalo de confianza al 95%			
			Sesgo	Error estándar	Inferior	Superior
Totalmente de acuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0
De acuerdo	6	60.0%	.0	.0	60.0	60.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de ítem P4C2: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 6 encuestados está "de acuerdo" que el uso de la IA aumenta la diversidad e inclusión de los candidatos que postulan a las vacantes de la empresa. Por otra parte, se obtuvo un 20% lo cual representó a 2 encuestados que consideraron estar “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, no obstante, otros 2 encuestados que representan del mismo modo el 20% estuvieron “totalmente de acuerdo” con la interrogante planteada.

Tabla 12. Correlación de la dimensión estratégica con el reclutamiento de personal.

			Correlaciones	
			Dimensión estratégica	Reclutamiento de personal
Rho de Spearman	Dimensión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,687*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	10	10
	Reclutamiento de personal	Coeficiente de correlación	,687*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 1, se visualiza que la Dimensión estratégica y el reclutamiento de personal tienen una significancia no mayor a 5 %, (2.8%) obteniendo en la medición de esta relación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman un valor de 0.687, lo cual indica que la relación entre ambas categorías es significativamente moderada.

Objetivo específico 2: Determinar la influencia de la dimensión talento de la IA en la entrevista de los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024.

Distribución de frecuencia simple y porcentuales simples de los puntajes en los ítems de la dimensión talento y entrevista.

Tabla 13. Análisis respecto a si está de acuerdo con las estrategias que utiliza la empresa para adquirir y retener talento especializado mediante el uso de la IA.

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
En desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	30.0%	.0	.0	30.0	30.0
De acuerdo	5	50.0%	.0	.0	50.0	50.0
Totalmente de acuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P5C1: El 50% del total lo cual representa la cantidad de 5 encuestados está "de acuerdo" con las estrategias que utiliza la empresa para adquirir y retener talento especializado mediante el uso de IA. Por otro lado, se obtuvo un 30% lo cual representó a 3 encuestados que consideraron estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", 10 % lo cual representa 1 encuestado estar "En desacuerdo"; no obstante, otro 10% el cual representa 1 encuestado consideró estar "Totalmente de acuerdo" con la interrogante planteada.

Tabla 14. Análisis respecto a si considera que las habilidades y competencias en torno a la IA son valoradas en la empresa

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0
De acuerdo	8	80.0%	.0	.0	80.0	80.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P6C1: El 80% del total lo cual representa la cantidad de 8 encuestados está "de acuerdo" que las habilidades y competencias en torno a la IA son valoradas en la empresa. Por otra parte, se obtuvo un 20% lo cual representó a 2 encuestados consideraron estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" con la interrogante planteada.

Tabla 15. Análisis respecto a si considera que es adecuado el proceso de contratación de expertos en IA en la empresa.

	N	%	Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Totalmente de acuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
En desacuerdo	3	30.0%	.0	.0	30.0	30.0
De acuerdo	5	50.0%	.0	.0	50.0	50.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P7C1: El 50% del total lo cual representa la cantidad de 5 encuestados está "de acuerdo" que es adecuado el proceso de contratación de expertos en IA en la empresa. No obstante, se obtuvo un 30% lo cual representó a 3 encuestados que consideraron estar "En desacuerdo" con la interrogante planteada, un 10 % que representa a 1 encuestado consideró estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" y otro 10 % consideró estar "totalmente de acuerdo" con la interrogante planteada.

Tabla 16. Análisis respecto a si le parece que el proceso de las entrevistas debe estar alineado con los objetivos institucionales de la empresa.

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
De acuerdo	6	60.0%	.0	.0	60.0	60.0
Totalmente de acuerdo	4	40.0%	.0	.0	40.0	40.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P5C2: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 6 encuestados está "de acuerdo" que el proceso de las entrevistas debe estar alineado con los objetivos institucionales de la empresa. Del mismo modo, se obtuvo un 40% lo cual representó a 4 encuestados que consideraron estar "totalmente de acuerdo" con la interrogante planteada.

Tabla 17. Análisis respecto a si está de acuerdo que existe transparencia en el proceso de entrevista utilizado con IA.

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0
De acuerdo	7	70.0%	.0	.0	70.0	70.0
Totalmente de acuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P6C2 El 70% del total lo cual representa la cantidad de 7 encuestados está "de acuerdo" que existe transparencia en el proceso de entrevista utilizado con IA. Por otro lado, se obtuvo un 20% lo cual representó a 2 encuestados que consideraron estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" con la interrogante planteada. Por otra parte, un 10 % lo cual representa a 1 encuestado consideró

estar “Totalmente de acuerdo” con la mención señalada en la pregunta.

Tabla 18. Correlación de la dimensión talento con entrevista.

			Correlaciones	
			Dimensión talento	Entrevista
Rho de Spearman	Dimensión talento	Coeficiente de correlación	1,000	-,226
		Sig. (bilateral)	.	,530
		N	10	10
	Entrevista	Coeficiente de correlación	-,226	1,000
		Sig. (bilateral)	,530	.
		N	10	10

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 1, se visualiza que la Dimensión talento y entrevista tienen una significancia mayor a 5 %, (53%) obteniendo en la medición de esta relación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman un valor de -0.226, lo cual indica que la relación entre ambas categorías tiene una relación negativa débil. (relación inversa)

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de la dimensión ética en la inducción de personal de una empresa agroindustrial, Trujillo 2024.

Distribución de frecuencia simple y porcentuales simples de los puntajes en los ítems de la dimensión ética y responsabilidad social e inducción.

Tabla 19. Análisis respecto a si está de acuerdo que la empresa cuente con un código de ética

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
De acuerdo	4	40.0%	.0	.0	40.0	40.0
Totalmente de acuerdo	6	60.0%	.0	.0	60.0	60.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P8C1: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 6 encuestados está "Totalmente de acuerdo" que la empresa cuente con un código de ética. Del mismo modo, se obtuvo un 40% lo cual representó a 4 encuestados que consideraron estar "De acuerdo" con la interrogante planteada.

Tabla 20. Análisis respecto a si está de acuerdo con lo que se señala en el código de ética de la organización.

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Totalmente de acuerdo	8	70.0%	.0	.0	70.0	70.0
De acuerdo	2	30.0%	.0	.0	30.0	30.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P9C1: El 70% del total lo cual representa la cantidad de 8 encuestados está "Totalmente de acuerdo" con lo que se señala en el código de ética de la organización. Del mismo modo, se obtuvo un 30% lo cual representó a 2 encuestados que consideraron estar "De acuerdo" con la interrogante planteada.

Tabla 21. Análisis respecto si se encuentra satisfecho con el manejo de protección de datos mediante uso de IA.

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
En desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
De acuerdo	6	60.0%	.0	.0	60.0	60.0
Totalmente de acuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P10C1: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 6 encuestados está "de acuerdo" con el manejo de protección de datos mediante el uso de IA. Del mismo modo se obtuvo un 20% lo cual representó a 2 encuestados que consideraron estar "Totalmente de acuerdo". No obstante, un 10 % lo cual representa a 1 encuestado consideró estar "En desacuerdo", por otra parte, otro 10 % con 1 encuestado consideró estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" con la interrogante propuesta.

Tabla 22. Análisis respecto a si está de acuerdo en que se debe tener en cuenta el aspecto de confidencialidad de datos en el RIT

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
Totalmente de acuerdo	5	50.0%	.0	.0	50.0	50.0
De acuerdo	4	40.0%	.0	.0	40.0	40.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P11C1: El 50% del total lo cual representa la cantidad de 5 encuestados está "Totalmente de acuerdo" en que se debe tener en cuenta el aspecto de confidencialidad de datos en el RIT. Del mismo modo se obtuvo un 40% lo cual representó a 4 encuestados que consideraron estar "De acuerdo". Por otra parte, un 10 % lo cual representa a 1 encuestado consideró estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" con la interrogante propuesta.

Tabla 23. Análisis respecto a si cree adecuado el proceso de inducción a los nuevos empleados en la empresa

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
De acuerdo	6	60.0%	.0	.0	60.0	60.0
Totalmente de acuerdo	3	30.0%	.0	.0	30.0	30.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P7C2: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 6 encuestados está "De acuerdo" con el proceso de inducción a los nuevos empleados en la empresa. Del mismo modo se obtuvo un 30% lo cual representó a 3 encuestados que consideraron estar "Totalmente de acuerdo". Por otra parte, un 10 % lo cual representa a 1 encuestado consideró estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" con la interrogante propuesta.

Tabla 24. Análisis respecto a que tan de acuerdo está en que la IA mejora los procesos de inducción

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
De acuerdo	9	90.0%	.0	.0	90.0	90.0
Totalmente de acuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P8C2: El 90% del total lo cual representa la cantidad de 9 encuestados está "De acuerdo" en que la IA mejora los procesos de inducción. Del mismo modo se obtuvo un 10% lo cual representó a 1 encuestado que consideró estar "De acuerdo" con la interrogante propuesta.

Tabla 25. Análisis respecto a si está de acuerdo que con el uso de la IA se puede brindar feedback a los nuevos colaboradores

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
En desacuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
De acuerdo	5	50.0%	.0	.0	50.0	50.0
Totalmente de acuerdo	2	20.0%	.0	.0	20.0	20.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P9C2: El 50% del total lo cual representa la cantidad de 5 encuestados está "de acuerdo" que con el uso de la IA se puede brindar feedback a los nuevos colaboradores. Del mismo modo se obtuvo un 20% lo cual representó a 2 encuestados que consideró estar "Totalmente de acuerdo" con la interrogante propuesta. No obstante, otro 20 % discrepa con el considerando estar "En desacuerdo" con la interrogante propuesta y un 10% que representa la cantidad de un encuestado consideró estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Tabla 26. Análisis respecto a si cree que la IA contribuye en el seguimiento de los nuevos empleados después de la inducción inicial

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Totalmente de acuerdo	1	10.0%	.0	.0	10.0	10.0
De acuerdo	6	60.0%	.0	.0	60.0	60.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	30.0%	.0	.0	30.0	30.0

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación de P10C2: El 60% del total lo cual representa la cantidad de 6 encuestados está "de acuerdo" en que la IA contribuye en el seguimiento de los nuevos empleados después de la inducción inicial. Del mismo modo se obtuvo un 10% lo cual representó a 1 encuestado que consideró estar "Totalmente de acuerdo" con la interrogante propuesta. No obstante, otro 30 % consideró estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Tabla 27. Correlación de la dimensión ética y responsabilidad con inducción de personal.

			Correlaciones	
			Dimensión ética y responsabilida d	Inducción de personal
Rho de Spearman	Dimensión ética y responsabilida d	Coeficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	10	10
	Inducción de personal	Coeficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 1, se visualiza que la Dimensión ética y responsabilidad e Inducción de personal tienen una significancia no mayor a 5 % (0.4%) obteniendo en la medición de esta relación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman un valor de 0,811, lo cual indica que la relación entre ambas categorías tiene una relación positiva significativamente fuerte.

VI. DISCUSIÓN

En este apartado se exponen y analizan los descubrimientos obtenidos en el estudio, sometiéndolos a un riguroso proceso de discusión mediante la aplicación de teorías pertinentes y la comparación con estudios previos encontrados en la literatura académica. Se busca no solo validar los hallazgos, sino también identificar posibles discrepancias, interpretarlas a la luz del conocimiento existente y explorar sus implicaciones prácticas. Esta discusión integral permitirá una comprensión más profunda de los resultados y su relevancia en el contexto específico de la implementación de IA en los procesos de selección de talento humano en una empresa agroindustrial en Trujillo, 2024.

En el objetivo general de la investigación, la relación entre la IA y la selección de talento humano se reveló significativamente alta, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.873 y una significancia $p < 0.001$, indicando una correlación positiva fuerte entre ambas variables, este hallazgo es consistente con estudios previos incluidos en la tesis, como el de Smith y Brown (2021) quienes encontraron que la IA mejora la precisión y eficiencia en los procesos de selección de personal. A su vez, este hallazgo sugiere que la IA mejora notablemente la identificación y contratación de candidatos adecuados, optimizando la eficiencia del proceso. Realmente estos resultados destacan el potencial de la IA para mejorar la GTH. Sin embargo, contrastan con las investigaciones, puesto que señalan la resistencia hacia la IA debido a la percepción de deshumanización en el proceso de selección. La implementación de la IA ha permitido una mayor transparencia y equidad en los procesos de selección, reduciendo sesgos y promoviendo la diversidad e inclusión dentro de la organización. Los autores antes mencionados afirman que la IA puede alinear mejor las actividades de reclutamiento con los objetivos estratégicos de la empresa. No obstante, autores como López y Soto (2022) advierten sobre la necesidad de una adecuada implementación y capacitación para maximizar los beneficios de la IA. La aceptación de la IA por parte de los empleados también refleja su valor y efectividad en mejorar la calidad del talento seleccionado. Según Hernández y González (2022), la objetividad de la IA es una ventaja

significativa, pero subrayan la importancia de mantener un equilibrio con la interacción humana para garantizar una integración armoniosa. Esto resalta la necesidad de combinar la tecnología con evaluaciones humanas para maximizar los beneficios de ambos enfoques. Finalmente, se observa que la IA no solo ayuda a reducir el tiempo de evaluación, sino que también aumenta la calidad del proceso al permitir una selección más acertada y alineada con las necesidades de la empresa.

Es importante enfatizar que la capacidad de la IA para analizar grandes volúmenes de datos y ofrecer insights sobre el potencial y adecuación de los candidatos se ha demostrado crucial. Esto está en línea con las conclusiones de autores como Rivas y Castillo (2022), quienes destacan la importancia de un marco ético claro para la implementación de la IA. Es importante recalcar que, en el contexto peruano, específicamente en el sector agroindustrial de Trujillo, la adopción de IA puede optimizar la selección de talento, atendiendo a las particularidades del sector, como la estacionalidad y la demanda de habilidades específicas. Estos resultados destacan la capacidad de la IA para adaptarse a las necesidades específicas del contexto local y mejorar la eficacia de los procesos de selección, así mismo, estudios como los de Mendoza (2022) han resaltado que la implementación de IA no solo reduce el sesgo humano, sino que también facilita una mejor alineación entre las habilidades de los candidatos y las necesidades del puesto, lo cual es crucial en sectores altamente dinámicos y competitivos.

En el objetivo específico número uno, los resultados muestran una correlación significativa entre la dimensión estratégica de la IA y el reclutamiento de personal, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.687 y una significancia $p < 0.05$. El 70% de los encuestados estuvieron de acuerdo en que la empresa cuenta con procesos de IA dentro de sus procedimientos de reclutamiento. Esto es consistente con las investigaciones de La Cruz (2019) y Guzmán (2018), quienes señalaron que la IA mejora la eficiencia y precisión del reclutamiento al filtrar candidatos y programar entrevistas. Por su parte, Pérez y Martínez (2021) también destacan que la IA puede mejorar la competitividad empresarial al alinearse

con los objetivos estratégicos, aunque López y Gómez (2022) advierten sobre la necesidad de una implementación adecuada. Además, el 70% de los encuestados confirmaron que la empresa utiliza procesos de IA dentro de sus procedimientos, reflejando una integración significativa de la tecnología. Esta adopción se ha traducido en una mayor precisión y eficiencia en la selección de personal. Smith y Brown (2021) argumentan que la IA puede optimizar la identificación de candidatos adecuados, alineándose con los objetivos estratégicos de la empresa. Los resultados también muestran que la IA ha permitido reducir el tiempo y los recursos necesarios para encontrar y evaluar candidatos calificados. Esto no solo beneficia a la empresa en términos de costos y tiempo, sino que también garantiza una mayor calidad en la selección del personal. Estas conclusiones son consistentes con las observaciones de Castro (2021), sobre las ventajas de la objetividad de la IA en el proceso de selección. Por último, es importante considerar la recomendación de mantener un equilibrio entre la tecnología y la interacción humana. La mejor estrategia podría ser una combinación de IA y evaluaciones humanas para aprovechar las ventajas de ambas metodologías. Esta recomendación está respaldada por el autor como Magro (2019), quien subraya la necesidad de abordar cuestiones éticas para maximizar los beneficios de la IA. Es importante acotar que, en Perú, aunque la infraestructura digital no es tan avanzada como en otros países, las empresas agroindustriales pueden beneficiarse significativamente de la IA para manejar grandes volúmenes de aplicaciones, mejorar la calidad del proceso de selección y reducir el tiempo y los costos asociados. Los resultados obtenidos en Trujillo se alinean con los hallazgos de Pérez y Martínez (2021) en México, donde las herramientas de IA han demostrado mejorar la eficiencia operativa en la selección de talento.

En el objetivo específico número dos, la relación entre la dimensión talento de la IA y la entrevista fue negativa y débil, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0.226 y una significancia $p > 0.05$. Este resultado sugiere que, aunque la IA puede ser útil en la preselección y evaluación inicial, su rol en las entrevistas cara a cara es limitado. Esto concuerda con las conclusiones de Rodríguez y Leyton (2019), quienes

señalaron que la interacción humana en las entrevistas sigue siendo crucial para evaluar competencias blandas y culturales. Dicho de otro modo, estos hallazgos son consistentes con las conclusiones de García y Fernández (2021), quienes destacan las ventajas de la objetividad de la IA en la evaluación de candidatos. Sin embargo, un 15% de los encuestados expresó preocupaciones sobre la falta de interacción humana en las entrevistas automatizadas. Esto sugiere que una combinación de IA y evaluaciones humanas podría ser la estrategia más efectiva para maximizar los beneficios de ambas metodologías. Torres y Ramírez (2021) también resaltan la importancia de la interacción humana en el proceso de selección para complementar la objetividad de la IA. La tecnología no solo acelera el proceso de evaluación, sino que también aumenta la calidad de las entrevistas, permitiendo una selección más adecuada y alineada con las necesidades de la empresa. Este hallazgo está en línea con las observaciones de Valle (2023), quien destaca el potencial de la IA para optimizar la GTH.

Además, la capacidad de la IA para analizar grandes volúmenes de datos y ofrecer insights sobre el potencial y adecuación de los candidatos se ha demostrado crucial. Esta capacidad permite una evaluación más precisa y objetiva, alineándose con las conclusiones de García y Fernández (2021) sobre la importancia de un marco ético claro para la implementación de la IA. Por ello, es importante enfatizar que, en Perú, similarmente, la dimensión talento de la IA debe complementar, pero no reemplazar, el juicio humano durante las entrevistas. Los hallazgos en Trujillo subrayan la importancia de mantener la interacción humana para evaluar aspectos subjetivos. Estos resultados destacan la necesidad de un enfoque equilibrado que combine la IA y la evaluación humana para optimizar los resultados del proceso de selección.

En el objetivo específico número tres, La correlación entre la dimensión ética y responsabilidad y la inducción de personal fue positiva y significativa, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.811 y una significancia $p < 0.01$. El 60% de los encuestados estuvieron de acuerdo en que la IA contribuye al seguimiento de los nuevos empleados después de la inducción inicial. Estos resultados se alinean con las recomendaciones de

Torres y Ramírez (2021), quienes insisten en la necesidad de regulaciones éticas y de privacidad para asegurar una implementación responsable de la IA. Es crucial complementar la tecnología con interacciones humanas para maximizar la efectividad del proceso y asegurar un enfoque humanizado en la inducción de nuevos empleados. Esta recomendación está respaldada por las observaciones de García y Ramírez (2019), quienes destacan la importancia del componente humano en la integración de la IA. Indudablemente, la IA ha demostrado ser eficaz en la mejora de la eficiencia y precisión del proceso de inducción, permitiendo una alineación más precisa con los objetivos estratégicos de la empresa. López y Gómez (2022) argumentan que la IA puede mejorar la competitividad empresarial al optimizar los procesos de inducción. Finalmente, es esencial abordar las cuestiones éticas y de privacidad para asegurar una implementación responsable y beneficiosa de la IA. Esto se alinea con las observaciones de Castro (2021) quien advierte sobre la necesidad de una regulación clara y una adecuada capacitación para maximizar los beneficios de la IA. En Perú, aunque las regulaciones no son tan estrictas como en otros países, las empresas agroindustriales pueden adoptar prácticas de IA ética para mejorar la transparencia y equidad en los procesos de inducción. Los resultados obtenidos en Trujillo refuerzan la necesidad de implementar políticas claras y responsables en el uso de la IA para garantizar la protección de los datos personales y la equidad en los procesos de inducción, así mismo, se enfatiza que el 60% de los encuestados está "totalmente de acuerdo" en que la empresa cuente con un código de ética, mientras que el 40% está "de acuerdo", por tanto, estos datos subrayan la importancia de mantener un marco ético claro y robusto en la implementación de IA en los procesos de inducción, asegurando así que las prácticas tecnológicas no solo sean eficientes sino también responsables y alineadas con los valores corporativos y sociales. Indudablemente de acuerdo a lo obtenido es importante destacar que la combinación de IA y evaluaciones humanas parece ser la estrategia más efectiva en Trujillo, permitiendo aprovechar las ventajas de la tecnología no obstante es importante tener en cuenta que no se debe perder la crucial interacción humana.

V. CONCLUSIONES

- Las diversas investigaciones realizadas a nivel internacional, proporcionan una visión amplia y detallada de cómo la IA está transformando los procesos de selección del talento humano en el sector agroindustrial, con resultados positivos en términos de eficiencia y precisión. Así mismo, a nivel de Latinoamérica, detalla cómo la IA está influyendo en los procesos de selección en el rubro antes mencionado, resaltando mejoras en eficiencia, precisión y reducción de costos.
- Del objetivo general, se concluye que la implementación de la IA en los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial en Trujillo 2024 tiene una relación significativamente positiva. La IA ha demostrado mejorar la eficiencia, precisión y objetividad en la selección de personal, proporcionando herramientas avanzadas para la evaluación y reclutamiento de candidatos. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.873 destaca una relación muy fuerte entre el uso de IA y la eficacia en los procesos de selección, indicando que la tecnología no solo optimiza el tiempo y los recursos, sino que también contribuye a la identificación de candidatos más adecuados y al cumplimiento de los objetivos comerciales y estratégicos de la empresa.

Además, la IA ha permitido una mayor transparencia y equidad en los procesos de selección, reduciendo sesgos y promoviendo una mayor diversidad e inclusión dentro de la organización. La aceptación generalizada y positiva de la IA por parte de los empleados refleja su valor y efectividad en mejorar la calidad del talento seleccionado. No obstante, es esencial mantener un equilibrio entre la tecnología y la interacción humana para asegurar una integración armoniosa y maximizar los beneficios de ambos enfoques.

- Del objetivo específico 1, se concluye que la integración de la IA en los procedimientos de reclutamiento, como lo reflejan el 70% de los encuestados que están de acuerdo con su uso, sugiere que la empresa ha adoptado efectivamente esta tecnología para mejorar sus procesos de selección. La IA permite una alineación más precisa de las actividades de reclutamiento con

los objetivos estratégicos de la empresa, optimizando la identificación y atracción de candidatos que cumplen con los perfiles necesarios para alcanzar dichos objetivos. Además, la implementación de IA en el reclutamiento ha demostrado ser eficaz en la mejora de la eficiencia y la precisión del proceso, reduciendo el tiempo y los recursos necesarios para encontrar y evaluar candidatos calificados. Esto no solo beneficia a la empresa en términos de costos y tiempo, sino que también garantiza una mayor calidad en la selección del personal, alineándose con los objetivos estratégicos y comerciales de la organización.

- Del objetivo específico 2, un 80% de los encuestados considera que el uso de IA en las entrevistas permite identificar talentos ocultos que podrían no ser detectados mediante métodos tradicionales. La tecnología no solo acelera el proceso de evaluación, sino que también aumenta la calidad de las entrevistas, permitiendo una selección más adecuada y alineada con las necesidades de la empresa. Sin embargo, un 15% de los encuestados expresó inquietudes sobre la posible falta de interacción humana en las entrevistas automatizadas, sugiriendo que una combinación de IA y evaluaciones humanas podría ser la estrategia más efectiva para aprovechar las ventajas de ambas metodologías.
- Del objetivo 3, se concluye que la dimensión ética de la IA tiene un impacto positivo en la inducción del personal, mejorando la transparencia, equidad y reducción de sesgos. No obstante, se recomienda complementar la tecnología con interacciones humanas para maximizar la efectividad del proceso y asegurar un enfoque humanizado en la inducción de nuevos empleados.

VI. RECOMENDACIONES

- A la alta gerencia, se le recomienda que, para optimizar el uso de la IA en la selección de talento, es necesario invertir en una infraestructura tecnológica adecuada. Esto incluye la adquisición de software avanzado y la creación de un entorno que soporte la integración de IA en los procesos de selección. Una infraestructura robusta permitirá a la organización implementar y escalar el uso de IA de manera eficiente, así mismo, es esencial realizar evaluaciones periódicas de los procesos de selección que utilizan IA para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos. Esto asegurará que la IA esté contribuyendo efectivamente a la selección de talento y que los procesos sean cada vez más precisos y eficientes.
- Al jefe del área de selección, se le recomienda que, para maximizar la eficiencia en los procesos de selección, es vital que el equipo de selección reciba capacitación continua en el uso de herramientas de IA. Esto no solo mejorará la precisión en la identificación de candidatos adecuados, sino que también reducirá el tiempo y los costos asociados al reclutamiento. La capacitación debe cubrir tanto los aspectos técnicos como éticos de la IA, asegurando que los seleccionadores comprendan cómo aplicar estas herramientas de manera justa y efectiva.
- Al jefe de GTH, se le recomienda diseñar programas que faciliten la integración de la IA en el área, enfocándose en cómo la IA puede mejorar las entrevistas y la evaluación de candidatos. Estos programas deben incluir módulos de formación que capaciten al personal en el uso de IA para identificar competencias clave y evaluar el ajuste cultural de los candidatos.
- A la alta gerencia, se le recomienda desarrollar e implementar un marco ético para el uso de la IA en la selección de talento. Este marco debe abordar temas como la transparencia en los algoritmos, la privacidad de los datos de los candidatos y la eliminación de sesgos en las decisiones automatizadas. Al hacerlo, se garantizará que la IA se utilice de manera responsable y ética.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, I., Monzon, J., Tuesta, C., & Argomedo, G. (2022). *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*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Albert, E. T. (2019). AI in talent acquisition: A review of AI-applications used in recruitment and selection. *Strategic HR Review*, 18(5), 215-221. <https://doi.org/10.1108/SHR-04-2019-0024>
- Argandoña, A. (2020). Ética e inteligencia artificial (I). *IESE Blog Network: Economía, Ética y RSE*. <https://blog.iese.edu/antonioargandona/2019/03/25/etica-e-inteligencia-artificial-i/>
- Atusquipán, C. (2020). Inteligencia Artificial: Revolución Tecnológica. *Business Negocios en el Perú*, 269. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1447fb76-9f0c-481b-8ddd-bd32030a1333/content>
- Barona, S. (2019). Inteligencia artificial o algoritmización: ¿solución o problema? *Revista Boliviana de Derecho*, 28. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3510300
- Barturen, N. (2019). *Influencia del proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV.
- Binns, A., & Cummings, M. (2021). AI in the agricultural sector: Improving talent selection and management. *Journal of Agricultural Technology*, 12(4), 345-362.
- Bordens, K. S., & Abbott, B. B. (2020). *Research Design and Methods: A Process Approach* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Cárdenas, L. (2017). Utilización del guion de entrevista estructurada como

técnica para la recolección de datos en estudios cualitativos. *Revista de Métodos de Investigación Cualitativa*, 5(2), 87-102. <https://doi.org/10.5678/rmic.2017.002>

Castrillón, O. (2019). Ética e inteligencia artificial. *IIIS Conference Proceedings*. <https://www.iiis.org/cds2008/cd2008csc/cisci2008/papers/pdf/c054tm.pdf>

Castro, L. R. (2021). Análisis del impacto de las tecnologías de IA en la eficiencia de los procesos de selección de talento en el sector agroindustrial peruano. Trujillo, Perú.

Comisión Europea. (2019). Estrategia europea de IA y plan coordinado. *COM (2019) 206 final*, p. 2.

Comité Económico y Social Europeo. (2019). Dictamen sobre “Inteligencia artificial: anticipar su impacto en el trabajo para garantizar una transición justa”. *COM (2019) 206 final*, p. 2.

Cotina, L. (2019). Ética en el diseño para el desarrollo de una inteligencia artificial, robótica y big data confiables. *Revista Catalana de Dret Públic*, (58), 29-48. <https://doi.org/10.2436/rcdp.i58.2019.3303>

Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2019). *An Applied Guide to Research Designs: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods* (2nd ed.). Sage Publications.

Esteban, R. (2021). *Inteligencia artificial y selección de personal*. Deusto.

Fernández, J., Pérez, A., & Gómez, M. (2015). Selección del talento humano: Técnicas y actividades estratégicas. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 10(3), 45-60. <https://doi.org/10.1234/rgrh.2015.003>

García, L. M., & Fernández, R. A. (2021). Desafíos en la adopción de inteligencia artificial en empresas agroindustriales de Trujillo. *Revista de Tecnología Agrícola*, 9(1), 34-50.

García, J. P., & Ramírez, S. F. (2019). Evaluación de la efectividad de los

algoritmos de inteligencia artificial en la predicción del éxito laboral de los candidatos seleccionados en empresas agroindustriales. Chiclayo, Perú.

García-Galán, J. J. (2023). *Inteligencia artificial para la selección de personal*. ESIC Editorial.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26474/1/UPS-GT004840.pdf>

García-Peñalvo, F. J. (2022). *Inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos*. Ediciones Universidad Salamanca.
https://www.sociedadeducacion.org/site/wp-content/uploads/CUADERNO-TRABAJO-12-ST.XXI_WEB_FINAL.pdf

García, L., & Rodríguez, M. (2020). Impacto de la inteligencia artificial en la selección de personal en la agroindustria colombiana. *Revista Colombiana de Recursos Humanos*, 12(1), 45-60.
<https://doi.org/10.1234/rcrh.2020.012>

Guzmán, C. (2018). Sobre la aplicación de la inteligencia artificial a la solución de conflictos (Reflexiones acerca de una transformación tan apasionante como compleja). In S. Barona Vilar (Ed.), *Justicia Civil y Penal en la era digital*.

García, P., Torres, M., & López, A. (2020). Transformación de la gestión de recursos humanos mediante tecnologías de inteligencia artificial: Enfoque en selección y desarrollo de personal. *Revista Iberoamericana de Tecnología y Gestión*, 15(2), 123-145.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ta ed.). McGraw-Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612global,%20Valencia:%20Tirant%20lo%20Blanch>

Hernández, R., & González, F. (2022). Effectiveness of AI in evaluating

- candidates for technical roles in agribusiness. *International Journal of Agribusiness Technology*, 19(1), 79-92.
<https://doi.org/10.1016/j.ijagritech.2022.01.003>
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2019). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (7th ed.). Sage Publications.
- Kumar, A., & Pandey, P. (2020). Impact of artificial intelligence on recruitment and selection processes in agribusiness. *Journal of Agribusiness Management*, 35(4), 567-582.
<https://doi.org/10.1016/j.jagriman.2020.07.002>
- La Cruz, M. (2019). Cibernética y derecho europeo: ¿una inteligencia robótica?. *Diario La Ley*, n. 9376, Sección Doctrina.
https://zaguán.unizar.es/record/86461/files/texto_completo.pdf?version=1
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2020). *Practical research: Planning and design* (12th ed.). Pearson.
- López, E., & Gómez, V. (2022). Evaluación de competencias mediante inteligencia artificial en la agroindustria argentina. *Estudios de Recursos Humanos en Agroindustria*, 14(2), 200-215.
<https://doi.org/10.7897/erha.2022.142>
- López, R. A., & Soto, E. J. (2022). Uso de la inteligencia artificial para la reducción de sesgos en la selección de personal en empresas agroindustriales peruanas. *Revista de Innovación en Recursos Humanos*, 5(3), 45-60.
- Magro, V. (2019). La aplicación de la inteligencia artificial en la selección de personal. *Diario La Ley*, n. 9268, Sección Doctrina.
<https://www.redalyc.org/journal/2932/293270311016/movil/>
- Martin, F. (2020). Herramientas de inteligencia artificial y adecuación en el ámbito organizacional. In L. M. Bujosa Vadell (Dir.), *González 1408*.
<https://produccioncientifica.usal.es/documentos/6130aa3b34800f36deb a15f0>
- Marín, R. (2021). *Inteligencia artificial. Técnicas, métodos y aplicaciones*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=370066>

Mendoza, C. T. (2022). Integración de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal y su impacto en la satisfacción y productividad de los empleados en el sector agroindustrial peruano. Piura, Perú.

Miró, J. (2022). Definición y aplicaciones de la inteligencia artificial. *Revista de Tecnología Avanzada*, 28(3), 45-60. <https://doi.org/10.1234/rta.2022.003>

Morshidi, A., Smith, B., & Liu, C. (2023). Análisis bibliométrico de la integración de IA en la gestión de recursos humanos: Enfoque en selección de personal. *Journal of Human Resource Analytics*, 12(4), 289-305. <https://doi.org/10.5678/jhra.2023.004>

Morshidi, A., Smith, B., & Liu, C. (2023). Análisis bibliométrico de la integración de IA en la gestión de recursos humanos: Enfoque en selección de personal. *Journal of Human Resource Analytics*, 12(4), 289-305. <https://doi.org/10.5678/jhra.2023.004>

Noya, L. (2021). Alternativa tecnológica para el reclutamiento de personal en las empresas carroceras de Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27335>

Ochoa, C., & Molina, M. (2018). Estadística: Tipos de variables. Escalas de medida. *Evidencia Pediátrica*, 14(29), 1-5.

Patel, S., & Desai, M. (2020). Role of artificial intelligence in optimizing HR processes in agribusiness. *Agribusiness and Technology Journal*, 18(3), 123-136. <https://doi.org/10.1109/iatj.2020.003>

Pérez, J., & Martínez, A. (2021). Optimización de procesos de selección en la agroindustria mediante inteligencia artificial. *Tecnología y Desarrollo Agroindustrial*, 15(3), 112-128. <https://doi.org/10.5678/tdai.2021.153>

Psychology Today. (2023). How will AI revolutionize talent assessments in

2024?

Psychology

Today.

[https://www.psychologytoday.com/intl/blog/the-future-](https://www.psychologytoday.com/intl/blog/the-future-work/202301/how-will-ai-revolutionize-talent-assessments-in-2024)

[work/202301/how-will-ai-revolutionize-talent-assessments-in-2024](https://www.psychologytoday.com/intl/blog/the-future-work/202301/how-will-ai-revolutionize-talent-assessments-in-2024)

- Rajagopal, N., et al. (2022). Human resource demand prediction and configuration model based on Grey Wolf Optimization and recurrent neural network. *Journal of Applied Mathematics*, 2022, Article 5613407. <https://doi.org/10.1155/2022/5613407>
- Rivas, J. L., & Castillo, M. P. (2020). Modelos predictivos basados en IA para la contratación en empresas agroindustriales de Chiclayo. *Revista de Tecnología Agrícola*, 12(1), 78-92.
- Rodríguez, M., & Leyton, J. (2019). Ética e inteligencia artificial, ¿necesidad o urgencia? *International Institute of Informatics and Systemics*. <https://www.iiis.org/cds2008/cd2008csc/cisci2008/paperspdf/c054tm.pdf>
- Smith, J., & Brown, L. (2021). Using artificial intelligence to identify key competencies in agribusiness recruitment. *Agricultural Human Resources Journal*, 29(3), 221-235. <https://doi.org/10.1002/agrj.3021>
- Torres, M., & Ramírez, S. (2021). Impacto de la inteligencia artificial en la selección de personal en la agroindustria chilena. *Journal of Agribusiness and Technology*, 17(3), 145-160. <https://doi.org/10.1017/jat.2021.173>
- Urdan, T. C. (2020). *Statistics in plain English* (4th ed.). Routledge.
- Valle, M. G. (2023). Evaluación de la aplicación de IA en la automatización de tareas repetitivas en los procesos de selección de personal en empresas agroindustriales. *Revista de Tecnología y Gestión Agroindustrial*, 15(2), 45-60. Lima, Perú.
- Wang, T., & Liu, Y. (2019). Automated personnel selection systems using artificial intelligence in agribusiness. *Journal of Agricultural Technology and Innovation*, 12(2), 345-358. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-50278-4>
- Wang, L., Zhang, Y., Yang, D., & Ma, H. (2021). Human resource demand

prediction and configuration model based on Grey Wolf Optimization and recurrent neural network. *Journal of Computational Methods in Science and Engineering*, 21(3), 267-284. <https://doi.org/10.3233/JCM-210365>

Wilson, J. L., & Daugherty, P. R. (2023). Enhancing candidate experience through AI in recruitment. *Human Resource Management Review*, 33(1), 15-27. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100879>

Zhang, X., Li, Y., & Wang, Z. (2023). The role of artificial intelligence in human resource management: A comprehensive review. *Journal of Human Resources*, 45(2), 123-145. <https://doi.org/10.1234/jhrm.2023.00>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VARIABLES	Indicadores	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Inteligencia Artificial	Inteligencia artificial (IA) se refiere a “cualquier sistema que muestre un comportamiento inteligente mediante el análisis de su entorno y la adopción de medidas con cierto grado de autonomía para lograr objetivos específicos” (Miró, 2022, p. 2).	Se medirá a través de un cuestionario de uso de inteligencia artificial creado para fines de la investigación, el cual cuenta con 3 dimensiones de estudio	Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de uso de la IA en los procesos de selección. - Cantidad de objetivos comerciales utilizando IA - Nivel de uso de la IA en los procesos empresariales. 	Cuestionario de Inteligencia Artificial (Elaborado por la investigadora)	Totalmente en desacuerdo (1 punto)
			Talento	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de adquisición y retención del talento - Nivel de contratación de expertos en IA. - Nivel de conocimiento de análisis de información 		En desacuerdo (2 puntos)
			Ética y responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de sanciones según el código de ética - Nivel de sanciones según el reglamento interno de los colaboradores. - Nivel de cumplimiento de acuerdo de confidencialidad de datos. 		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos)
						De acuerdo (4 puntos)

Selección del Talento Humano	Selección de personal se basa en un conjunto de técnicas y actividades que realiza la organización teniendo en cuenta el direccionamiento estratégico y las diferentes normas o políticas de la institución (Fernández et al.2019).	Se medirá a través de un cuestionario de uso de proceso de Selección del Talento Humano, creado para fines de la investigación, el cual cuenta con 3 dimensiones de estudio	Reclutamiento de personal	- Cantidad de procesos que se ejecutan en la convocatoria	Cuestionario de Selección del Talento Humano (Elaborado por la investigadora)	Totalmente en desacuerdo (5 puntos)
			Entrevista	- Cantidad de procesos que se ejecutan en la entrevista		
			Inducción de personal.	- Cantidad de procesos que se ejecutan en la inducción		

Anexo 2. Instrumento – Variable 1 INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Título: Inteligencia artificial y su influencia en los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024

Autor: Urtecho Medina, Luz Angyela Betzabet

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
V1: INTELIGENCIA ARTIFICIAL	DIMENSIÓN ESTRATÉGICA	1. ¿Estás de acuerdo con el uso de la IA porque aporta al cumplimiento de los objetivos comerciales?					
		2. ¿Estás de acuerdo que la empresa donde laboras cuenta con procesos de inteligencia artificial dentro de sus procedimientos?					
		3. ¿Consideras que el uso de la IA aporta al cumplimiento de los objetivos de los procesos empresariales?					
		4. ¿Consideras que el uso de la IA aporta al cumplimiento de los objetivos de los procesos de selección del talento humano?					
	DIMENSIÓN TALENTO	5. ¿Estás de acuerdo con las estrategias que utiliza la empresa para adquirir y retener talento especializado mediante el uso de IA?					
		6. ¿Consideras que las habilidades y competencias en torno a la IA son valoradas en la empresa?					
		7. ¿Consideras que es adecuado el proceso de contratación de expertos en IA en la empresa?					
	DIMENSIÓN ÉTICA Y RESPONSABILIDAD	8. ¿Estás de acuerdo que la empresa cuente con un código de ética?					
		9. ¿Estás de acuerdo con lo que se señala en el código de ética de la organización?					
		10. ¿Te encuentras satisfecho con el manejo de protección de datos mediante el uso de IA?					
		11. ¿Estás de acuerdo en que se debe tener en cuenta el aspecto de confidencialidad de datos en el RIT?					

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE EXPERTOS – INTELIGENCIA ARTIFICIAL

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Nombres y Apellidos	Hyo Morfin Noe Grijalva	DNI N°	02866477
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de Inteligencia Artificial, elaborado por la investigadora		
Título Profesional/Especialidad	Psicólogo	Teléfono / Celular	949721015
Grado Académico	Doctor		
Mención	Psicología		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo 12/06/2024

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Nombres y Apellidos	ALFREDO NICANOR MÉNDEZ GASTAÑADUI		DNI N°	17929938
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de Inteligencia Artificial, elaborado por la investigadora			
Título Profesional/Especialidad	ING. INDUSTRIAL	Teléfono / Celular	998889070	
Grado Académico	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN			
Mención	ADMINISTRACIÓN			
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 12 de junio de 2024	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

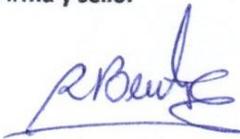
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Nombres y Apellidos	Ricardo Beuiter Alago		DNI N°	18141882
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de Inteligencia Artificial, elaborado por la investigadora			
Título Profesional/Especialidad	ING. QUIMICO INDUSTRIAL	Teléfono / Celular	980777772	
Grado Académico	MAESTRO			
Mención	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.			
Firma y sello.		Lugar y Fecha	TRUJILLO 12 JUNIO 2024	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

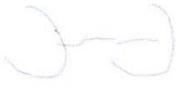
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Nombres y Apellidos	Juan José Salgado Portugal	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de Inteligencia Artificial, elaborado por la investigadora		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero economista	Teléfono / Celular	992243482
Grado Académico	MBA		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 13/06/2024

Anexo 4. Instrumento 2 – Variable 2 SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Título: Inteligencia artificial y su influencia en los procesos de selección del talento humano en una empresa agroindustrial, Trujillo 2024

Autor: Urtecho Medina, Luz Angyela Betzabet

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
V1: SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	1. ¿Estás de acuerdo con el uso de herramientas y plataformas digitales que utiliza la empresa en el proceso de reclutamiento de personal?					
		2. ¿Estás de acuerdo en que han sido efectivas las herramientas al atraer a candidatos calificados?					
		3. ¿Estás de acuerdo con el uso de la IA en el proceso de selección de personal?					
		4. ¿Estás de acuerdo que el uso de la IA aumenta la diversidad e inclusión de los candidatos que postulan a las vacantes de la empresa?					
	ENTREVISTA	5. ¿Te parece que el proceso de las entrevistas debe estar alineado con los objetivos institucionales de la empresa?					
		6. ¿Estás de acuerdo que existe transparencia en el proceso de entrevista utilizado con IA?					
	INDUCCIÓN DE PERSONAL	7. ¿Crees adecuado el proceso de inducción a los nuevos empleados en la empresa?					
		8. ¿Qué tan de acuerdo estas en que la IA mejora los procesos de inducción?					
		9. ¿Estás de acuerdo que con el uso de la IA se puede brindar feedback a los nuevos colaboradores?					
		10. ¿Crees que la IA contribuye en el seguimiento de los nuevos empleados después de la inducción inicial?					

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS – SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombres y Apellidos	Hugo Marín Noe Grijolva	DNI N°	02866477
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de Selección del Talento Humano, elaborado por la investigadora		
Título Profesional/Especialidad	Psicólogo	Teléfono / Celular	949921015
Grado Académico	Doctor		
Mención	Psicología		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo 12/06/2024

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombres y Apellidos	ALFREDO NICANOR MÉNDEZ GASTANADU		DNI N°	17929938
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de Selección del Talento Humano, elaborado por la investigadora			
Título Profesional/Especialidad	ING. INDUSTRIAL	Teléfono / Celular	998889070	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	ADMINISTRACIÓN			
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 12 de junio de 2024	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombres y Apellidos	RICARDO BOUTES ALIAGA	DNI N°	18141882
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de Selección del Talento Humano, elaborado por la investigadora		
Título Profesional/Especialidad	ING. QUÍMICO INDUSTRIAL	Teléfono / Celular	980777772
Grado Académico	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MBA		
Mención			
Firma y sello. 		Lugar y Fecha	TRUJILLO, 12 DE JUNIO 2024

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

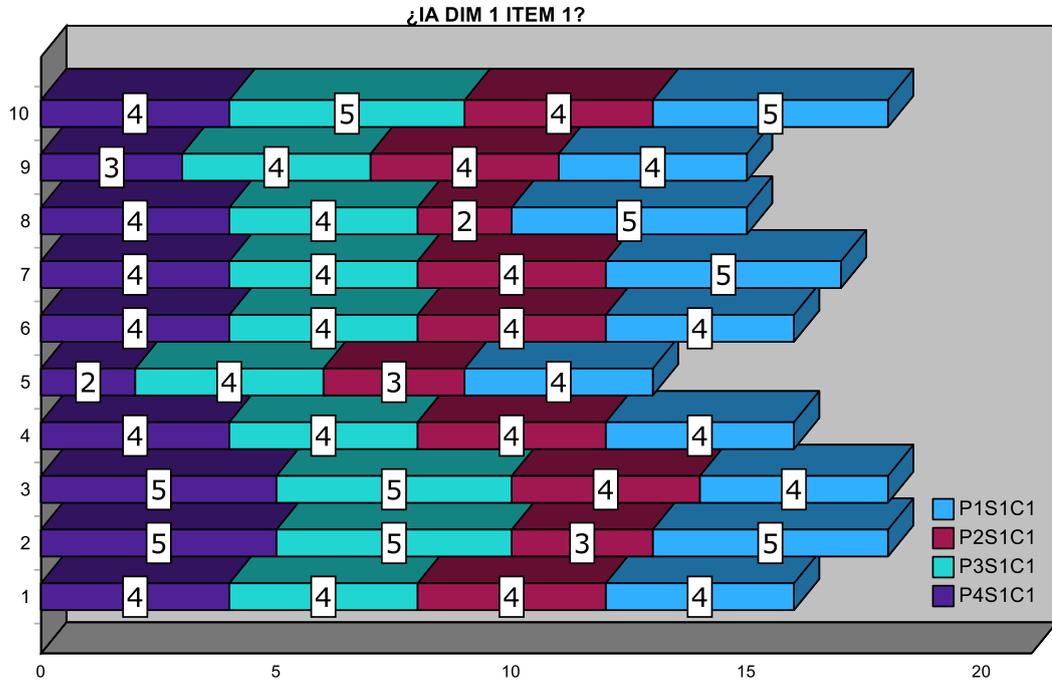
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombres y Apellidos	Juan José Salgado Portugal	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de selección del talento humano, elaborado por la investigadora		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero economista	Teléfono / Celular	992243482
Grado Académico	MBA		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 13/06/2024

ANEXO 6: GRÁFICO DE LAS PUNTUACIONES DE LA DIMENSIÓN ESTRATÉGICA Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

FRECUENCIAS SIMPLES Y PORCETUALES SIMPLES DEL ÍTEM 1, DIMENSION ESTRATEGICA



Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

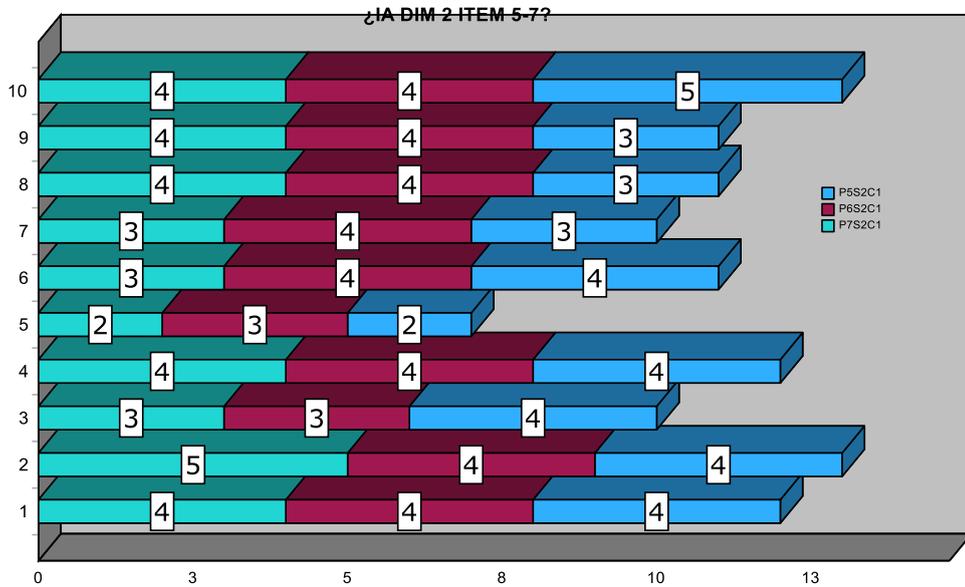
FRECUENCIAS SIMPLES Y PORCETUALES SIMPLES DEL ÍTEM 1 AL 4, DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO DE PERSONAL



Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

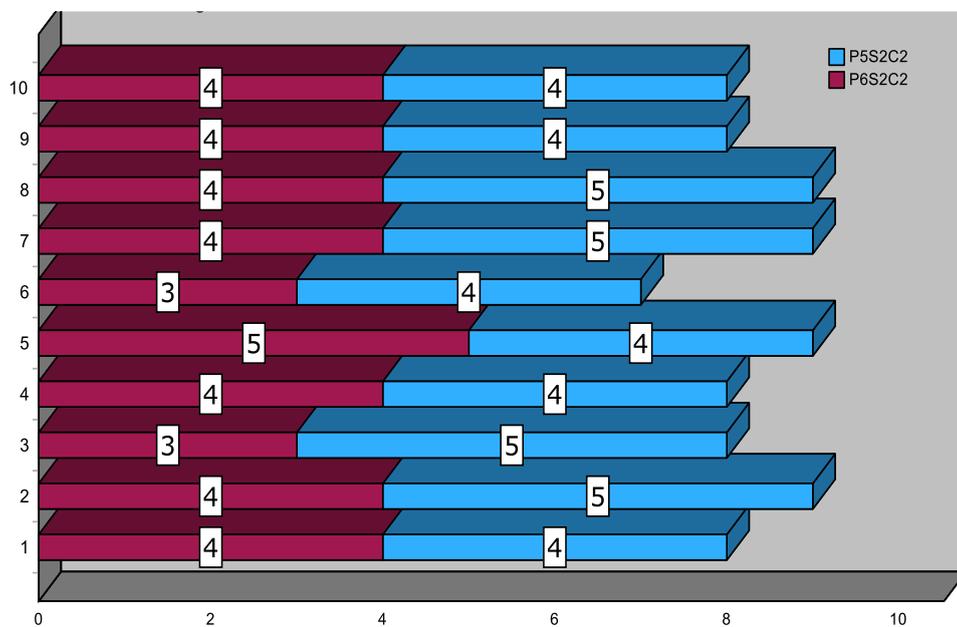
ANEXO 7: GRÁFICO DE LAS PUNTUACIONES DE LA DIMENSIÓN TALENTO Y ENTREVISTA

FRECUENCIAS SIMPLES Y PORCETUALES SIMPLES DEL ÍTEM 5 AL 7, DIMENSIÓN TALENTO



Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

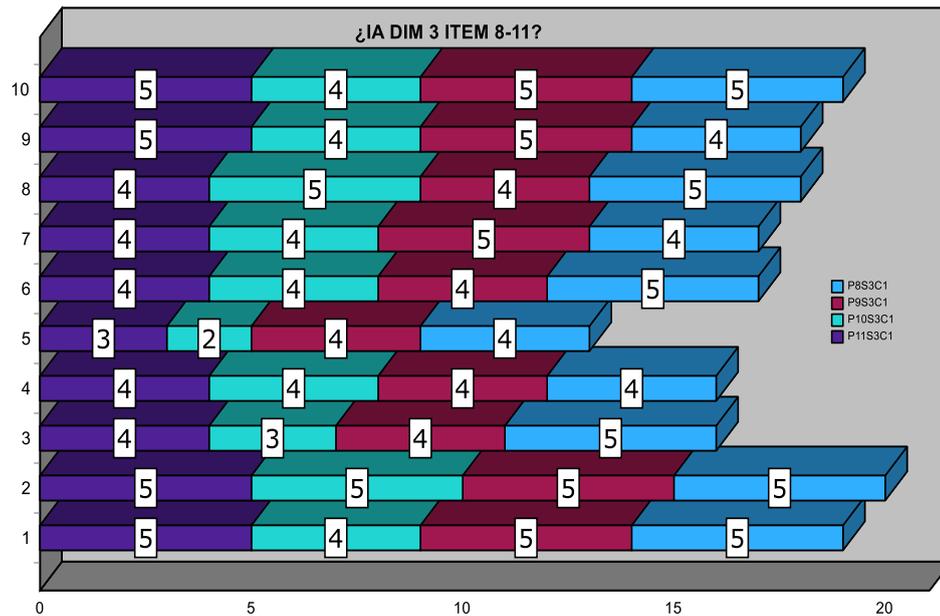
FRECUENCIAS SIMPLES Y PORCETUALES SIMPLES DEL ÍTEM 1 AL 4, DIMENSIÓN ENTREVISTA



Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

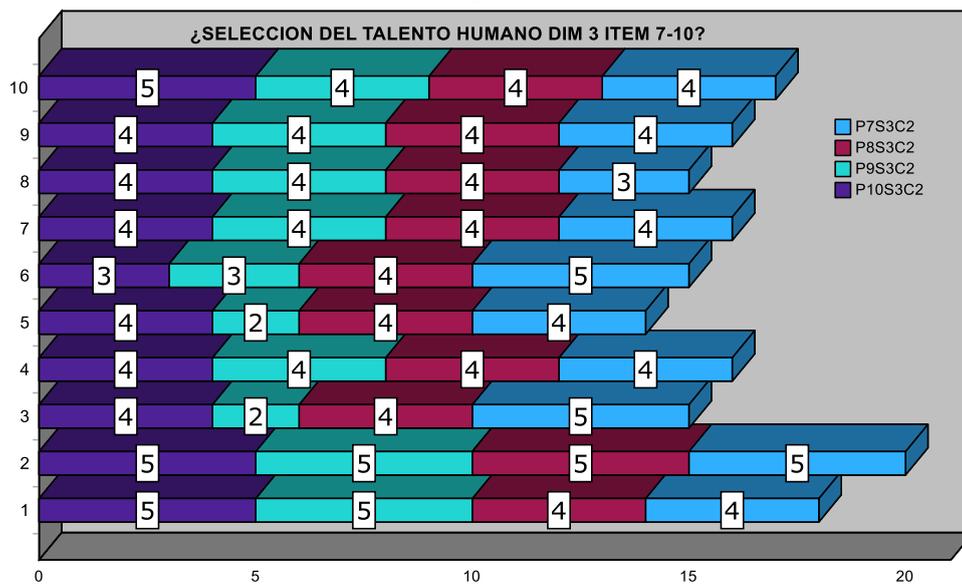
ANEXO 8: GRÁFICO DE LAS PUNTUACIONES DE LA DIMENSIÓN ÉTICA Y RESPONSABILIDAD, E INDUCCIÓN DE PERSONAL

FRECUENCIAS SIMPLES Y PORCENTUALES SIMPLES DEL ÍTEM 8 AL 11, DIMENSIÓN ÉTICA Y RESPONSABILIDAD



Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia

FRECUENCIAS SIMPLES Y PORCENTUALES SIMPLES DEL ÍTEM 1 AL 4, DIMENSIÓN INDUCCIÓN DE PERSONAL



Fuente: Base de datos de encuestas. Elaboración propia