



**Universidad César Vallejo**

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

**Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los  
futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración de Empresas

**AUTORES:**

Narro Infante, Christian Angel ([orcid.org/0000-0002-5174-9578](https://orcid.org/0000-0002-5174-9578))

Vasquez Salon, Maria Roxana ([orcid.org/0000-0001-6257-6345](https://orcid.org/0000-0001-6257-6345))

**ASESORES:**

Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Catherine ([orcid.org/0000-0003-3058-816X](https://orcid.org/0000-0003-3058-816X))

Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo ([orcid.org/0000-0001-6428-002X](https://orcid.org/0000-0001-6428-002X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2024

# Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

## Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO , ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024", cuyos autores son NARRO INFANTE CHRISTIAN ANGEL, VASQUEZ SALON MARIA ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 06 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE <b>DNI:</b> 18092486 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3058-816X	Firmado electrónicamente por: OAESPINOZAR el 06-07-2024 00:52:54
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO <b>DNI:</b> 40557024 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6428-002X	Firmado electrónicamente por: SEVILLAM el 15-07- 2024 09:49:21

Código documento Trilce: TRI - 0797982



## Declaratoria de originalidad de los autores



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, NARRO INFANTE CHRISTIAN ANGEL, VASQUEZ SALON MARIA ROXANA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
NARRO INFANTE CHRISTIAN ANGEL DNI: 70386578 ORCID: 0000-0002-5174-9578	Firmado electrónicamente por: CNARROIN el 15-07- 2024 17:41:55
VASQUEZ SALON MARIA ROXANA DNI: 72843221 ORCID: 0000-0001-6257-6345	Firmado electrónicamente por: MVASQUEZSA97 el 15-07-2024 17:46:31

Código documento Trilce: INV - 1704633

## **Dedicatoria**

Este proyecto está dedicado a Dios, porque sus tiempos son perfectos y a que pesar de muchas adversidades en el camino siempre está conmigo dándome las fuerzas para salir adelante, a mi amada madre; Maria Flora Infante de la Cruz por su coraje, esfuerzo, sacrificio y puedo decir: soy quien soy hoy en día gracias a ella, a mi padre por haberme apoyado en los primeros ciclos y a mis queridos hermanos por todos sus consejos, motivación y aliento en todo este trayecto de mi formación profesional.

**CHRISTIAN ANGEL NARRO INFANTE**

Este proyecto de investigación está dedicado a mis queridos padres, Meri Mercedes Salón Maicelo y Jaime Vásquez Vigo, cuyo amor incondicional y aliento han sido una fuente constante de fortaleza e inspiración a lo largo de mi vida, sus sacrificios y apoyo interminable me han proporcionado la base para perseguir mis sueños y alcanzar mis metas; asimismo agradecer a Dios por su guía y bendición que han sido fundamentales en cada paso de este camino y ha sido fortaleza para superar los desafíos y alcanzar mis objetivos.

**MARIA ROXANA VASQUEZ SALON**

## **Agradecimiento**

En primer lugar, doy gracias a Dios por concederme el milagro de VIVIR, de cuidarme cada día y por derramar sus bendiciones en todos mis proyectos que me he trazado y HOY estar logrando unos de mis metas más importantes de mi vida. A mis queridos padres, hermanos, amigos, asesora de tesis por su vocación y un agradecimiento muy especial para mis queridas hermanitas; María de los Ángeles y Flor Milagritos.

### **CHRISTIAN ANGEL NARRO INFANTE**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este proyecto de investigación, a mis adorados padres Meri Mercedes Salón Maicelo y Jaime Vásquez Vigo, así como a mi asesora de tesis por su orientación, paciencia y consejos durante todo el proceso que a través de su conocimiento y experiencia fueron vitales para el desarrollo y culminación de este proyecto, del mismo modo agradecer a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a este proyecto, ya sea proporcionando información, apoyo logístico o moral, y en especial a Dios por otorgarnos salud y sabiduría en todo momento.

### **MARIA ROXANA VASQUEZ SALON**

## Índice de contenidos

Carátula	
<b>Declaratoria de autenticidad del asesor</b> .....	ii
<b>Declaratoria de originalidad de los autores</b> .....	iii
<b>Dedicatoria</b> .....	iv
<b>Agradecimiento</b> .....	v
<b>Índice de contenidos</b> .....	vi
<b>Índice de tablas</b> .....	vii
<b>Resumen</b> .....	viii
<b>Abstract</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. METODOLOGÍA</b> .....	8
<b>III. RESULTADOS</b> .....	14
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	18
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	20
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	21
<b>REFERENCIAS</b> .....	23
<b>ANEXOS</b> .....	29

## Índice de tablas

Tabla 1: Relación entre la tecnología y la empleabilidad.....	14
Tabla 2: Relación entre la transformación digital y la empleabilidad .....	15
Tabla 3: Relación entre el uso de las TIC y la empleabilidad .....	16
Tabla 4: Relación entre variables; Inteligencia artificial y la empleabilidad ...	17

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024 y aporta al ODS Trabajo decente y crecimiento económico. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y correlacional. Su muestra fue de 385 estudiantes universitarios de noveno y décimo ciclo de diferentes universidades de Trujillo. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, de esta manera se recopilaron los datos y se procesaron en el software SPSSv26. Sus resultados evidencian que la tecnología, transformación digital y el uso de las TIC inciden significativamente en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades y se concluye que la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo, es significativamente positiva, debido a que los jóvenes consideran que la IA es esencial para alcanzar la formación de nuevas habilidades y competencias técnicas, logrando oportunidades en el ámbito laboral, asimismo para una mejor empleabilidad dentro de esta nueva era tecnológica, los futuros egresados deben aplicar conocimientos tecnológicos que les permita ejercer un empleo en un entorno mucho más automatizado.

Palabras clave: Inteligencia artificial, empleo, tecnología.



## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the impact of artificial intelligence on the employability of future graduates of the universities of Trujillo in 2024 and contributes to the SDG Decent work and economic growth. The research was applied, non-experimental, cross-sectional and correlational in design. Their sample was 385 ninth and tenth cycle university students from different universities in Trujillo. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire, in this way the data was collected and processed in the SPSSv26 software. Its results show that technology, digital transformation and the use of ICT significantly affect the employability of future graduates of universities and it is concluded that the incidence of artificial intelligence on the employability of future graduates of the universities of Trujillo, is significantly positive, because young people consider that AI is essential to achieve the formation of new skills and technical competencies, achieving opportunities in the workplace, also for better employability within this new technological era, future graduates must apply technological knowledge that allows them to carry out employment in a much more automated environment.

Keywords: Artificial intelligence, employment, technology.

## I. INTRODUCCIÓN

Los jóvenes egresados de las diferentes universidades de Trujillo después de haber culminado una carrera profesional, se desea que logren incorporarse satisfactoriamente en el ámbito laboral, aceptando que su rendimiento profesional estará condicionado a la empleabilidad, por sus habilidades, sin embargo hoy en día tienen que afrontar una inestabilidad laboral permanente lo que genera dificultades en la inserción laboral (Gonzales y Martínez, 2023) esto es que las futuras generaciones representan un cambio positivo en la población, el crecimiento económico y de un País; todo esto en relación al octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible que pretende promover el desarrollo económico y el trabajo decente para todos, pero si bien es cierto la economía se muestra considerablemente perjudicado por la pandemia del COVID 19, y las políticas gubernamentales no son muy útiles para impulsar el empleo de manera efectiva (Navarro et al., 2021); en ese sentido existen muchos problemas que afecta y atemorizan a los jóvenes, como el desempleo y más aún con la llegada de la “Inteligencia artificial” que podría imitar a la inteligencia humana en el avance de la tecnociencia con la capacidad de avanzar y acumular conocimiento científico y tecnológico (Tsao et al., 2024); ya que las nuevas tecnologías generan sustitución al servicio de manera en que se relaciona con las capacidades y habilidades profesionales de quien lo presta; por otro lado las investigaciones abordan la velocidad con la que se produce y si la sociedad está preparada para afrontar el cambio y la acelerada exigencia de la demanda productiva es así que es de preocupación internacional, nacional y comunitaria de preparar a una población para un futuro ya presente por la dificultad de ser robotizados o digitalizados (Salas, 2023).

Con respecto al título de investigación, se propone la pregunta general del problema de la siguiente forma: ¿Cuál es la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024? Así mismo se han creado las siguientes preguntas de investigación específicas: ¿Cuál es la incidencia de la tecnología en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024?; ¿Cuál es la incidencia de la transformación digital en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo

en el 2024? y por último ¿Cuál es la incidencia del uso de la TIC en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024?

Por otra parte se redacta la justificación por conveniencia porque reviste una importancia crítica en el contexto actual de "Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024" que se rige como un faro de conocimiento en medio de las aguas agitadas de la incertidumbre laboral, ya que aborda una problemática que impacta directamente en el futuro profesional de los estudiantes, es así que esta investigación busca arrojar luz sobre cómo la IA impactará en la empleabilidad de los futuros egresados y a su vez comprender los desafíos y oportunidades que enfrentarán.

Con relevancia social, destaca la importancia de entender cómo la inteligencia artificial está influyendo en las oportunidades de empleo de los futuros egresados y estar a la vanguardia de este fenómeno será crucial para que los estudiantes se preparen de manera más adecuada adaptándose a un espacio laboral que cada vez se encuentra en constante evolución; así como la empleabilidad de los futuros egresados universitarios afecta a la economía local de Trujillo, ya sea como una fuerza laboral más calificada, adaptada a los cambios, a las tendencias tecnológicas avanzadas, de esa manera aumentar la eficiencia y la productividad.

Con relación a la justificación práctica, este trabajo permitirá a determinar los pro y contras que podría generar la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo, para poder encontrar soluciones concretas al problema, y con tales resultados y recomendaciones que se hagan en el estudio, se tendrá la posibilidad de mejorar.

Para esta investigación se planteó como objetivo general: Determinar la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024; con respecto a los objetivos específicos, se propone: establecer la incidencia de la tecnología en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024; establecer la incidencia de la transformación digital en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024 y por último establecer la incidencia del uso de la TIC en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024.

Según Terrones y Bernardi (2024) en su artículo el valor de la ética aplicada en los estudios de ingeniería en un horizonte de inteligencia artificial confiable mencionada que la Comisión Europea y el Gobierno de España a través de un análisis bibliográfico, tienen iniciativas e interés para promover un avance ético en el uso de la inteligencia artificial mediante una definición de una inteligencia artificial fiable, asimismo dichas iniciativas están centradas en la importancia formativa de la ética para los conocimientos técnicos así como el fortalecimiento de competencias intelectuales y habilidades de interacción basadas en la tradición ética y cívica, en el fortalecimiento profesional, además la digitalización a promovido el incremento de la vulnerabilidades y con ellas el surgimiento de la reflexibilidad y la sensibilidad moral; es por ello que las iniciativas de estas políticas de gobernanza ética de la IA, junto con el fortalecimiento de sociedades inclusivas, innovadoras y reflexivas en Europa, son fundamentales.

Por otro lado da Silva y de Sousa (2024) en su estudio Artificial Intelligence and ChatGPT: perspectives and challenges for Bibliographic Classification, presentan visiones y retos en la aplicación de la IA, ya que hoy en día existen herramientas con inteligencia artificial como Chat GTP o Chatbot,; los resultados del estudios arrojaron que dichas inteligencias artificiales presentan limitaciones para la aplicabilidad efectiva del Chat GTP en la clasificación bibliográfica, así como exponiendo errores y alucinaciones ya que sus bases de datos son limitados. Las nuevas tecnologías ocasionan sustitución que impactan en las capacidades y habilidades profesionales de modo que no están preparados para afrontar el cambio y con la prontitud de la demanda que esta se produce, es así como esto genera preocupación en el ámbito internacional, nacional y comunitaria en adaptarse a los nuevos trabajos robotizados o digitalizados por la IA (Salas, 2023).

Según Chávez et al. (2024) menciona que en el Perú el uso de inteligencia Artificial, así como su aplicación en las instituciones educativas es de vital importancia para el progreso del desarrollo científico, económico, social y educativo ya que en esta generación la utilización de la IA se va incrementado día a día ya que esta tecnología profundiza la brecha entre los países en desarrollo, asimismo representa una ventaja el uso de la IA en el conocimiento en las universidades estatales del Perú. Hoy en día, en la ciudad de Lima, se está investigando el uso eficiente de la IA en los móviles de alta gama tecnológica de salud cuyo propósito es ayudar con la detección y la identificación de la tuberculosis. Por ello, los profesionales de la salud están

siendo capacitados para usar teléfonos inteligentes y capturar imágenes de radiografías de tórax. dichos dispositivos están diseñados en base a métodos de Inteligencia artificial que les permita detectar anomalías pulmonares con sugerencias de manifestaciones clínicas preliminares de la tuberculosis (Curioso y Brunette, 2020).

Por otro lado, en la región de Arequipa a la Inteligencia artificial lo emplean para mejorar en la producción de fibras de alpaca; es así que en la industria textil se realizó un estudio con la finalidad de dar una predicción eficaz incluyendo modelos predictivos de inteligencia artificial a cuál los datos mostraron la confiabilidad del modelo y se agregó a la industria textil (Portocarrero et al., 2023).

A nivel local, en Trujillo con ayuda de la inteligencia artificial se implementó un algoritmo genético de ruteo basado en algoritmos genéticos, es lo que brinda la inteligencia artificial ya que utiliza datos, así como diversas tecnologías del internet, como sensores inteligentes de ruteo añadido un sistema de comunicaciones con la capacidad de comunicar salidas del algoritmo a los diversos vehículos, obteniendo así una optimización de recursos como el tiempo, personal, combustible entre otros, en beneficio en esta situación a la comunidad trujillana (Gutiérrez, 2021).

García et al. (2023) en su artículo El papel de la autoeficacia y el compromiso académico en la empleabilidad percibida de estudiantes universitarios en Educación y Psicología, dice que la empleabilidad hoy en día de los futuros titulados universitarios es vital para la inserción en el mundo laboral, sin embargo en su estudio los resultados arrojaron que la percepción de la empleabilidad en los estudiantes está influenciada por la autoeficacia con la que los universitarios perciben su adecuación, efectividad y competencia académica de modo que la necesidad de mejorar la motivación, la autonomía y la confianza son clave para que los estudiantes aclaren de mejor manera sus aspiraciones y objetivos y en su efecto integrarse al ámbito laboral con éxito y desempeñarse de manera profesional más efectiva.

Del Aguila et al. (2022) en su investigación Competencias de Empleabilidad para futuros Administradores Peruanos, hace referencia que en el Perú las competencias y la demanda en el mercado laboral indica que los que egresan de la carrera de administración son más recomendados para los puestos de mando medio y que las demandas por parte de las empresas peruanas son las habilidades blandas y la capacidad de adaptarse a las competencias duras y que se encuentren en la vanguardia de las herramientas tecnológicas, metodológicas para poder ser exitosos

y más aún en estos últimos años donde la sociedad está viviendo la era de la Revolución Industrial 4.0, en ese sentido las universidades deben centrarse en fortalecer estas competencias que son parte del talento humano para poder cumplir con las exigencias del mercado laboral.

En la Investigación Cultura de Emprendimiento y su Relación con el Nivel de Ingresos del Mercado Distrital de Trujillo, Perú de Miñano et al. (2023) menciona que el emprendimiento desempeña un rol importante en relación a los ingresos económicos y que tiene implicancias significativas en lo político y económico del país, en ese sentido los comerciantes de los mercados locales de Trujillo, se considera que el 15% de los emprendedores posee un enfoque empresarial bien definido y que el resto tiene una carencia de cultura empresarial lo que limita su capacidad de innovar así como de expandir sus consumidores y a la vez diversificar sus productos, además hace referencia que el 70% de los comerciantes locales, en relación con sus ingresos son bajos, asimismo estos están vinculados a la falta de las habilidades emprendedoras, en Trujillo la gran mayoría de empleos son de emprendimientos, los mismo que generan nuevos puestos de trabajo lo que aporta a la economía, No obstante, la carencia de formación y apoyo en el desarrollo de habilidades empresariales para los emprendedores representa un obstáculo importante, lo que resulta en bajos ingresos y desigualdad económica.

Para Calsin et al. (2023) la Inteligencia artificial le define como una herramienta tecnología de la información, que apertura nuevas oportunidades y retos en la formación y en aprender conceptos de programación, asimismo esta tecnología se basa en métodos pedagógicos convencionales en adaptación y que aún está en exploración, por otro lado es una tecnología que causa incertidumbre ya que son capaces de realizar tareas que normalmente requerían inteligencia humana; asimismo se puede decir que la inteligencia artificial es un avance tecnológico capaz de ayudar a la toma de decisiones, así como de absorber nuestras visiones y difundirlas (Claudio, 2024).

Ludeña (2024) menciona en su artículo, Principales retos que enfrenta América Latina bajo la Industria 4.0. Los proyectos de ciencia, tecnología e innovación ¿una alternativa viable?, Que la tecnología es un conjunto de sistemas, herramientas, instrumentos y maquinas conectado a un conjunto de conocimiento científicos, técnicas, métodos con capacidades y destrezas que el hombre lo practica y que ha ido cambiando a través de los tiempos facilitando la vida y el trabajo en diferentes

ámbitos y que es fundamental para el desarrollo, progreso y la innovación en la sociedad.

La transformación digital es una evolución de adopción de tecnología para adaptarlas en diferentes enfoques ya sea en la economía, finanzas, negocios, industria, educación, comunicaciones, digitalización y tecnología con la finalidad que proporcione optimización de tiempos en diferentes procesos en mejoras de gestión y la calidad es por ellos que es importante que hoy en día las empresas estén en la capacidad de adaptarse de manera adecuada a los cambios que se avecinan ya que la transformación digital está en constante cambio y crecimiento (Burga et al., 2023).

Seas (2021) en su revista Desarrollo profesional docente en TIC en contextos interculturales. La experiencia del Bachillerato en Ciencias de la Educación I y II ciclos, con énfasis en Lengua y Cultura Cabécar, menciona que el uso de las TIC, es un proceso de aprender, diseñar, implementar, evaluar e investigar para aplicar en el desarrollo profesional, así como en la vida cotidiana ya que abarca tecnologías y aplicaciones que facilitan la comunicación entre individuos y organizaciones que le ayuda a progresar de forma efectiva.

La empleabilidad ha sido objeto de varias interpretaciones a lo largo de la historia y en una de sus descripciones es definida como la aptitud relativa de un ser para obtener un empleo y la habilidad de preservarlo a cambio de recibir un pago o salario teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales como productividad y desempeño, en relación con la demanda del mercado de trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008).

A los conocimientos técnicos, también llamadas hoy en día habilidades blandas, están íntimamente relacionados con la motivación personal, el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal y la gestión de emociones, es así que se le puede denominar a los conocimientos técnicos como habilidades cognitivas para el desarrollo personal y en su efecto el desarrollo profesional, así como el progreso social y económico mundial, en general estos conocimientos hacen referencia a un conjunto de habilidades y destrezas con conocimiento específicos en relación a una área de disciplina técnica o profesional (Oliveira et al., 2022).

Guim et al. (2024), en su artículo de investigación Factors in the development of university students' job skills in business' careers in Ecuador, dice que las competencias profesionales son factores de desarrollo de habilidades laborales que se involucran en las competencias, conocimientos y actitudes que posee un individuo,

para el desempeño laboral o una función en específico, además menciona que es un aprendizaje fundamental para tener éxito laboral y una progresión en la carrera profesional.

Según Marina y Feliz (2018), en su investigación *Perceptions about the Information and Education for Health in Virtual Environments in Spanish*, hace mención que el incremento del uso del internet en la búsqueda de información y educación promueve la actitud de búsqueda en temas de interés, dándonos a entender que la actitud de búsqueda, no es más que la disposición que tiene una persona en estar constantemente descubriendo, explorando nuevos conocimientos, oportunidades o soluciones así como el interés proactivo en aprender y mejorar.

El ámbito laboral o entorno laboral es el clima laboral donde se desarrollan actividades de trabajo dentro de una institución, organización o empresa, considerando la afiliación, el compromiso, comunicación, motivación, y el reconocimiento que inciden como factor en el desempeño laboral, así como la remuneración y además está relacionado con el desarrollo profesional (Leonor et al., 2023).

La Hipótesis de investigación (Hi): La incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, es significativa.

H0: La incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, no es significativa.

Las hipótesis específicas se han formulado de la siguiente manera:

La hipótesis específica (H1): La incidencia de la tecnología en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, es significativa.

La hipótesis específica (H2): La incidencia de la transformación digital en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, es significativa.

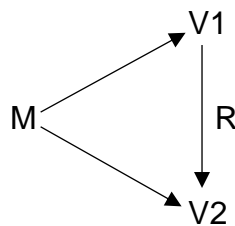
La hipótesis específica (H3): La incidencia del uso de la TIC en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024 es significativa.



## II. METODOLOGÍA

La presente Tesis fue un tipo de investigación aplicada, el cual se basó en desarrollar soluciones de problemas reales, del mismo modo, estuvo enfocado en un objetivo práctico donde amplía la base de conocimientos en el que se determina mediante metodologías y conocimiento científico (OCDE, 2018); así mismo con un enfoque cuantitativo con instrumentos de recopilación y análisis de datos (Sánchez, 2019), aplicando un diseño no experimental porque no se manipula deliberadamente su entorno a las variables y su estudio es un espacio natural (Sousa et al., 2007) asimismo transversal puesto que se recopilaban datos en un solo periodo de tiempo predeterminado (Cvetkovic et al., 2021).

Además, es correlacional ya que mediante esa perspectiva se utilizó un análisis estadístico donde busco identificar y establecer patrones de relación entre las variables (Osada y Salvador, 2021).



Dónde:

M: muestra

V1: Variable la inteligencia artificial

V2: Variable la empleabilidad

R: Correlación

La variable es un valor o una cantidad que puede sufrir cambios y que está sujeta a análisis, medición o control durante la investigación (Oyola, 2021); y la operacionalización muestra las herramientas o instrumentos utilizados en la investigación para obtener resultados claros y correctos sobre una variable (coronel, 2023); en ese sentido, para este proyecto de investigación se trabajó con 2 variables; Inteligencia artificial y Empleabilidad.

La variable Inteligencia Artificial es de categoría cualitativa y su definición conceptual es que la inteligencia artificial es una manera automática de realizar

tareas cognitivas propias del ser humano, asimismo también permite resolver muchos problemas y originar nuevas ideas de negocios (Claudio, 2024).

Por otro lado su definición operacional, la variable inteligencia artificial se midió a través de sus 03 dimensiones las cuales fueron: tecnología, transformación digital y el uso de las TIC, asimismo los indicadores de la dimensión tecnología es el emprendimiento, capacidad, creación, resultados y redes sociales; así como de la dimensión transformación digital sus indicadores son programa con inteligencia artificial, actividad online y dispositivos tecnológicos; de la misma manera para la dimensión uso de las TIC sus indicadores son competencias y habilidades digitales, y a la vez su escala de medición es ordinal.

La variable empleabilidad, de categoría cualitativa y su definición conceptual, se entiende como la capacidad de una persona para conseguir un empleo a través de competencias y habilidades, que son demandadas en el desempeño laboral de los futuros egresados, de esta manera puede sumergirse en el mercado laboral (Rentería y Malvezzi, 2008).

La definición operacional de la variable empleabilidad se mide a través de sus 04 dimensiones las cuales fueron los conocimientos técnicos, competencias profesionales, actitud de búsqueda y ámbito laboral, asimismo los indicadores de la dimensión conocimientos técnicos son conocimiento extracurricular y conocimientos de gestión; así como para la dimensión competencias profesionales sus indicadores son competencias cognitivas, competencias básicas, competencias actitudinales, habilidades de gestión, formación y desarrollo de la misma manera para la dimensión actitud de búsqueda son búsqueda de trabajo, redes sociales y red de contactos; del mismo modo para la dimensión ámbito laboral son rendimiento, experiencia y desempeño, y a la vez su escala de medición es ordinal. (Ver anexo N.º 01 de la matriz de operacionalización de variables)

La población es un conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación con unidades de análisis disponibles que forman parte de una determinada área de desarrollo de la investigación (López, 2004), de igual importancia el presente estudio estuvo conformado por los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, como: UPAO, UPN, UNT y

UCV, etc. estas fueron seleccionadas para obtener resultados a los objetivos de estudio de investigación, considerándose una población desconocida.

En relación con su criterio de inclusión para este estudio de investigación se consideró a universitarios de IX y XX ciclo de las universidades de Trujillo y su criterio de exclusión es que no fue considerada en este estudio de investigación a estudiantes de sexto y séptimo ciclo de las universidades de Trujillo.

La muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación con la capacidad de representar de forma precisa y significativa a un grupo de población seleccionada a estudiar y analizar para hacer inferencias sobre una población completa (López, 2004); en ese sentido la población del siguiente estudio está conformada por 385 estudiantes de las diferentes universidades de Trujillo en el 2024. (Ver anexo N.º 07)

De igual importancia se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple el cual implicó la clasificación de unidades, por lo tanto dichas unidades tuvieron la misma probabilidad de ser clasificadas, las cuales tuvieron que estar estadísticamente representativas, asimismo menciona que el muestreo aleatorio simple o también conocido como sorteo, rifa o la tómbola consiste en seleccionar los sujetos o casos de una manera aleatoria, logrando obtener información necesaria para la recolección de datos en Excel y después elegir los rangos de probabilidad, y se pueda seleccionar la cantidad que se definió con la fórmula para la muestra (López, 2004); de tal manera, fue un método en el que todos los miembros de la población universitaria tuvieron las mismas posibilidades de ser seleccionados para el estudio, por lo tanto, se aplicó el método aleatorio simple, ya que se seleccionó a los universitarios que estuvieron disponibles y accesibles para realizar dicha encuesta.

De igual forma su unidad de análisis fue cada uno de los futuros egresados, en ese sentido los universitarios del IX y XX ciclo de las universidades de Trujillo 2024.

Las técnicas de recolección de datos abarcan a los mecanismos e instrumentos que se aplican para agrupar y medir información del problema y de los objetivos y específicos, por otro lado, las técnicas que se usan para una investigación son los siguientes; entrevistas, encuestas, cuestionarios, observaciones, grupos focales, documentos y registros, entre otros (Alegre, 2022). De modo que, se aplicó en la investigación como técnica la encuesta que

se diseñó a través de Google forms, y de forma virtual, este instrumento de recopilación de datos se aplicó el cuestionario el cual fue evaluado y validado por especialistas para cada variable de estudio; finalmente se aplicó (2) instrumentos, por consiguiente para la primera variable “Inteligencia artificial” que está conformada por 16 ítems donde sus alternativas tiene (5) criterios de respuesta distribuidos en concordancia con su escala de medición ordinal; totalmente de acuerdo (5) de acuerdo (4), ni de acuerdo u en desacuerdo, (3) desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Por otra parte, para la variable “Empleabilidad” estuvo compuesta por 35 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones conocimientos técnicos, competencias profesionales, actitud de búsqueda y ámbito laborales, con su escala de medición ordinal de 05 opciones de alternativas compuestas, muy bueno (5), bueno (4), regular (3), malo (2) y muy malo (1). La encuesta, nos ayudó a recopilar información mediante el cuestionario previamente diseñado con 16 preguntas para la variable inteligencia artificial y 35 preguntas para la variable de empleabilidad; diseñado para tal fin en el Google Drive. (Ver anexo N°02)

La validación de dichos instrumentos fue sujeto a juicio por juicio de tres expertos a quienes se les entregó una matriz de validación de ambos instrumentos los cuales se tomaron en cuenta la existencia de coherencia en las preguntas planteadas con los indicadores de la variable la inteligencia artificial y la empleabilidad. (Ver anexo N°03)

En lo que respecta la confiabilidad de instrumentos se afianzo en la estadística con coeficiente alfa Cronbach, quien indica que es una medida de confiabilidad que se utiliza para evaluar la consistencia interna de un conjunto de preguntas o ítems en una escala de medición, el cual ayudo a determinar si las preguntas de un cuestionario o escala miden de manera consistente el fenómeno que se está estudiando, siendo que se acerca a 1, indica que las preguntas o ítems en la escala están altamente relacionados entre sí y miden una sola característica o concepto de manera consistente y siendo cerca de 0, sugiere que las preguntas en la escala no están muy relacionadas entre sí y pueden no medir de manera consistente la característica que se supone que miden (Oviedo y Campos, 2005).

Para conseguir la confiabilidad se aplicó los cuestionarios a una muestra piloto con similares características a la muestra de estudio, donde la inteligencia

artificial obtuvo un alfa de Cronbach: 0.82 y la empleabilidad obtuvo un alfa de Cronbach: 0.87. (Ver anexo N°04)

Para la continuidad de esta investigación, se recopiló información en base a 385 estudiantes de las diferentes universidades de Trujillo entre IX y XX ciclo, donde cuyo cuestionario se realizó de manera virtual (Google forms), después se procedió en adjuntar el link para ser compartidas en redes sociales como Facebook, WhatsApp, Instagram y Gmail de los estudiantes de las diferentes universidades de Trujillo; una vez obtenido los resultados, se procesó con la finalidad de identificar el grado de correlación entre las variables y dimensiones, del mismo modo los datos fueron analizados mediante el programa estadístico, software SPSSv26.

El método que se aplicó fue el análisis estadístico descriptivo, ya que de esta manera se pudo explicar la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, con sus respectivas tablas y figuras, haciendo uso de las medidas descriptivas.

Además, se usó el análisis inferencial donde se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para identificar el estadístico inferencial más adecuado para la investigación; y el proceso se hizo con el coeficiente de Rho Spearman, para la correlación de los datos (Restrepo y Gonzalez, 2007).

Para el desenlace de esta tesis, se utilizó los aspectos éticos en concordancia a las normativas indicadas en el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo, de acuerdo con la resolución No 470-2022-UCV, con la finalidad de contribuir la integridad científica de esta investigación.

De tal manera que este estudio presenta los siguientes principios de integridad científica, conforme al artículo No 03; esta investigación cumplió con la integridad en todo el desarrollo de esta investigación, respetando la honestidad intelectual en cada fase, dando veracidad del estudio para mostrar una buena información objetiva, también se consideró las normas APA 7ma edición con la intención de mostrar mayor claridad y credibilidad, respetando las pautas para una correcta redacción al momento de citar información de los recursos informativos de fuentes viables elaborados por diferentes autores. También, se procedió a comunicar a los participantes a través de una carta de presentación para dar a conocer el objetivo del estudio; asimismo, se respetó la privacidad de

cada participante encuestado, dando un mayor trato equitativo y de esta manera evitar algún tipo de incomodidad.

Por otra parte, en el artículo No 10, señala la originalidad de la investigación, por lo que será verificado a través de una herramienta turnitin para hallar plagio o citas mal hechas. Por lo tanto, esta investigación cumple con las principales normas señaladas por el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo.

### III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Establecer la incidencia de la tecnología en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024.

**Tabla 1**

*Relación entre la tecnología y la empleabilidad.*

		<b>Correlaciones</b>		
			Tecnología	Empleabilidad
Rho de Spearman	Tecnología	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	385	385
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	385	385

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

En la tabla 1, se observa que el coeficiente de correlación muestra una relación positiva moderada con un 0,463 entre la dimensión tecnología y la variable empleabilidad, asimismo nos señala que la significancia bilateral es de 0,000, lo cual indica que este valor es menor a 0,05. De tal manera, se descarta la hipótesis nula (H0) y se acepta que la tecnología incide significativamente en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo, en el 2024, es significativa (H1).

Objetivo específico 2: Establecer la incidencia de la transformación digital en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo, en el 2024.

**Tabla 2**

*Relación entre la transformación digital y la empleabilidad.*

		<b>Correlaciones</b>		
			Transformación digital	Empleabilidad
Rho de Spearman	Transformación digital	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	385	385
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	385	385

*Nota:* \*\*La correlación es Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2, señala que el coeficiente de correlación evidencia una relación positiva moderada con un 0,525 entre la dimensión transformación digital y la variable empleabilidad, de modo que; nos indica que la significancia bilateral es de 0,000 siendo este valor menor a 0,05. Por ende, se descarta la hipótesis nula (H0) y se acepta que la transformación digital incide significativamente en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, es significativa (H2).



Objetivo específico 3: Establecer la incidencia del uso de las TIC en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024.

**Tabla 3**

*Relación entre el uso de las TIC y la empleabilidad.*

<b>Correlaciones</b>			Uso de las TICs	Empleabilidad
Rho de Spearman	Uso de las TICs	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	385	385
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	385	385

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

En la tabla 3, nos indica que el coeficiente de correlación es positivamente moderado con un 0,442 entre la dimensión del uso de las TIC y la variable empleabilidad, de tal forma señala que la significancia bilateral es de 0,000 siendo este valor menor a 0,05. Asimismo, se descarta la hipótesis nula (H0) y se acepta que el uso de la TIC incide significativamente en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024 (H3).

Hipótesis de investigación:

La incidencia de la Inteligencia Artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024 es significativa.

**Tabla 4**

*Relación entre variables; Inteligencia artificial y la empleabilidad*

		<b>Correlaciones</b>		
			Inteligencia artificial	Empleabilidad
Rho de Spearman	Inteligencia artificial	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	385	385
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	385	385

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

Por último; en la tabla 4, que corresponde al objetivo general, nos muestra que existe una relación positivamente moderada entre las dos variables, con un coeficiente de correlación de un 0,524 y una significancia bilateral menor a 0,05. En efecto, se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis de investigación, manifestando que la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo, en el 2024, es significativa.

#### IV. DISCUSIÓN

La finalidad de esta investigación consiste en la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, cuyo propósito fue establecer como puede afectar la inteligencia artificial a los jóvenes que no tienen experiencia. Asimismo, para esta investigación hubo limitaciones con respecto a la recopilación de información y la ejecución de exportación de datos, de tal modo que retrasó el tiempo de entrega, sin embargo, las respuestas brindadas han garantizado la calidad de los resultados para responder a los objetivos específicos y al objetivo general.

Según los hallazgos encontrados, referente al primer objetivo específico; establecer la incidencia de la tecnología en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, se mostró que es significativa, es decir; que el uso de las tecnologías es favorable en la empleabilidad, lo cual permite a los futuros egresados la formación y el desarrollo de una manera eficiente en el ámbito laboral; corroborando con Machado (2023) en su estudio, señala que los egresados reciben una educación básica, por lo que considera que en las universidades deben optar por enseñanzas tecnológicas que les ayude enfrentar desafíos en la empleabilidad. Por lo tanto, qué la tecnología cumple un rol importante en la empleabilidad, ya que; la tecnología servirá de manera eficiente para el uso de nuevos emprendimientos, asimismo consideran que el uso de la tecnología en una empresa es importante para la empleabilidad en los futuros egresados con conocimientos técnicos (Word, Excel, Canva, etc).

Respecto al segundo objetivo específico; establecer la incidencia de la transformación digital en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, también se observó una relación significativa, es decir que los futuros egresados optan que los programas con IA y los dispositivos digitales consideran importante dentro de una empresa logrando la optimización de recursos; a esto se corrobora lo expuesto por Palomo et al. (2022) quien afirma en su investigación que la transformación digital ha tenido un impacto en el empleo, indicaron que desde que surgió el Covid-19, ha habido una ola de transformación digital en todas las industrias, y también señalan que los futuros profesionales lideraran y darán forma a esta sociedad digital en el futuro, sin embargo, parte de esta nueva era, serán personas con los conocimientos

técnicos, la experiencia y el coraje que estén dispuestas a resolver nuevos retos tecnológicos. Por lo tanto, los futuros egresados deberán prepararse para formar parte de una sociedad más digitalizada para mejorar su empleabilidad, considerando programas tecnológicos y el uso los de dispositivos digitales, ya que esto será de manera eficiente en sus competencias profesionales y en su rendimiento laboral.

Por otra parte, para el tercer objetivo; fue establecer la incidencia del uso de la TIC en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, se mostró que fue significativa, esto se reafirma con lo expresado por Peña (2021) quien aduce que el incremento del uso de las TIC ha generado niveles de competencias de empleabilidad, sin embargo, si resulta deficiente producirá un rango de dificultad para la empleabilidad. Por lo tanto, es importante que los futuros egresados apliquen conocimientos del uso de las TIC, ya que es fundamental para futuros empleos y el desempeño de las personas.

Po último, se planteó el objetivo general; que fue determinar la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, considerándose significativa, esto se debe a que los futuros egresados consideran que el uso de las tecnología, las TIC y la transformación digital es fundamental para obtener conocimientos técnicos, competencias profesionales, actitud de búsqueda y una mejora en el ámbito laboral, de acuerdo con Basheer (2023), nos menciona que ante la llegada de la inteligencia artificial, las universidades deberían establecer un rol de conocimientos técnicos en las demandas laborales, por otro lado, Cornejo (2023) según sus hallazgos nos menciona que este nuevo escenario de la IA ha creado nuevas oportunidades en la empleabilidad mejorando la calidad de vida, sin embargo para Chih (2022) menciona que la IA puede afectar a muchos trabajadores, ya que temen ser reemplazados por una automatización mucho más avanzada. De tal modo, la IA debe ser aplicada en el ámbito educativo para mejorar el rendimiento y el desempeño logrando un mayor conocimiento técnico, y de esta manera puedan estar preparados para las oportunidades laborales que vendrán en el futuro.

Esta investigación no solamente ayudará a los futuros egresados de la ciudad de Trujillo, sino también servirá a nivel nacional en las diferentes universidades.

## V. CONCLUSIONES

Se estableció que la tecnología tiene una incidencia significativa en la empleabilidad en los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, debido a que la creación de la tecnología permite un mejoramiento en el desarrollo de los jóvenes y en la empleabilidad, asimismo es un factor que requiere de aprendizaje, habilidades y conocimientos técnicos para futuros campos laborales.

Con respecto a la incidencia de la transformación digital en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, se estableció que es significativa, es por ello que los futuros egresados consideran aplicar en su empleabilidad el uso de los dispositivos digitales para mejorar la efectividad en sus procesos laborales, fortaleciendo la calidad de sus competencias y su rendimiento laborales.

En cuanto a la incidencia del uso de la TIC en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024, es significativa, por lo que consideran de mucha importancia el uso de las TIC, porque demuestra ser una herramienta eficiente para la empleabilidad, asimismo es un soporte que favorece al logro de sus actividades, competencias y habilidades dentro del mercado laboral.

Finalmente se determinó la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad en los futuros egresados, logrando una significancia positiva, debido a que los jóvenes consideran que la IA es esencial para alcanzar la formación de nuevas habilidades y competencias técnicas, logrando oportunidades en el ámbito laboral, asimismo para una mejor empleabilidad dentro de esta nueva era tecnológica, los futuros egresados deben aplicar conocimientos técnicos que les permita ejercer un empleo en un entorno mucho más automatizado.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los futuros egresados de las universidades de Trujillo sepan utilizar la tecnología de una manera muy efectiva en un trabajo o en su propia empresa por lo cual se recomienda que tengan una formación continua, incursionando cursos, webinars y seminarios para que puedan desarrollar habilidades técnicas tecnológicas como dominio de Software, programación y desarrollo de aplicaciones.

A los futuros egresados se sugiere capacitarse y sumergirse en la transformación digital ya que involucra la unificación de tecnologías digitales en todas las áreas de una empresa, fundamentalmente en cómo opera y ofrece valor a sus clientes, por lo cual es importante y se recomienda llevar cursos y talleres sobre tecnologías emergentes como la propia inteligencia artificial, big data, entre otros. Así como, que tengan certificaciones digitales como Microsoft, Google, AWS y entre otros, porque de esta manera podrán desarrollar habilidades digitales básicas y dominarán herramientas como hojas de cálculo, software de presentación y gestión de proyectos.

Y con respecto al uso de las TIC se sugiere a futuros egresados, que es muy importante y primordial el conocimiento de éstas a cabalidad, ya que les permitirá maximizar sus oportunidades en el mercado laboral y se les recomienda llevar cursos en línea y certificaciones relacionadas con las TIC, como programación, análisis de datos, ciberseguridad y entre otros.

A futuros egresados se recomienda, estar preparados para el mercado laboral digital para acceder con total facilidad a la búsqueda de empleo en línea como LinkedIn, Indeed, Glassdoor y entre otros.

Se recomienda a los decanos en las universidades de Trujillo ya sea pública o privada, que haya una educación y capacitación, en donde se incluya en el sílabo o planes de estudio, los cursos de tecnología, digitalización y uso de las TIC, promoviendo así una formación continua, fomentando estudiantes la participación en talleres, seminarios y conferencias relacionados a esta tendencia de la IA , de esta forma puedan nutrirse de conocimientos y estar preparados para

las demandas laborales que oferta el mercado con perfiles de conocimiento y habilidades tecnológicas.

## REFERENCIAS

- Alegre-Brítez, M. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y desarrollo*, 28(54), 93-100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Apaza-Calsin, M., Aedo, M. y Castro, E. (2023). Impacto de ChatGPT en la enseñanza: Un enfoque de aula invertida para fundamentos de programación. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (52), 97-112. <https://doi.org/10.17013/risti.52.97112>
- Burga, D., Trujillo, B., Panez, M., Rios, C. y Vargas, M. (2023). Digital Transformation: Approaches and Perspectives in Latin America. A Systematic Review of the Literature 2012 – 2022[Transformación Digital: Enfoques y Perspectivas en América Latina. Una revisión sistemática de la literatura 2012-2022]. 2023 *IEEE International Conference on Technology Management, Operations and Decisions (ICTMOD)*. 1-18. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85190106686&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=57b6dba59a5cc65e24eb69539fcdcdf&sot=b&sdt=b&s=AUTH%28Burga+Mori%29&sl=372&sessionSearchId=57b6dba59a5cc65e24eb69539fcdcdf&relpos=0>
- Chávez, W., López, E., Arnulfo, M., Medrano, J., Malpartida, J., Rojas, R., Palacios, S. y Talavera, A. (2024). Uso de herramientas de inteligencia artificial y prácticas investigativas en universidades públicas del Perú: Un estudio basado en lógicas descriptivas. *Investigación Operacional*, 45(2), 106-113. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85186065803&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=718755508070c4f7c2dc656336541b75&sot=b&sdt=b&s=TITLE%28USO+DE+HERRAMIENTAS+DE+INTELIGENCIA+ARTIFICIAL+Y+PR%C3%81CTICAS+INVESTIGATIVAS+EN+UNIVERSIDADES+P%C3%9ABLICAS+DEL+PER%C3%9A%3A+UN+ESTUDIO+BASADO+EN+L%C3%93GICAS+DESCRIPTIVAS%29&sl=19&sessionSearchId=718755508070c4f7c2dc656336541b75&relpos=0>
- Claudio, A. (2024). Decoding social biases: The decisive intermediation of artificial intelligence and its own tendency towards bias. [Decodificación de los sesgos



- sociales: La intermediación decisiva de la inteligencia artificial y su propia tendencia al sesgo]. *In SciELO Preprints*.  
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7939>
- Cooperación y desarrollo económico. (2018). *Mejores políticas para una mejor vida*.  
<https://www.oecd.org/acerca/>
- Coronel, C. (2023). Las variables y su operacionalización. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552023000100002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552023000100002&lng=es&tlng=es)
- Curioso, W. y Brunette, M. (2020). Inteligencia artificial e innovación para optimizar el proceso de diagnóstico de la tuberculosis. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37 (2). 554-558.  
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.373.5585>
- Cvetković-Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J. y Correa, L. (2020). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185.  
<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Da Silva, R. y De Sousa, B. (2024). Inteligência Artificial e ChatGPT: perspectivas e desafios para Classificação Bibliográfica [Inteligencia Artificial y ChatGPT: perspectivas y desafíos para la Clasificación Bibliográfica]. *Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação*, 17 (1), 44-65.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85190303234&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=442493fb402b7406ded066d0e5e7820e&sot=b&sdt=b&s=TITLE%28Artificial+Intelligence+and+ChatGPT%3A+perspectives+and+challenges+for+Bibliographic+Classification%29&sl=104&sessionSearchId=442493fb402b7406ded066d0e5e7820e&relpos=0>
- Del Aguila-Alvarez, A., Rivas, L. y Cruz, J. (2022). Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(3), 201–212.  
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.3.732https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.3.732>
- García, P., García, S. y Falla, D. (2023). The role of self-efficacy and academic engagement in the perceived employability of university students in Education and Psychology [El papel de la autoeficacia y el engagement académico en la percepción de empleabilidad del alumnado universitario de Educación y

- Psicología]. *Revista Complutense de Educacion*, 34 (2), 357-365.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85158150582&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&sot=b&sdt=b&s=TITLE%28The+role+of+self-eficacy+and+academic+engagement+in+the+perceived+employability+of+university+students+in+Education+and+Psychology%29&sl=138&sessionSearchId=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&relpos=0>
- González-Lorente, C. y Martínez-Clares, P. (2023). Expectativas de futuro de los universitarios en su proceso de inserción socio-laboral. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 34(1), 83–101.  
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.1.2023.37417>
- Guim, P., Marreno, Y. y Bustamante, M. (2024). Factors in the development of university students' job skills in business' careers in Ecuador [Factores del desarrollo de competencias laborales de estudiantes universitarios en carreras de negocios de Ecuador]. *Revista de Ciencias Sociales*, 30 (1), 32-45.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85187506956&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&sot=b&sdt=b&s=TITLE%28Factors+in+the+development+of+university+students%E2%80%99+job+skills+in+business%27+careers+in+Ecuador%29&sl=138&sessionSearchId=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&relpos=0>
- Gutiérrez, J. (2021). Genetic algorithm applied to the solid waste collection in the context of a smart city [Algoritmo genético aplicado al recojo de residuos sólidos en el contexto de una smart city]. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 15(4), 1-14.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2227-18992021000400001&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-18992021000400001&lng=es&tlng=es)
- Hernández, M. (2024). Principales desafíos que enfrenta América Latina bajo la Industria 4.0. Los proyectos de ciencia, tecnología e innovación ¿una alternativa viable? *Economía y Desarrollo*, 168(1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0252-85842024000100010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842024000100010&lng=es&tlng=es)

- López, L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Marina, J. y Feliz, T. (2018). Perceptions about the Information and Education for Health in Virtual Environments in Spanish [Percepciones en la búsqueda de información y educación para la salud en entornos virtuales en español]. *Revista española de salud pública*, 92. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85055613237&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&sot=b&sdt=b&s=TITLE%28Perceptions+about+the+Information+and+Education+for+Health+in+Virtual+Environments+in+Spanish%29&sl=138&sessionSearchId=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&relpos=0>
- Miñano, J., Valiente, Y. y Morales, P. (2023). Cultura de emprendimiento y su relación con el nivel de ingresos del mercado distrital de Trujillo, Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 184-203. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2542-30882023000200184&lng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200184&lng=es).
- Navarro, C., Delgado, H. y Nieves, G. (2021). Trabajo decente y crecimiento económico en Ecuador: Un estudio jurídico y social. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 578-594. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110443168&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&sot=b&sdt=b&s=TITLE%28Trabajo+decente+y+crecimiento+econ%C3%B3mico+en+ecuador%3A+un+estudio+social+y+jur%C3%ADdico%29&sl=138&sessionSearchId=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&relpos=0>
- Oliveira-Fernandes, T., De Oliveria, M., Barbosa, F. y Silva, N. (2022). Socio-emotional Competencies in Organizations and at Work: concepts and instruments in Brazilian and international studies [Competencias Socioemocionales en las Organizaciones y en el Trabajo: conceptos e instrumentos en los estudios brasileños e internacionales]. *Psico-usf*, 27 (1), 99–113. <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270108>

- Osada, J. y Salvador, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto?. *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872021000901383&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Oyola-García, A. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90-93.  
<https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es)
- Parrales, L., Rodríguez, G., Sornoza, R. y Fienco, M. (2023). Working environment. Considerations for a Higher Education Institution [Ambiente de trabajo. Consideraciones para una institución de educación superior]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (9), 68-84.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85166965823&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&sot=b&sdt=b&s=TITLE%28Working+environment.+Considerations+for+a+Higher+Education+Instituti+on%29&sl=138&sessionSearchId=e2a736fe948900354eda94d17fc259e4&relpos=0>
- Portocarrero-Banda, A., Vilca, E., Ortiz, B., Miranda, L. y Jiménez, P. (2023). Adaptación de inteligencia artificial por el modelo de regresión múltiple estocástica para determinar la calidad de la fibra de alpaca (Lama pacos). *Revista De Investigaciones Veterinarias Del Perú*, 34(2), e23130.  
<https://dx.doi.org/10.15381/rivep.v34i2.23130>
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 7(2), 319-334.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672008000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672008000200002&script=sci_arttext)
- Restrepo, L. y González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-06902007000200010&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-06902007000200010&lng=en&tlng=es)

- Salas-Porras, M. (2023). Las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. Una aproximación al estado de la cuestión desde la perspectiva femenina. *Revista latinoamericana de derecho social*, (37), 157-193. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.37.18543>
- Sánchez-Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Seas-Tencio, J. (2021). Desarrollo profesional docente en TIC en contextos interculturales. La experiencia del Bachillerato en Ciencias de la Educación I y II ciclos, con énfasis en Lengua y Cultura Cabécar. *Innovaciones Educativas*, 23(Especial), 147-162. <https://doi.org/10.22458/ie.v23iEspecial.3659>
- Sousa-Valmi, D., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). Revisão dos desenhos de pesquisa relevantes para enfermagem. Parte 1: Desenhos de pesquisa quantitativa [Revisión de diseños de investigación relevantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa]. *Revista latino-americana de enfermagem*, 15, 684-688. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Terrones, A. y Rocha, M. (2024). El valor de la ética aplicada en los estudios de ingeniería en un horizonte de inteligencia artificial confiable. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (36), 221-245. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86262024000100221&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86262024000100221&script=sci_arttext)
- Tsao, Y., Abbott, R., Crowder, D., Desai, S., Dingreville, R., Fowler, E., Garland, A., Iyer, P., Murdock, J., Steinmetz, S., Yarritu, K., Johnson, C. y Stracuzzi, D. (2024). AI for Technoscientific Discovery: A Human-Inspired Architecture [IA para el descubrimiento tecnocientífico: una arquitectura inspirada en el ser humano]. *Journal of Creativity*, 34(2), 2713-3745. <https://doi.org/10.1016/j.yjoc.2024.100077>

## ANEXOS

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

DEFINICIÓN DE CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>INTELIGENCIA ARTIFICIAL:</b> Es una manera automática de realizar tareas cognitivas propias del ser humano, asimismo también permite resolver muchos problemas y originar nuevas ideas de negocios (Claudio, 2024);</p>	<p>Se midió a través de un cuestionario con escala de Likert y con valores del 1 al 5.</p>	Tecnología	Emprendimiento Capacidad creación Resultados Redes sociales		<b>Ordinal</b>
		Transformación digital	Programa con inteligencia artificial Actividad online Dispositivos digitales		
		Uso de la TIC	Competencias digitales Habilidades digitales		
<p><b>EMPLEABILIDAD:</b> Se entiende como la capacidad de una persona para conseguir un empleo a través de competencias y habilidades, que son demandadas en el desempeño laboral de los futuros egresados, de esta manera puede sumergirse en el mercado laboral (Rentería y Malvezzi, 2008)</p>	<p>Se midió a través de un cuestionario con escala de Likert y con valores del 1 al 5.</p>	Conocimientos técnicos	Conocimientos extracurriculares Conocimientos de gestión		<b>Ordinal</b>
		Competencias Profesionales	Competencias cognitivas Competencias básicas Competencias actitudinales Habilidades de gestión		

---

	Formación y desarrollo profesional	
	Búsqueda de trabajo	
Actitud de búsqueda	Redes sociales	
	Red de contactos	
Ámbito Laboral	Rendimiento	
	Experiencia	
	Desempeño	

---

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario Elaborado

#### Cuestionario de la variable de inteligencia artificial

##### Datos Generales:

Fecha: ...../...../.....

##### Introducción

Estimado(a) estudiante por egresar esté presente cuestionario, debe ser respondido de acuerdo a su percepción que tiene como objetivo recolectar información que serán utilizados en el proceso de investigación, datos que servirán para medir si la inteligencia artificial beneficioso o desfavorable en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024.

##### Instrucciones:

Se deberá marcar con una (X) de acuerdo a su apreciación de acuerdo a las preguntas en relación con las siguientes escalas a la respuesta que considere apropiada; cabe recalcar que las que la respuesta colocada es información reservada y confidencial.

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

Indicadores	Dimensión 1: Tecnología				1	2	3	4	5
	Emprendimiento	1	¿Crees que al terminar tu carrera la tecnología es importante en un emprendimiento?						
2		¿Utilizarías tecnología para tu emprendimiento?							
Capacidad	3	¿Crees tener la capacidad de desarrollar tecnología cuando hayas terminado tu carrera profesional?							
	4	Considero que es importante tener la capacidad para desarrollar tecnología en una empresa.							



Creación	5	¿Consideras que al crear tecnología en una empresa le permitirá tener resultados positivos?						
	6	Pienso que al no crear tecnología en una empresa estaría en desventaja con su competencia.						
Resultados	7	Considero que los resultados positivos que obtiene una empresa son porque utiliza tecnología						
Redes sociales	8	¿Crees que es importante en la actualidad que las redes sociales incidan en tu búsqueda de empleo después haber egresado de la universidad?						
<b>Dimensión 2: Transformación digital</b>								
Programas con inteligencia artificial	9	¿Crees que es importante que las empresas apliquen programas con inteligencia artificial?						
	10	Considero que es de gran ayuda los programas con inteligencia artificial para las empresas.						
Actividad online	11	¿Consideras que la actividad online que utilizan las empresas con la ayuda de la tecnología sea viable y eficaz?						
	12	Considero que la actividad online me ayudará a ser más eficiente en mi centro de trabajo.						
Dispositivos digitales	13	¿Consideras que los dispositivos digitales son importantes para tu desarrollo profesional después de haber culminado tu carrera profesional?						
	14	Considero importante que los dispositivos digitales me ayudarán a optimizar recursos en mi centro de trabajo.						
	<b>Dimensión 3: Uso de las TICs</b>							
Competencias digitales	15	¿Crees que al tener competencias y habilidades digitales te ayudarán a obtener un empleo?						
Habilidades digitales	16	Considero que en la actualidad es fundamental tener competencia y habilidades digitales dentro de una empresa.						

## Cuestionario Elaborado

### Cuestionario de la variable de empleabilidad

**Datos Generales:**

**Fecha:** ...../...../.....

Introducción

Estimado(a) estudiante por egresar esté presente cuestionario, debe ser respondido de acuerdo a su percepción que tiene como objetivo recolectar información que serán utilizados en el proceso de investigación, datos que servirán para medir si la empleabilidad se verá afectada por la inteligencia artificial de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024.

Instrucciones:

Se deberá marcar con una (X) de acuerdo a su apreciación de acuerdo a las preguntas en relación con las siguientes escalas a la respuesta que considere apropiada; cabe recalcar que las que la respuesta colocada es información reservada y confidencial.

1	2	3	4	5
Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno

Indicadores	Dimensión 1: Conocimientos Técnicos		1	2	3	4	5
			<b>Conocimientos extracurriculares</b>	1	¿Se mantiene actualizado con los últimos avances y tendencias en su campo de especialización técnica?		
	2	Participa activamente en el autoaprendizaje o el desarrollo profesional para mejorar sus habilidades técnicas					
	3	¿Qué nivel de conocimientos tiene en los programas de office (word, excel, powerpoint, acces)					
	4	¿Cómo califica usted el nivel de dominio en inglés?					
<b>Conocimientos de Gestión</b>	5	¿Cómo calificaría su competencia en relación con su carrera profesional?					
	6	¿Cómo calificaría usted la enseñanza que ha recibido o que viene recibiendo para resolver problemas o toma de decisiones?					
	7	¿Cómo califica usted su nivel de dominio para planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de una empresa?					

	8	¿Cómo califica usted su competencia en relación con los recursos humanos?						
<b>Dimensión 2: Competencias Profesionales</b>								
<b>Competencias Cognitivas</b>	9	¿Cómo califica usted sus habilidades de pensamiento crítico?						
	10	¿Cómo te adaptas a la nueva información y a las circunstancias cambiantes?						
	11	¿Cómo calificaría sus habilidades analíticas para evaluar e interpretar datos?						
	12	¿Cómo calificas usted la Busca activa de oportunidades para desafiar y mejorar sus competencias cognitivas?						
<b>Competencias Básicas</b>	13	¿Cómo calificaría sus habilidades de comunicación?						
	14	¿Cómo calificas usted su gestión del tiempo y sus habilidades organizativas son efectivas?						
<b>Competencias actitudinales</b>	15	¿Cómo calificaría su nivel de resiliencia?						
	16	¿Qué tan bien manejas el estrés y la presión en situaciones desafiantes?						
	17	¿Cómo calificaría su nivel de motivación e impulso para lograr sus objetivos?						
<b>Habilidades de Gestión</b>	18	¿Cómo se califica usted en el manejo de los conflictos y toma decisiones en un rol de liderazgo?						
	19	¿Cómo califica usted su eficacia a la hora de delegar tareas y responsabilidades a los miembros del equipo?						
<b>Formación y desarrollo</b>	20	¿Cómo calificaría la calidad de las oportunidades de capacitación y desarrollo que ha tenido?						
	21	¿En qué medida busca activamente oportunidades para el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades?						
<b>Dimensión 3: Actitud de Búsqueda</b>								
<b>Búsqueda de Trabajo</b>	22	¿Qué tan satisfecho está con la efectividad de sus estrategias y métodos de búsqueda de empleo?						

	23	¿Cómo califica su capacidad para crear un currículum y una carta de presentación atractivos?						
	24	¿Cómo califica su desempeño en entrevistas de trabajo e interacciones con empleadores potenciales?						
<b>Redes Sociales</b>	25	¿Cómo califica usted su uso activamente de las plataformas de redes sociales para establecer contactos y participar profesionalmente?						
	26	¿Cómo califica usted el aprovechar sus redes sociales para identificar oportunidades laborales o avances profesionales?						
<b>Red de contactos</b>	27	¿Cómo califica usted la calidad de las relaciones dentro de su red profesional?						
	28	¿Cómo califica usted que su red profesional es sólida y esencial para el éxito profesional?						
<b>Dimensión 4: Ámbito Laboral</b>								
<b>Rendimiento</b>	29	¿Cómo califica usted los resultados y resultados de su trabajo o esfuerzos académicos?						
	30	¿En qué medida busca activamente retroalimentación y evaluaciones de desempeño para mejorar su desempeño?						
<b>Experiencia</b>	31	¿Cómo califica usted sus experiencias para destacarse en su carrera o actividades académicas?						
	32	¿Cómo calificaría su nivel general de experiencia en su campo o área de especialización?						
	33	¿Cómo califica usted la profundidad y variedad de experiencias que ha adquirido en su carrera o trayectoria académica?						
<b>Desempeño</b>	34	¿Cómo calificarías tu desempeño general en tu trabajo o estudios?						
	35	¿Cómo califica usted los resultados y logros de tu desempeño en tu carrera o estudios?						

## Anexo 03: Fichas de Validación de Instrumentos

### Evaluación por juicio de expertos 01

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	CAROLINA ESTHER CASTELLARES JHONSON
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ORGANIZACIONAL Y MARKETING
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en la escala de Likert
<b>Autora:</b>	Narro Infante, Christian Ángel y Vásquez Salón María Roxana
<b>Procedencia:</b>	De los autores, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	De manera Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Futuros egresados de las universidades de Trujillo (noveno y décimo ciclo)
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables -La primera variable contiene tres dimensiones de diez indicadores y 11 ítems en total. El objetivo de medir las variables - La segunda variable contiene cuatro dimensiones de 13 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es de medir la relación de las variables



#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

##### -Variable 1: La Inteligencia Artificial

Zubillaga Pastor y García (2020) argumentan que la inteligencia artificial es un agregado de técnicas que permitirán desarrollar de una manera automática tareas cognitivas propias del ser humano. También permite resolver muchos problemas y originar nuevas ideas de negocios para que las empresas tengan una ventaja competitiva.

##### -Variable 2: La empleabilidad

María Gómez (2012) Define a la empleabilidad como la capacidad que tiene una persona para cubrir las expectativas

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Artificial	Tecnología	Marlene (2007) nos dice que la tecnología es el causante del avance de las sociedades, y que está basado en información y que tiene un impacto significativo en la competitividad de empresas
	Transformación Digital	Gestión (2019) indica que la transformación digital es la integración de las tecnologías digitales en todas las facetas del negocio, alterando fundamentalmente la forma en que una organización funciona y proporciona valor a los clientes
	Uso de las TIC	Subhrajyoti, et al. (2019) mencionan que el uso de las TIC son el resultado de todas las formas de transmisión, incluidos los dispositivos electrónicos, Internet, teléfonos móviles, servicios y aplicaciones que ayudan a la transferencia rápida y eficaz de información.
Empleabilidad	Conocimientos Técnicos	Según Gonzales (2023) en su investigación “Concepto de conocimientos técnicos significado y definición” nos dice que los conocimientos técnicos es un elemento fundamental en la sociedad moderna y así mismo se define como un conjunto de habilidades y conocimientos específicos relacionados con conceptos precisos y especializados así de la misma manera con la capacitación constante en el ámbito laboral, personal y educativo
	Competencias Profesionales	Las competencias profesionales, Interim (2022) en su investigación “Competencias Profesionales: que son ejemplos” nos menciona que son aptitudes y capacidades de un empleador que desarrolla y mejorar para desempeñar de manera eficiente su trabajo,
	Actitud de Búsqueda	Coronado (2022) en su publicación de linkedin “03 Actitudes clave para buscar empleo” nos da a entender que la actitud de búsqueda se refiere a la capacidad mental que tiene una persona para desarrollar la motivación y su curiosidad les lleva a tener una iniciativa de buscar información que necesitan de forma activa y continua,
	Ámbito Laboral	El ámbito laboral se puede definir como el medio ambiente en donde las personas desempeñan una labor, tarea o trabajo de manera profesional o no como parte de su empleo y por el cual es remunerado (Aguas, 2021).



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024" elaborado por Narro Infantes Christian y Vásquez Salón María Roxana. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, Es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



**Dimensiones del instrumento:** La inteligencia Artificial

- Primera dimensión: Tecnología
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emprendimiento	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Capacidad	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Creación	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Resultados	7	4	4	4	
Redes sociales	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Transformación Digital
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programa con inteligencia artificial	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Actividad online	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Dispositivos digitales	13	4	4	4	
	14	4	4	4	





- Tercera Dimensión: Uso de las TIC
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Competencias digitales	15	4	4	4	
Habilidades digitales	16	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** La empleabilidad

- Primera dimensión: Conocimientos técnicos
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Conocimientos extracurriculares	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Conocimientos de gestión	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias profesionales
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Competencias cognitivas	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	



Competencias básicas	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Competencias actitudinales	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
Habilidades de gestión	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Formación y desarrollo	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

- Tercera dimensión: Actitud de Búsqueda
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Búsqueda de Trabajo	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
Redes Sociales	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Red de Contactos	27	4	4	4	
	28	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Ámbito Laboral
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	29	4	4	4	
	30	4	4	4	
Experiencia	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
	33	4	4	4	
Desempeño	34	4	4	4	
	35	4	4	4	



COROLINA ESTHER CASTELLARES JHONSON  
DNI: 40364160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

# Evaluación por juicio de expertos 02

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROLANDO TRUJILLO JIMMY FRANKS
Grado profesional:	Maestría ( X )    Doctor (    )
Área de formación académica:	Clínica (    )    Social (    ) Educativa ( )    Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	MICROFINANZAS
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en la escala de Likert
Autora:	Narro Infante, Christian Ángel y Vásquez Salón María Roxana
Procedencia:	De los autores, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera Virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Futuros egresados de las universidades de Trujillo (novenos y décimos ciclo)
Significación:	Está compuesta por dos variables -La primera variable contiene tres dimensiones de diez indicadores y 11 ítems en total. El objetivo de medir las variables - La segunda variable contiene cuatro dimensiones de 13 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es de medir la relación de las variables



#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

##### **-Variable 1: La Inteligencia Artificial**

Zubillaga Pastor y García (2020) argumentan que la inteligencia artificial es un agregado de técnicas que permitirán desarrollar de una manera automática tareas cognitivas propias del ser humano. También permite resolver muchos problemas y originar nuevas ideas de negocios para que las empresas tengan una ventaja competitiva.

##### **-Variable 2: La empleabilidad**

María Gómez (2012) Define a la empleabilidad como la capacidad que tiene una persona para cubrir las expectativas del perfil profesional que la empresa se proyecta con el único objetivo de ocupar un cargo de trabajo determinado.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Inteligencia Artificial</b>	<b>Tecnología</b>	Marlene (2007) nos dice que la tecnología es el causante del avance de las sociedades, y que está basado en información y que tiene un impacto significativo en la competitividad de empresas
	<b>Transformación Digital</b>	Gestión (2019) indica que la transformación digital es la integración de las tecnologías digitales en todas las facetas del negocio, alterando fundamentalmente la forma en que una organización funciona y proporciona valor a los clientes
	<b>Uso de las TIC</b>	Subhrajyoti, et al. (2019) mencionan que el uso de las TIC son el resultado de todas las formas de transmisión, incluidos los dispositivos electrónicos, Internet, teléfonos móviles, servicios y aplicaciones que ayudan a la transferencia rápida y eficaz de información.
<b>Empleabilidad</b>	<b>Conocimientos Técnicos</b>	Según Gonzales (2023) en su investigación "Concepto de conocimientos técnicos significado y definición" nos dice que los conocimientos técnicos es un elemento fundamental en la sociedad moderna y así mismo se define como un conjunto de habilidades y conocimientos específicos relacionados con conceptos precisos y especializados así de la misma manera con la capacitación constante en el ámbito laboral, personal y educativo
	<b>Competencias Profesionales</b>	Las competencias profesionales, Interim (2022) en su investigación "Competencias Profesionales: que son ejemplos" nos menciona que son aptitudes y capacidades de un empleador que desarrolla y mejorar para desempeñar de manera eficiente su trabajo,
	<b>Actitud de Búsqueda</b>	Coronado (2022) en su publicación de linkedin "03 Actitudes clave para buscar empleo" nos da a entender que la actitud de búsqueda se refiere a la capacidad mental que tiene una persona para desarrollar la motivación y su curiosidad les lleva a tener una iniciativa de buscar información que necesitan de forma activa y continua,
	<b>Ámbito Laboral</b>	El ámbito laboral se puede definir como el medio ambiente en donde las personas desempeñan una labor, tarea o trabajo de manera profesional o no como parte de su empleo y por el cual es remunerado (Aguas, 2021).



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024" elaborado por Narro Infantes Christian y Vásquez Salón María Roxana. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, Es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



**Dimensiones del instrumento:** La inteligencia Artificial

- Primera dimensión: Tecnología
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emprendimiento	1	4	4	4	Ninguna
	2	4	4	4	Ninguna
Capacidad	3	4	4	4	Ninguna
	4	4	4	4	Ninguna
Creación	5	4	4	4	Ninguna
	6	4	4	4	Ninguna
Resultados	7	4	4	4	Ninguna
Redes sociales	8	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Transformación Digital
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programa con inteligencia artificial	9	4	4	4	Ninguna
	10	4	4	4	Ninguna
Actividad online	11	4	4	4	Ninguna
	12	4	4	4	Ninguna
Dispositivos digitales	13	4	4	4	Ninguna
	14	4	4	4	Ninguna



- Tercera Dimensión dimensión: Uso de las TIC
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias digitales	15	4	4	4	Ninguna
Habilidades digitales	16	4	4	4	Ninguna

**Dimensiones del instrumento:** La empleabilidad

- Primera dimensión: Conocimientos técnicos
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos extracurriculares	1	4	4	4	Ninguna
	2	4	4	4	Ninguna
	3	4	4	4	Ninguna
	4	4	4	4	Ninguna
Conocimientos de gestión	5	4	4	4	Ninguna
	6	4	4	4	Ninguna
	7	4	4	4	Ninguna
	8	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Competencias profesionales
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias cognitivas	9	4	4	4	Ninguna
	10	4	4	4	Ninguna
	11	4	4	4	Ninguna
	12	4	4	4	Ninguna





Competencias básicas	13	4	4	4	Ninguna
----------------------	----	---	---	---	---------

	14	4	4	4	Ninguna
Competencias actitudinales	15	4	4	4	Ninguna
	16	4	4	4	Ninguna
	17	4	4	4	Ninguna
Habilidades de gestión	18	4	4	4	Ninguna
	19	4	4	4	Ninguna
Formación y desarrollo	20	4	4	4	Ninguna
	21	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Actitud de Búsqueda
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda de Trabajo	22	4	4	4	Ninguna
	23	4	4	4	Ninguna
	24	4	4	4	Ninguna
Redes Sociales	25	4	4	4	Ninguna
	26	4	4	4	Ninguna
Red de Contactos	27	4	4	4	Ninguna
	28	4	4	4	Ninguna

- Cuarta dimensión: Ámbito Laboral
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	29	4	4	4	Ninguna
	30	4	4	4	Ninguna
Experiencia	31	4	4	4	Ninguna
	32	4	4	4	Ninguna
	33	4	4	4	Ninguna
Desempeño	34	4	4	4	Ninguna
	35	4	4	4	Ninguna



Jimmy Franks Rolando Trujillo  
DNI: 22674970

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

# Evaluación por juicio de expertos 03

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Incidencia de la inteligencia artificial en la

empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MIGUEL ANGEL G. OTOYA ARRESE
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor                      (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica                      (   )                      Social                      (   ) Educativa ( x )                      Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
<b>Institución donde labora:</b>	UCV y UNT
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años                      (   ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en la escala de Likert
<b>Autora:</b>	Narro Infante, Christian Ángel y Vásquez Salón María Roxana
<b>Procedencia:</b>	De los autores, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	De manera Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Futuros egresados de las universidades de Trujillo (novenos y décimos ciclos)
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables -La primera variable contiene tres dimensiones de diez indicadores y 11 ítems en total. El objetivo de medir las variables - La segunda variable contiene cuatro dimensiones de 13 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es de medir la relación de las variables



#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

##### -Variable 1: La Inteligencia Artificial

Zubillaga Pastor y García (2020) argumentan que la inteligencia artificial es un agregado de técnicas que permitirán desarrollar de una manera automática tareas cognitivas propias del ser humano. También permite resolver muchos problemas y originar nuevas ideas de negocios para que las empresas tengan una ventaja competitiva.

##### -Variable 2: La empleabilidad

María Gómez (2012) Define a la empleabilidad como la capacidad que tiene una persona para cubrir las expectativas

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Artificial	Tecnología	Marlene (2007) nos dice que la tecnología es el causante del avance de las sociedades, y que está basado en información y que tiene un impacto significativo en la competitividad de empresas
	Transformación Digital	Gestión (2019) indica que la transformación digital es la integración de las tecnologías digitales en todas las facetas del negocio, alterando fundamentalmente la forma en que una organización funciona y proporciona valor a los clientes
	Uso de las TIC	Subhrajyoti, et al. (2019) mencionan que el uso de las TIC son el resultado de todas las formas de transmisión, incluidos los dispositivos electrónicos, Internet, teléfonos móviles, servicios y aplicaciones que ayudan a la transferencia rápida y eficaz de información.
Empleabilidad	Conocimientos Técnicos	Según Gonzales (2023) en su investigación "Concepto de conocimientos técnicos significado y definición" nos dice que los conocimientos técnicos es un elemento fundamental en la sociedad moderna y así mismo se define como un conjunto de habilidades y conocimientos específicos relacionados con conceptos precisos y especializados así de la misma manera con la capacitación constante en el ámbito laboral, personal y educativo
	Competencias Profesionales	Las competencias profesionales, Interim (2022) en su investigación "Competencias Profesionales: que son ejemplos" nos menciona que son aptitudes y capacidades de un empleador que desarrolla y mejorar para desempeñar de manera eficiente su trabajo,
	Actitud de Búsqueda	Coronado (2022) en su publicación de linkedin "03 Actitudes clave para buscar empleo" nos da a entender que la actitud de búsqueda se refiere a la capacidad mental que tiene una persona para desarrollar la motivación y su curiosidad les lleva a tener una iniciativa de buscar información que necesitan de forma activa y continua,
	Ámbito Laboral	El ámbito laboral se puede definir como el medio ambiente en donde las personas desempeñan una labor, tarea o trabajo de manera profesional o no como parte de su empleo y por el cual es remunerado (Aguas, 2021).

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024" elaborado por Narro Infantes Christian y Vásquez

Salón María Roxana. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, Es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



**Dimensiones del instrumento:** La inteligencia Artificial

- Primera dimensión: Tecnología
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emprendimiento	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Capacidad	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Creación	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Resultados	7	4	4	4	
Redes sociales	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Transformación Digital
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programa con inteligencia artificial	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Actividad online	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Dispositivos digitales	13	4	4	4	
	14	4	4	4	



- Tercera Dimensión: Uso de las TIC
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias digitales	15	4	4	4	
Habilidades digitales	16	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** La empleabilidad

- Primera dimensión: Conocimientos técnicos
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos extracurriculares	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Conocimientos de gestión	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias profesionales
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias cognitivas	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	



Competencias básicas	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Competencias actitudinales	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
Habilidades de gestión	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Formación y desarrollo	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

- Tercera dimensión: Actitud de Búsqueda
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Búsqueda de Trabajo	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
Redes Sociales	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Red de Contactos	27	4	4	4	
	28	4	4	4	

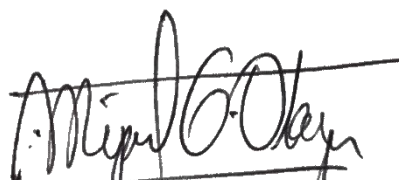




- Cuarta dimensión: Ámbito Laboral
- Objetivos de la Dimensión: (medir la incidencia de una variable en otra).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	29	4	4	4	
	30	4	4	4	
Experiencia	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
	33	4	4	4	
Desempeño	34	4	4	4	
	35	4	4	4	



  
 Mag, Miguel Ángel G. Otoyá Arrese  
 DNI No. 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

## Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

### Alfa de Cronbach

Variable	Valor	Estado
Inteligencia Artificial	0.82	
Empleabilidad	0.87	Confiable
Ambas variables	1.68	

*Elaborado en Excel*

### Variable 1: Inteligencia Artificial

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
1	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	67
2	4	1	3	5	1	2	4	1	3	4	1	5	1	4	1	1	41
3	1	4	1	1	4	5	3	2	1	5	2	4	2	1	1	4	41
4	4	5	5	4	5	4	5	2	2	4	5	1	2	5	2	5	60
5	5	2	2	3	2	3	5	1	4	5	4	5	1	1	5	4	52
6	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	1	5	5	2	2	61
7	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	69
8	4	5	5	1	2	2	4	1	4	4	4	3	1	2	2	4	48
9	3	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	71
10	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	72
	1.85	1.69	1.44	2.21	2.01	1.29	0.69	3.09	1.64	0.81	1.8	2.04	3.09	2.44	2.69	1.64	129

<b><i>K (Número de ítems)</i></b>	16
<b><i>Vi varianza por ítem</i></b>	30
<b><i>Vt (varianza total)</i></b>	129
<b><i>Alfa</i></b>	<b>0.82</b>

## Variable 2: Empleabilidad

N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Tota
1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	155
2	4	5	4	3	2	4	2	4	1	5	2	4	4	4	5	4	3	4	2	3	1	4	5	2	3	5	3	2	4	1	3	4	2	3	3	114
3	5	3	2	5	4	5	4	5	2	1	5	4	2	1	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	139
4	4	5	2	4	4	5	3	5	5	4	5	5	1	5	3	3	5	4	5	4	4	2	4	1	5	5	2	3	5	3	5	4	4	1	4	133
5	5	2	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	2	5	5	146
6	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	154
7	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	157
8	2	5	2	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	1	5	5	3	4	3	2	4	5	4	4	5	3	5	2	4	4	4	3	132
9	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	161
10	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	160
	0.96	1.01	0.96	0.69	0.69	0.21	0.89	0.45	1.89	1.41	1.16	0.76	1.8	1.2	0.45	0.41	1.69	0.24	1.01	0.25	1.49	0.8	0.85	1.89	1.09	0.21	0.89	1.04	0.64	1.29	1.16	0.25	1.36	1.56	0.64	212

<b><i>K (Número de ítems)</i></b>	35
<b><i>Vi varianza por ítem</i></b>	33.3
<b><i>Vt (varianza total)</i></b>	212
<b><i>Alfa</i></b>	<b>0.87</b>

## Anexo 5.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

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

Título de la investigación: Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024

Investigador (a) (es): Narro Infante, Christian Ángel / Vásquez Salón María Roxana

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024”, cuyo objetivo es determinar la incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo, en el 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación busca dar a conocer sobre cómo la inteligencia artificial puede impactar en la empleabilidad de los futuros egresados y a su vez comprender los desafíos y oportunidades que enfrentarán, cómo pueden prepararse, guiarse, tomar decisiones educativas así como desarrollar la adaptabilidad en un mercado laboral que está en constante transformación, destacando así la importancia de entender cómo la inteligencia artificial está influyendo en las oportunidades de empleo de los futuros egresados y a su vez como afecta a la economía local de Trujillo, ya sea como una fuerza laboral más calificada, adaptada a los cambios, a las tendencias tecnológicas avanzadas, de esa manera aumentar la eficiencia y la productividad.

#### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con él Investigadores [**Narro Infante, Christian Angel; Vásquez Salón María Roxana**] email [cnarrion@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cnarrion@ucvvirtual.edu.pe); [mvasquezsa97@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mvasquezsa97@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesor (Espinoza Rodríguez Olenka Ana Catherine) email:

[oaespinozar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:oaespinozar@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

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

\* Obligatorio a partir de los 18 años

## Anexo 6: Print del turnitin

 **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORES:**  
Narro Infante, Christian Angel ([Orcid.org 0000-0002-5174-9578](https://orcid.org/0000-0002-5174-9578))  
Vásquez Salón, María Roxana ([Orcid.org 0000-0001-6257-6345](https://orcid.org/0000-0001-6257-6345))

**ASESORES:**  
Dra. Espinoza Rodriguez Olenka Ana Catherine ([Orcid.org 0000-0003-3058-816X](https://orcid.org/0000-0003-3058-816X))  
Dr. Sevilla Angelathis Manuel Amadeo ([Orcid.org 0000-0001-6428-002X](https://orcid.org/0000-0001-6428-002X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Resumen de coincidencias**

**19 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

**Coincidencias**

1	repositorio.ucv.edu.pe	7 %	>
	Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	2 %	>
	Trabajo del estudiante		
3	Entregado a Universida...	2 %	>
	Trabajo del estudiante		
4	doaj.org	1 %	>
	Fuente de Internet		
5	Entregado a Universida...	1 %	>
	Trabajo del estudiante		
6	www.coursehero.com	1 %	>
	Fuente de Internet		
7	scielo.sld.cu	1 %	>
	Fuente de Internet		

## Anexo 7: Análisis Complementario

### Muestra

#### Dónde

**n:** Tamaño de muestra buscado

**Z:** Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza = 95%  
(1.96)

**p:** Probabilidad de que ocurra el evento estudiado = 50%

**q:** Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado = 50%

**e:** Error de estimación = 0.05

#### Fórmula de cálculo:

$$n = \frac{z^2 * p * q}{e^2}$$

#### Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = 384$$

## **Anexo 8.**

### **Ficha técnica de validación de instrumentos de recolección de datos**

#### **Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024**

##### **Ficha técnica**

##### **Variable 1: Inteligencia Artificial**

**Autores:** Narro Infante, Christian Ángel y Vásquez Salón, María Roxana

**Procedencia:** Trujillo - Perú

**Duración:** 15 minutos

**Aplicación:** Futuros egresado de las universidades de Trujillo de noveno y décimo ciclo en el 2024

**Puntuación:** Puntuación Computarizada

**Confiabilidad:** Por medio del Alfa de Cronbach, con un valor de confiabilidad por encima de 0.80

**Significancia:** 03 dimensiones, 10 indicadores y 16 ítems

##### **Variable 2: Empleabilidad**

**Autores:** Narro Infante, Christian Angel y Vásquez Salón, María Roxana

**Procedencia:** Trujillo - Perú

**Duración:** 15 minutos

**Aplicación:** Futuros egresado de las universidades de Trujillo de noveno y décimo ciclo en el 2024

**Puntuación:** Puntuación Computarizada

**Confiabilidad:** Por medio del Alfa de Cronbach, con un valor de confiabilidad por encima de 0.80

**Significancia:** 04 dimensiones, 13 indicadores y 35 ítems





## Anexo 10. Resultados mediante el programa SPSS 26

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Explorar  
 Titulo  
 Notas  
 Conjunto de da  
 Resumen de p  
 Descriptivos  
 Pruebas de no  
 Tecnología  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Transformación  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Uso de las TIC  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Inteligencia arti  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Conocimientos  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Competencias  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Actitud de Búsca

```
EXAMINE VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
/PLLOT BOXPLOT NPELOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

**Explorar**  
 [ConjuntoDatos0]

**Resumen de procesamiento de casos**

	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Tecnología	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%
Transformación digital	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%
Uso de las TICs	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%
Inteligencia artificial	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%
Conocimientos Técnicos	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%
Competencias Profesionales	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%
Actitud de Búsqueda	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%
Ámbito Laboral	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%
Empleabilidad	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%

**Descriptivos**

		Estadístico	Dev. Error	
Tecnología	Media	33,25	,332	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 32,60		
		Límite superior 33,90		
	Media recortada al 5%	34,13		
	Mediana	34,00		
Transformación digital	Varianza	42,526		
	Desv. Desviación	6,521		
	Mínimo	8		
	Máximo	40		
	Rango	32		
	Rango intercuartil	6		
	Asimetría	-2,195	,124	
	Curtosis	5,828	,248	
	Uso de las TICs	Media	24,29	,261
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 23,78	
		Límite superior 24,80		
Media recortada al 5%		24,84		
Mediana		24,00		
Inteligencia artificial	Varianza	26,232		
	Desv. Desviación	5,122		
	Mínimo	6		
	Máximo	30		
	Rango	24		
	Rango intercuartil	6		
	Asimetría	-1,527	,124	
	Curtosis	3,149	,248	
	Conocimientos	Media	8,24	,097
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 8,05	
		Límite superior 8,43		

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Explorar  
 Titulo  
 Notas  
 Conjunto de da  
 Resumen de p  
 Descriptivos  
 Pruebas de no  
 Tecnología  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Transformación  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Uso de las TIC  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Inteligencia arti  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Conocimientos  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Competencias  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Actitud de Búsca

**Descriptivos**

		Estadístico	Dev. Error	
Tecnología	Media	33,25	,332	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 32,60		
		Límite superior 33,90		
	Media recortada al 5%	34,13		
	Mediana	34,00		
Transformación digital	Varianza	42,526		
	Desv. Desviación	6,521		
	Mínimo	8		
	Máximo	40		
	Rango	32		
	Rango intercuartil	6		
	Asimetría	-2,195	,124	
	Curtosis	5,828	,248	
	Uso de las TICs	Media	24,29	,261
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 23,78	
		Límite superior 24,80		
Media recortada al 5%		24,84		
Mediana		24,00		
Inteligencia artificial	Varianza	26,232		
	Desv. Desviación	5,122		
	Mínimo	6		
	Máximo	30		
	Rango	24		
	Rango intercuartil	6		
	Asimetría	-1,527	,124	
	Curtosis	3,149	,248	
	Conocimientos	Media	8,24	,097
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 8,05	
		Límite superior 8,43		

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Explorar  
 Titulo  
 Notas  
 Conjunto de da  
 Resumen de p  
 Descriptivos  
 Pruebas de no  
 Tecnología  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Transformación  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Uso de las TIC  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Inteligencia arti  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Conocimientos  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Competencias  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Actitud de Búsca

Ámbito Laboral	Máximo	35	
	Rango	21	
	Rango intercuartil	5	
	Asimetría	-,128	,124
	Curtosis	-,293	,248
	Media	28,31	,217
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 27,88	
		Límite superior 28,73	
	Media recortada al 5%	28,42	
	Mediana	28,00	
Empleabilidad	Varianza	18,192	
	Desv. Desviación	4,265	
	Mínimo	14	
	Máximo	35	
	Rango	21	
	Rango intercuartil	6	
	Asimetría	-,290	,124
	Curtosis	-,275	,248
	Media	140,09	,946
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 138,23	
	Límite superior 141,95		
Media recortada al 5%	140,32		
Mediana	140,00		
Competencias Profesionales	Varianza	344,779	
	Desv. Desviación	18,568	
	Mínimo	86	
	Máximo	175	
	Rango	89	
	Rango intercuartil	23	
	Asimetría	-,097	,124
	Curtosis	-,243	,248

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Explorar  
 Titulo  
 Notas  
 Conjunto de da  
 Resumen de p  
 Descriptivos  
 Pruebas de no  
 Tecnología  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Transformación  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Uso de las TIC  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Inteligencia arti  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Conocimientos  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Competencias  
 Titulo  
 Gráfico Q-Q  
 Gráfico Q-Q  
 Diagrama  
 Actitud de Búsca

**Pruebas de normalidad**

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		Shapiro-Wilk		
		gl	Sig.	gl	Sig.	
Tecnología	,175	385	,000	,772	385	,000
Transformación digital	,150	385	,000	,855	385	,000
Uso de las TICs	,265	385	,000	,789	385	,000
Inteligencia artificial	,161	385	,000	,812	385	,000
Conocimientos Técnicos	,089	385	,000	,979	385	,000
Competencias Profesionales	,101	385	,000	,973	385	,000
Actitud de Búsqueda	,124	385	,000	,961	385	,000
Ámbito Laboral	,118	385	,000	,958	385	,000
Empleabilidad	,071	385	,000	,981	385	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Tecnología**

**Gráfico Q-Q normal de Tecnología**

## Anexo 11. Encuesta del proyecto por Google Form

Encuestas del Proyecto de Investigación

Preguntas Respuestas 385 Configuración

### Incidencia de la inteligencia artificial en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024

Estimado(a) estudiante por egresar; este presente cuestionario, debe ser respondido de acuerdo a su percepción que tiene como objetivo recolectar información que serán utilizados en el proceso de investigación, datos que servirán para medir si la inteligencia artificial beneficioso o desfavorable en la empleabilidad de los futuros egresados de las universidades de Trujillo en el 2024.

1. ¿Crees que al terminar tu carrera la tecnología es importante en un emprendimiento? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni desacuerdo

Encuestas del Proyecto de Investigación

Preguntas Respuestas 385 Configuración

3. ¿Crees tener la capacidad de desarrollar tecnología cuando hayas terminado tu carrera profesional? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. Consideras que es importante tener la capacidad para desarrollar tecnología en una empresa. \*

- Totalmente en desacuerdo

Encuestas del Proyecto de Investigación

Preguntas Respuestas 385 Configuración

48. ¿Cómo calificaría su nivel general de experiencia en su campo o área de especialización? \*

- Muy Malo
- Malo
- Regular
- Bueno
- Muy Bueno

49. ¿Cómo califica usted la profundidad y variedad de experiencias que ha adquirido en su carrera o trayectoria académica? \*

- Muy Malo
- Malo

Encuestas del Proyecto de Investigación

Preguntas Respuestas 385 Configuración

2. ¿Utilizarías la tecnología para tu emprendimiento? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿Crees tener la capacidad de desarrollar tecnología cuando hayas terminado tu carrera profesional? \*

- Totalmente en desacuerdo

Encuestas del Proyecto de Investigación

Preguntas Respuestas 385 Configuración

5. ¿Consideras que al utilizar tecnología en una empresa le permitirá tener resultados positivos? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. Consideras que al no utilizar tecnología en una empresa estaría en desventaja con su competencia. \*

Encuestas del Proyecto de Investigación

Preguntas Respuestas 385 Configuración

50. ¿Cómo calificarías tu desempeño general en tu trabajo o estudios? \*

- Muy Malo
- Malo
- Regular
- Bueno
- Muy Bueno

51. ¿Cómo califica usted los resultados y logros de tu desempeño en tu carrera o estudios? \*

- Muy Malo
- Malo