



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA MOTIVACION
LABORAL EN LA EMPRESA "ALMACENES ELECTROHOGAR"**

**MEDINA MOROCHO VICKY PAMELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MOSQUERA RIOFRIO MARCELO XAVIER
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA
MOTIVACION LABORAL EN LA EMPRESA "ALMACENES
ELECTROHOGAR"**

**MEDINA MOROCHO VICKY PAMELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MOSQUERA RIOFRIO MARCELO XAVIER
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA
MOTIVACION LABORAL EN LA EMPRESA "ALMACENES
ELECTROHOGAR"**

**MEDINA MOROCHO VICKY PAMELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MOSQUERA RIOFRIO MARCELO XAVIER
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

SOLORZANO GONZALEZ ALEXANDRA MONICA

**MACHALA
2024**

Uso de la inteligencia artificial para la motivación laboral en la empresa "Almacenes Electrohogar"

por Vicky Pamela Medina Morocho
- Marcelo Xavier Mosquera Riofrio

Fecha de entrega: 01-ago-2024 11:03a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2425848755

Nombre del archivo: PROYECTO_INTEGRADOR_MARCELO_MOSQUERA-_VICKY_MEDINA._1.docx (203.29K)

Total de palabras: 7676

Total de caracteres: 43290

Uso de la inteligencia artificial para la motivación laboral en la empresa "Almacenes Electrohogar"

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
2	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
3	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%
4	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	prezi.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	<1%

9	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	< 1%
10	oviedos.tripod.com Fuente de Internet	< 1%
11	boc.gobcantabria.es Fuente de Internet	< 1%
12	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
13	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	< 1%
14	syfeed.com Fuente de Internet	< 1%
15	www.isvoc.com Fuente de Internet	< 1%
16	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
17	es.scribd.com Fuente de Internet	< 1%
18	families-share.eu Fuente de Internet	< 1%
19	www.equinet africa.org Fuente de Internet	< 1%
20	www.slideshare.net Fuente de Internet	< 1%

21 www.tandfonline.com <1%
Fuente de Internet

22 www.toodledo.com <1%
Fuente de Internet

23 Mónica Chillarón Pérez. "Análisis y desarrollo de algoritmos de altas prestaciones para reconstrucción de imagen médica TAC 3D basados en la reducción de dosis.",
Universitat Politecnica de Valencia, 2021
Publicación

24 www.rsm.global <1%
Fuente de Internet

25 www.snet.gob.sv <1%
Fuente de Internet

26 www.coursehero.com <1%
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, MEDINA MOROCHO VICKY PAMELA y MOSQUERA RIOFRIO MARCELO XAVIER, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA MOTIVACION LABORAL EN LA EMPRESA "ALMACENES ELECTROHOGAR", otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



MEDINA MOROCHO VICKY PAMELA

0707019659



MOSQUERA RIOFRIO MARCELO XAVIER

0706996691

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Xavier Mosquera y Mónica Riofrio por su amor incondicional y su constante apoyo a lo largo de mi vida. Su sacrificio, paciencia y aliento han sido la base sobre la cual he construido mis sueños. Cada logro que celebro es un reflejo de su dedicación y fe en mí. Gracias por enseñarme la importancia del esfuerzo y la perseverancia.

A mis amigos, quienes han estado a mi lado en cada paso de este viaje. Su compañía ha hecho que los momentos difíciles sean más llevaderos y los buenos, aún más memorables. Gracias por las risas compartidas, las largas noches de estudio y por ser un pilar fundamental en mi vida. Cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en mi corazón.

A mis profesores y mentores, por su dedicación y por inspirarme a alcanzar mis metas. Su pasión por la enseñanza y su compromiso con el aprendizaje han sido una fuente constante de motivación. Gracias por abrirme los ojos a nuevas ideas y por empujarme a superar mis límites. Cada lección aprendida ha contribuido a mi crecimiento personal y académico.

Finalmente, a todos aquellos que han formado parte de este proceso, su apoyo y aliento han sido esenciales en este viaje. Cada palabra de aliento, cada consejo y cada gesto de amistad han hecho de esta experiencia algo verdaderamente especial.

Marcelo Xavier Mosquera Riofrio

Este trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, por brindarme la sabiduría y la fortaleza necesarias para culminar mis estudios.

En segundo lugar, quiero dedicar este logro a mis padres, Hoover Medina y María Morocho. Ellos han sido el pilar de mi vida, ofreciendo el apoyo incondicional y la orientación que me han permitido alcanzar esta meta profesional. Sin su amor y sacrificio, este camino habría sido mucho más difícil.

Finalmente, dedico este trabajo a mi esposo, Jeremy García, y a mis hijos, Thiago y Mía García. Ustedes son mi luz y mi motivación constante. Su amor y comprensión han sido claves para que pueda finalizar mi carrera universitaria. No hay palabras suficientes para expresar mi gratitud por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y el sacrificio que han hecho para que yo pudiera seguir adelante.

También me dedico a mí misma, reconociendo la fortaleza y valentía que he demostrado al enfrentar y superar numerosos desafíos para alcanzar este objetivo. Este logro es el resultado de un gran sacrificio personal y un compromiso firme con mis estudios, y me siento orgullosa de haber llegado hasta aquí.

Gracias a cada uno de ustedes por su apoyo, amor y paciencia. Este éxito es también suyo

Vicky Pamela Medina Morocho

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este proyecto.

En primer lugar, a Dios por darme la sabiduría y por brindarme realizar este proyecto en bien de la comunidad educativa, asimismo los conocimientos y alcances que me da para comprender.

A mis padres, por su amor incondicional y por enseñarme la importancia del esfuerzo y la perseverancia. Su apoyo emocional y financiero me ha permitido dedicarme plenamente a mis estudios, y por ello les estaré eternamente agradecido.

A mis amigos, quienes han sido mi refugio y mi fuente de inspiración en los momentos más difíciles. Gracias por estar siempre ahí, por compartir risas y por ofrecerme su apoyo incondicional. Cada uno de ustedes ha sido una parte esencial de este viaje.

Finalmente, agradezco a todas las instituciones y recursos que facilitaron mi investigación. Sin su apoyo y acceso a información valiosa, este trabajo no habría sido posible. A todos ustedes, gracias por ser parte de este capítulo de mi vida. Su influencia y apoyo han dejado una huella imborrable en mi camino académico y personal.

Marcelo Xavier Mosquera Riofrio

Quiero extender mi agradecida en primer lugar a Dios por haber iluminado y guiado en todo este proceso académico y brindarme el entendimiento y la sabiduría necesarias para alcanzar mis metas. En segundo lugar y con mi profunda gratitud y amor agradezco este logro a mis padres, mi esposo y mis hijos y a mis hermanos por su inquebrantable apoyo, sacrificio y amor incondicional hay sido luz que me ha guiado a largo de este camino académico. Gracias por ser mi pilar en los momentos más difícil y celebrar conmigo cada triunfo. Espero que este agradecimiento refleje mi respeto y aprecio por cada uno de ustedes

Vicky Pamela Medina Morocho

Resumen

El presente proyecto integrador tiene como objetivo analizar el impacto del uso de la inteligencia artificial (IA) en la motivación laboral de los empleados de la empresa "Almacenes Electrohogar". En un entorno empresarial en constante evolución, la adopción de tecnologías avanzadas se ha vuelto esencial para mejorar la eficiencia y la productividad. A través de una investigación exhaustiva, se identificaron las áreas en las que la IA puede influir positivamente en el clima laboral, así como los desafíos que presenta su implementación.

Los resultados indican que la correcta utilización de la IA puede optimizar los procesos de trabajo, mejorar la calidad de las decisiones y aumentar la satisfacción de los empleados. Sin embargo, se observó que un uso inadecuado de la tecnología puede generar frustración y desmotivación entre los trabajadores. Por lo tanto, se destaca la importancia de proporcionar capacitación adecuada y continua en el uso de herramientas de IA, así como de invertir en infraestructura tecnológica que facilite su integración en las actividades diarias.

Las recomendaciones incluyen el desarrollo de un programa integral que fomente el aprendizaje y la adaptación a la IA, así como la realización de encuestas periódicas para evaluar la satisfacción laboral. Este enfoque no solo busca mejorar el rendimiento organizacional, sino también promover un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador. En conclusión, la implementación estratégica de la inteligencia artificial en "Almacenes Electrohogar" tiene el potencial de transformar la dinámica laboral, beneficiando tanto a la empresa como a sus empleados.

Palabras clave

- Inteligencia Artificial
- Motivación Laboral
- Almacenes Electrohogar
- Productividad
- Capacitación
- Infraestructura Tecnológica
- Clima Laboral
- Innovación

Abstract

The objective of this integrative project is to analyze the impact of the use of artificial intelligence (AI) on the work motivation of the employees of the company "Almacenes Electrohogar". In a constantly evolving business environment, the adoption of advanced technologies has become essential to improve efficiency and productivity. Through exhaustive research, the areas in which AI can positively influence the work environment are identified, as well as the challenges presented by its implementation.

The results indicate that the correct use of AI can optimize work processes, improve the quality of decisions and increase employee satisfaction. However, controlling that inappropriate use of technology can generate frustration and demotivation among workers. Therefore, the importance of providing adequate and continuous training in the use of AI tools is highlighted, as well as investing in technological infrastructure that facilitates its integration into daily activities.

Recommendations include developing a comprehensive program that encourages learning and adaptation to AI, as well as conducting regular surveys to assess job satisfaction. This approach not only seeks to improve organizational performance, but also promote a more collaborative and motivating work environment. In conclusion, the strategic implementation of artificial intelligence in "Almacenes Electrohogar" has the potential to transform work dynamics, benefiting both the company and its employees.

Keywords

- Artificial intelligence
- Work Motivation
- Electrohogar Warehouses
- Productivity
- Training
- Technological Infrastructure
- Work Climate
- Innovation

Índice de contenido

Portada	Error! Bookmark not defined.
Índice de contenido	2
TEMA DE INVESTIGACIÓN	4
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.1.1. Objeto de investigación.....	4
1.1.2. Problema de investigación	4
1.2. Justificación	6
1.3. Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1. Objetivos general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO.....	7
2.1. Marco teórico.....	7
2.1.1. Inteligencia artificial.....	7
2.1.1.1. <i>Importancia de la IA</i>	7
2.1.1.2. <i>Características de la IA</i>	8
2.1.2. Ventajas y desventajas de la IA	8
2.1.3. Procesamiento de datos.....	9
2.1.4. Algoritmos de aprendizaje automático	9
2.1.5. Interacción humana – máquina	10
2.1.6. Adaptabilidad a cambios.....	10
2.1.7. Productividad basada en la IA	10
2.1.8. Motivación laboral.....	11
2.1.8.1. <i>Importancia de la motivación laboral</i>	11
2.1.8.2. <i>Beneficios de la motivación laboral</i>	11
2.1.9. Reconocimiento laboral.....	12
2.1.10. Ambiente de trabajo	12
2.1.11. Desarrollo profesional.....	12
2.1.12. Retroalimentación constructiva	12
2.1.13. Capacitación motivacional	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO	14
3.1. Tipos de investigación.....	14

3.1.1.	Básica.....	14
3.1.2.	Exploratoria.....	14
3.1.3.	Descriptiva	15
3.2.	Nivel de investigación.....	15
3.3.	Diseño de investigación.....	15
3.4.	Métodos de investigación	15
3.4.1.	Inductivo – deductivo	15
3.4.2.	Analítico.....	16
3.5.	Instrumento de recolección de datos.....	16
3.5.1.	Población universo	16
3.5.2.	Población objeto de estudio	17
3.5.3.	Tamaño de la muestra.....	17
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
4.1.	Análisis de Resultados	18
4.2.	Contratación teórica de los resultados.....	34
4.3.	Propuesta integradora.....	35
4.4	Valoración de factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social Ambiental	36
	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
5.1.	Conclusiones.....	38
5.2.	Recomendaciones.....	39
	Referencias bibliográficas	40
	Anexos	Error! Bookmark not defined.

TEMA DE INVESTIGACIÓN

Uso de la inteligencia artificial para la motivación laboral en la empresa "Almacenes Electrohogar".

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Objeto de investigación

El presente proyecto integrado tiene como objeto de estudio a la empresa "Almacenes Electrohogar", la cual fue fundada en la ciudad de Santa Rosa, inicialmente, comenzó como una pequeña tienda de electrodomésticos y, a lo largo de los años, ha experimentado un crecimiento constante, expandiendo su presencia a diversas localidades para convertirse en un referente en la venta de electrodomésticos y muebles; dedicada a la compra y venta de electrodomésticos, posee sucursales en diferentes cantones: Machala, Pasaje, Guabo, Arenillas, Huaquillas, Piñas, entre otras..

Esta empresa se especializa en la venta de una amplia variedad de electrodomésticos. Además, la empresa ofrece una extensa gama de muebles, incluyendo juegos de salas, camas y artículos para la cocina. Su inventario se caracteriza por la calidad de las marcas que forman su portafolio y la diversidad de opciones para satisfacer las preferencias y presupuestos de sus clientes.

1.1.2. Problema de investigación

Es importante iniciar recalando que el paso de los años ha causado una dependencia de la tecnología en la vida humana, lo que la hace necesaria para desempeñar diversas actividades. La Inteligencia Artificial, realizada por máquinas aptas para ejecutar actividades que comúnmente se realizan en el ámbito laboral, es uno de los mejores avances realizados y que para muchos podría haber sido la sustitución del hombre humano (Nieto, 2018).

La inteligencia artificial es una rama de la informática que desarrolla sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana. Esto incluye el aprendizaje, razonamiento, reconocimiento de patrones y toma de decisiones. Utiliza algoritmos avanzados y modelos matemáticos para simular procesos cognitivos. Su aplicación abarca desde asistentes virtuales hasta vehículos autónomos, transformando diversos sectores al mejorar la eficiencia y precisión en múltiples actividades (Font, 2021).

En la actualidad La IA se utiliza en muchas tecnologías y productos, como asistentes virtuales, reconocimiento de voz, traducción, análisis de datos, motores de búsqueda, vehículos autónomos y recomendaciones en plataformas digitales (Global & Asgard, 2023). Por lo que el dinamismo de la IA en diversos ámbitos de la vida cotidiana refleja su versatilidad y su capacidad para transformar la manera en que interactuamos con la tecnología y el mundo que nos rodea.

De acuerdo a un estudio hecho por Capgemini Research Institute en 11 países, antes de la COVID, el 49% de los consumidores financieros usaban la banca por internet y 47% manejaban las aplicaciones de celular bancarias. Ahora se espera que después de la pandemia estos porcentajes aumenten a 57% y 55%, respectivamente (Global & Asgard, 2023). Razón por la cual, esta tendencia hacia la digitalización en el sector financiero subraya la importancia de la tecnología en la transformación del comportamiento del consumidor y en la evolución de los servicios financieros hacia plataformas más accesibles y centradas en el usuario.

A nivel de Sudamérica, en Colombia a través de datos recopilados por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se ha determinado que “el 1,8 % de las empresas en Colombia utiliza Inteligencia Artificial. 28 % de empresas han adoptado sistemas de ciberseguridad, 17 % utilizan computación en la nube y 9 % están utilizando el Internet de las Cosas” (MinTic, 2021).

En la provincia de El Oro, la empresa cuenta con 10 sucursales, por lo cual es importante que, dentro del entorno empresarial actual, exista una gestión efectiva de los recursos humanos, siendo esto esencial para el éxito sostenible de las organizaciones. “Almacenes Electrohogar” como empresa representativa de este contexto, enfrenta desafíos significativos como: Deficiente información acerca de las herramientas; Escasa formación y capacitación sobre los beneficios de la IA; Presupuesto de inversión limitado; Déficit en la visión estratégica a corto y largo plazo; Desconocimiento de información sobre retorno de la inversión en IA; Temor a la pérdida del empleo por la implementación de la IA por parte de sus colaboradores; Escepticismo y desinterés por las mejoras en innovación tecnológica.

A pesar de los esfuerzos tradicionales de gestión de recursos en cuanto a tecnología, específicamente de la IA, esto a razón de que la empresa busca el crecimiento fuera de la provincia, esto más allá que cada sucursal se gestiona de manera independiente, una de otra. Siendo así que, por esta razón nace la siguiente interrogante de investigación: ¿Existe un deficiente uso de la IA en la empresa "Almacenes Electrohogar"?

1.2. Justificación

El desarrollo de esta investigación se justifica a razón de que implementar IA para la motivación laboral en "Almacenes Electrohogar" podría beneficiar a la empresa y a los empleados. Sin embargo, se deben abordar varias causas del problema para garantizar el éxito de la implementación. Esto debido a la falta de información sobre la IA, lo cual puede limitar la empresa a aprovechar su potencial, así también como la falta de formación y conocimiento de los empleados puede dificultar la adopción de la IA.

Por lo antes expuesto, es necesario e importante que, a pesar de los desafíos que conllevaría el implementar IA en "Almacenes Electrohogar" para motivar a los empleados a mejorar el compromiso, la productividad y el ambiente laboral; será de gran aporte al desarrollo de dicha empresa. Ya que, con una estrategia adecuada la empresa puede aprovechar al máximo el potencial de la IA para impulsar el éxito organizacional y el bienestar de los empleados.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivos general

- Determinar cómo el deficiente uso de la IA influye en la motivación laboral de los trabajadores en la empresa "Almacenes Electrohogar".

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar cómo el conocimiento de la IA mejora el aprovechamiento de las ventajas de la inteligencia artificial.
- Definir cómo el incremento de la inversión en infraestructura tecnológica para el uso de la IA mejora la capacidad y adaptación a los cambios en el ámbito laboral.
- Determinar de qué manera la aceptación y manejo de la IA por parte de los colaboradores aumenta y mejora del desempeño productivo de estos.
- Establecer el interés por innovar en la empresa para mejorar el nivel de competitividad de "Almacenes Electrohogar".

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1. Marco teórico

2.1.1. Inteligencia artificial

Dentro del contexto empresarial, la IA automatiza procesos, analiza datos, personaliza experiencias y optimiza la cadena de suministro de manera automatizada. Esto mejora la eficiencia, toma de decisiones y competitividad en el mercado. Por lo que según Serrano (2023) define que la IA “es una tecnología con capacidad de hacer pensar por sí sola una máquina, la cual está desarrollada por medio de una serie de algoritmos que le permiten interpretación, decisión y resolución de problemas autónomamente”.

Aunque la IA es extremadamente sofisticada y enigmática, ya que su complejidad alcanza niveles tan altos que muchas veces causa miedo en la sociedad, también ha demostrado que es una herramienta muy significativa en cuanto al desarrollo de diferentes actividades, como por ejemplo en el ámbito empresarial. Pues la IA ha permitido a las empresas comprender de mejor manera a sus clientes, ayudándoles también en la resolución de problemas, logrando de esta forma mejorar las experiencias de compras (Reece, 2023).

De este modo, es significativo mencionar la importancia de la inteligencia artificial, como lo es su aporte a la mejora de los procesos dentro de las empresas.

2.1.1.1. Importancia de la IA

La importancia radica en que las máquinas pueden aprender y adaptarse como los seres humanos gracias a la IA y el procesamiento de grandes cantidades de datos, lo cual facilita y mejora en gran medida diferentes procesos en varios ámbitos dentro de las empresas, como la generación de estrategias, soluciones de problemas y que aportan en la toma de decisiones (Hernández, 2022).

La inteligencia artificial es crucial en el sector empresarial porque optimiza procesos, mejora la toma de decisiones y aumenta la eficiencia operativa. Al automatizar tareas rutinarias y analizar grandes volúmenes de datos, permite a las empresas anticipar tendencias, personalizar servicios y reducir costos. Además, impulsa la innovación y la competitividad, ayudando a las organizaciones a adaptarse rápidamente a cambios en el mercado y satisfacer mejor las necesidades de sus clientes (Gallardo, 2018).

En el ámbito empresarial, la IA y el procesamiento de datos contribuyen enormemente a la formulación de estrategias efectivas. Por lo que es importante mencionar que a través del análisis de datos históricos y en tiempo real, las empresas pueden identificar tendencias emergentes, evaluar el comportamiento del mercado y anticipar cambios.

2.1.1.2. Características de la IA

Entre las principales características de la IA, se puede mencionar que su capacidad de adaptación ante nuevas situaciones le permite aprender datos, lo que a su vez le facilita realizar tareas complejas y de manera eficiente. Sin embargo, existen autores como Flores (2023), el cual determina que las principales características de la inteligencia artificial, son las siguientes:

- Imita la cognición humana a través de su constante aprendizaje.
- Automatiza procesos, lo que le permite desarrollarlos de manera eficiente y muy rápido.
- Nunca descansa, su constante aprendizaje no le permite descansar.
- Es precisa, sus resultados y desarrollo de actividades están libre de errores.
- Gestiona grandes cantidades de datos, su gran capacidad de almacenamiento le permite recopilar información ilimitada.

Por lo que, dentro de la importancia y características de la IA, se puede establecer que su aporte dentro de las empresas es de gran valor, pues su capacidad de procesar información y tomar decisiones como lo haría un ser humano, le permite automatizar procesos, eliminando la necesidad de intervención humana repetitiva. Además, la IA mejora la capacidad de las empresas para resolver problemas complejos de manera más eficiente. Los sistemas de IA pueden identificar problemas potenciales antes de que se conviertan en críticos, proponiendo soluciones preventivas y correctivas basadas en datos precisos.

2.1.2. Ventajas y desventajas de la IA

La inteligencia artificial representa un reto contemporáneo clave en la gestión empresarial, ya que exige la integración de tecnologías avanzadas para optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones. Su implementación requiere una adaptación estratégica que transforme estructuras organizativas y habilidades del personal. Las empresas deben equilibrar la innovación con la ética y la responsabilidad, aprovechando la IA para mantenerse competitivas mientras enfrentan desafíos en la gestión del cambio y la privacidad de datos (Satama & Terán, 2023).

Así como la IA presenta características valiosas e importantes, su desarrollo significativo ha motivado que se establezcan ventajas y desventajas; por lo que según Quiroz (2021), estas son las siguientes que se muestran en la Tabla 1:

Tabla 1

Ventajas y desventajas que se presentan al aplicar la IA

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none">• Automatización de procesos• Reduce el error humano• Potencia la creatividad• Aporta precisión• Agiliza la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none">• Dificultad de acceso a los datos• Falta de profesionales cualificados• Su desarrollo es costoso

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Quiroz (2021).

De este modo, de acuerdo a lo expuesto en la Tabla 1, las principales ventajas de la IA serían la automatización de procesos y la reducción del error humano, a través de respuestas ágiles y eficientes para la toma de decisiones en el ámbito empresarial. Sin embargo, existen desventajas que de alguna manera frenan su utilización como la dificultad de acceso a los datos. Por consiguiente, la IA al ser una herramienta de alta precisión, logra procesar datos en grandes cantidades, por lo que es necesario abordar este tema.

2.1.3. Procesamiento de datos

El procesamiento de datos se refiere al conjunto de operaciones y técnicas utilizadas para transformar datos crudos en información significativa y útil. Esto puede incluir la limpieza, transformación, análisis y visualización de datos para facilitar la toma de decisiones (Johnson, 2020).

Es fundamental en el uso efectivo de la inteligencia artificial dentro de las empresas. Permite transformar grandes volúmenes de información en conocimientos accionables, facilitando la identificación de patrones, predicciones precisas y decisiones informadas. Al automatizar este proceso, las organizaciones pueden responder rápidamente a las demandas del mercado, optimizar recursos y mejorar la personalización de sus servicios, fortaleciendo su posición competitiva en un entorno dinámico y digital (Durán, 2021).

2.1.4. Algoritmos de aprendizaje automático

Los algoritmos de aprendizaje automático consisten en instrucciones matemáticas diseñadas para que los sistemas puedan aprender de los datos y mejorar su desempeño progresivamente, sin necesidad de ser programados para cada tarea específica. Estos

algoritmos detectan patrones en grandes conjuntos de información, ajustando sus modelos para realizar predicciones, clasificaciones o decisiones. Son esenciales en la inteligencia artificial, impulsando aplicaciones como el reconocimiento de imágenes, el análisis predictivo y los sistemas de recomendación (M, 2023).

Estos permiten a las máquinas aprender patrones y realizar tareas específicas sin necesidad de una programación explícita. Estos algoritmos se basan en datos y ajustan sus acciones en función de la retroalimentación recibida (García & Pérez, 2019). Así los algoritmos cada vez permiten que las IA puedan establecer mayor interacción con los humanos de manera más natural.

2.1.5. Interacción humana – máquina

La interacción humana-máquina se refiere a la comunicación y la colaboración entre humanos y sistemas computacionales, donde los usuarios pueden interactuar con las máquinas a través de interfaces diseñadas para facilitar la comunicación y el intercambio de información (Martínez, 2018). Esto ha causado que muchas personas se vean felices por la implementación de la IA en la actualidad, mientras que otras aún están reacias al cambio.

2.1.6. Adaptabilidad a cambios

La implantación de la IA en diferentes ámbitos, ha sido razón por la cual esta ha buscado la adaptabilidad a cambios por parte de las personas, por lo que esto se refiere a la capacidad de un sistema, proceso o algoritmo para ajustarse y responder de manera efectiva a nuevas condiciones (Smith & Connor, 2021). Esta adaptabilidad a supuesto mejoras dentro del mundo empresarial, pues la productividad empresarial ha incrementado de manera significativa.

2.1.7. Productividad basada en la IA

De acuerdo a estudio realizadas por “DuckerFrontier para Microsoft, la IA tiene el potencial de transformar las industrias y la naturaleza de los trabajos, aumentando la productividad y acelerando el crecimiento económico de Latinoamérica” (Aranibar, 2023). Por lo que esto deja saber que la IA mejora la productividad de las empresas a través de la optimización de los procesos, simplificando aquellas tareas repetidas, reduciendo errores y aumentando la calidad, ayuda en la personalización de productos y servicios, logrando mejoras en las tomas de decisiones e impulsando la innovación continua.

La IA, al transformar las industrias, juega un papel crucial en la modernización empresarial. Facilita la automatización de tareas repetitivas, lo que reduce errores y mejora la calidad de los productos y servicios. Además, su capacidad para personalizar ofertas y optimizar procesos contribuye a una toma de decisiones más efectiva. Este enfoque impulsa la innovación constante y refuerza la competitividad en el entorno económico de Latinoamérica (Espinosa A. M., 2021).

Luego de revisar y analizar el contexto de la IA, como su importancia, características y demás; es necesario según la secuencia del estudio, establecer la conceptualización de la variable de investigación motivación laboral a continuación:

2.1.8. Motivación laboral

La motivación laboral impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas en el trabajo. Por eso la motivación en el trabajo se ha investigado ampliamente en la psicología laboral y organizacional (Pizarro & Fredes, 2019). Mientras que según Hoyal (2015), menciona que “es un elemento que necesitan todos los individuos para la consecución de objetivos en cualquier aspecto de la vida. En el ámbito laboral, se necesitan factores o herramientas que motiven a las personas a realizar un trabajo satisfactorio”.

De este modo, a continuación, es necesario abordar la importancia y de igual forma los beneficios de la motivación laboral.

2.1.8.1. Importancia de la motivación laboral

En las empresas la motivación laboral permite incrementar el rendimiento, la productividad y la satisfacción del personal que labora en estas. Por lo que se puede determinar que la motivación laboral es importante al ser parte de los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo (Andrade, 2023). La importancia de la motivación laboral también aborda los beneficios que esta tiene dentro del campo laboral.

2.1.8.2. Beneficios de la motivación laboral

Entre los principales beneficios, está que, si hay motivación y actitudes positivas, se logra un mejor desempeño laboral. El intento de mejora en el rendimiento laboral se debe a la motivación y estado de ánimo del empleado, con el objetivo de optimizar sus actividades en el trabajo. Por ello un buen rendimiento laboral permite cumplir tareas y alcanzar objetivos organizacionales (Callum, 2020).

2.1.9. Reconocimiento laboral

El reconocimiento laboral se refiere al acto de valorar y apreciar públicamente los logros, contribuciones y esfuerzos de los empleados dentro de una organización. Este reconocimiento puede ser expresado a través de palabras de elogio, premios, incentivos u otras formas de reconocimiento formal (González & Martínez, 2019). Así como es importante el reconocimiento laboral, es necesario que dentro del área de trabajo exista un ambiente idóneo para el desarrollo de las actividades y funciones del personal de una empresa.

2.1.10. Ambiente de trabajo

Este hace referencia al entorno físico, social y psicológico en el que los empleados realizan sus tareas laborales. Por lo cual es importante y vital que este ambiente al influir en el bienestar, la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores, sea el más ideal dentro de las empresas (Hernández & Sánchez, 2020). Un ambiente de trabajo adecuado y óptimo permitirá a los empleados un mejor desarrollo de sus actividades y por ende profesional.

2.1.11. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de adquisición de conocimientos, habilidades y experiencias que permiten a los individuos avanzar en sus carreras y alcanzar sus metas profesionales. Esto puede incluir la participación en programas de formación, capacitación, mentoría y educación continua (Montoya, 2022). El constante desarrollo del personal laboral, permitirá que este cada día mejore su desempeño y productividad, apoyado en una eficiente retroalimentación.

2.1.12. Retroalimentación constructiva

La retroalimentación constructiva se refiere a la información específica y orientada al desarrollo que se proporciona a los empleados con el fin de mejorar su desempeño y facilitar su crecimiento profesional. Esta retroalimentación se basa en el reconocimiento de fortalezas y áreas de mejora, y se ofrece de manera respetuosa y motivadora (Charlie, 2021).

El desarrollo del personal y su constante retroalimentación se beneficiarán significativamente si, dentro del contexto laboral, reciben apoyo para una capacitación continua en IA. Este entrenamiento constante no solo mejorará sus habilidades técnicas, sino que también fomentará una actitud positiva hacia la implementación de la IA en las

empresas. Es crucial motivar al personal para que vean la IA como un aliado y no como un enemigo, lo cual puede aumentar su productividad y eficiencia. Al integrar la IA como una herramienta de apoyo, las empresas pueden crear un entorno de trabajo más colaborativo e innovador.

2.1.13. Capacitación motivacional

En la actualidad, las capacitaciones acerca de la IA y sus beneficios, a través de la motivación de su aplicación, “es fundamental dentro del marco de un programa integral, continuo y consistente para generar respuestas positivas en los colaboradores, esto con el fin de mantenerlos motivados sobre aprender nuevos conceptos, mantener rentabilidad de los departamentos y ganar productividad – eficiencia” (Zambrano, 2022). Esto a su vez logrará de alguna manera mejorar la productividad y desempeño laboral del personal de una empresa.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1. Tipos de investigación

Los tipos de investigación se clasifican generalmente en exploratoria, descriptiva y explicativa. La investigación exploratoria busca comprender fenómenos poco estudiados, la descriptiva se enfoca en detallar características y comportamientos, y la explicativa investiga las causas y efectos de un fenómeno. Cada tipo tiene un propósito específico, desde generar hipótesis hasta confirmar teorías, y se emplea según los objetivos y el enfoque del estudio (Palma, Benavides, & Saltos, 2020).

De acuerdo al propósito y enfoque metodológico de la investigación, esta es básica (propósito), pues a través de esta se buscó ampliar el conocimiento en primera instancia sobre la IA dentro del contexto de la motivación laboral. Por otra parte, esta investigación tuvo un enfoque exploratorio y descriptivo, ya que se buscó explicar y describir la problemática, misma que no ha sido abordada de manera frecuente con base al uso de la IA en la motivación laboral. Por ello, a continuación, se detallan los tipos de investigación:

3.1.1. Básica

La investigación fue de tipo básica, ya que su objetivo principal fue generar conocimiento teórico sin buscar aplicaciones prácticas inmediatas. En este sentido, se centró en explorar y profundizar en los fundamentos teóricos de la IA y su relación con la motivación laboral. Esto consistió en un análisis detallado de las teorías existentes y la identificación de posibles conexiones, con patrones entre estos dos campos. Puesto que la finalidad fue ampliar el entendimiento académico sobre cómo la IA puede influir en la motivación de los empleados.

3.1.2. Exploratoria

La investigación exploratoria es un enfoque utilizado para investigar problemas o fenómenos poco estudiados o desconocidos. Su objetivo principal es generar una comprensión inicial, identificar variables clave y establecer bases para futuras investigaciones. Este tipo de investigación no busca conclusiones definitivas, sino que proporciona insights preliminares, permitiendo formular hipótesis y guiar estudios posteriores con mayor precisión y enfoque. Es fundamental en etapas tempranas de investigación (Nunes & Serrazina, 2019).

La investigación exploratoria permitirá obtener una visión general del tema del proyecto. A través de este enfoque, se llevarán a cabo entrevistas y encuestas para

comprender cómo se percibe la IA dentro de la empresa y su impacto en la motivación de los empleados. Este método es fundamental para recopilar datos iniciales y obtener una comprensión preliminar de las actitudes y opiniones del personal respecto a la inteligencia artificial.

3.1.3. Descriptiva

A través de este tipo de investigación, se describirán los principales aspectos relevantes de la problemática de estudio. Por ello, será crucial analizar datos históricos de la empresa, como encuestas de satisfacción laboral, además de otros datos relevantes que contribuyan a la investigación, como entrevistas. Este análisis permitirá identificar patrones y tendencias que proporcionen una comprensión más profunda de cómo la IA afecta la motivación de los empleados.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación establecerá el grado de profundidad y alcance del estudio, por lo cual la presente investigación se enfocará en un nivel descriptivo. Esto se debe a que se desea describir la relación entre la IA y la motivación laboral en la empresa “Almacenes Electrohogar”. Un enfoque descriptivo permitirá detallar cómo se manifiestan estas variables en el entorno laboral específico de la empresa, proporcionando un panorama claro de sus interacciones y efectos.

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación será importante para planificación del desarrollo del estudio. Por consiguiente, el diseño será de tipo transversal, esto de acuerdo a que la recolección de los datos será en un solo momento. Así también el diseño será de tipo no experimental, pues las variables de estudio no sufrirán manipulación alguna, solo se observará el fenómeno de estudio.

3.4. Métodos de investigación

3.4.1. Inductivo – deductivo

El método inductivo es un enfoque de razonamiento que parte de observaciones específicas para llegar a conclusiones generales. En este proceso, se recopilan datos o casos individuales, se identifican patrones o regularidades, y se formula una teoría o generalización. Aunque no garantiza certeza absoluta, es útil para generar hipótesis y teorías

en ciencias empíricas. El método inductivo es esencial para construir conocimiento a partir de la experiencia y la observación directa (Medrano & Guillé, 2019).

El método deductivo es un enfoque de razonamiento que parte de principios generales o teorías para derivar conclusiones específicas. En este proceso, se aplican premisas establecidas para llegar a resultados concretos y verificables. Es un método lógico que asegura la validez de las conclusiones, siempre y cuando las premisas sean verdaderas. El método deductivo es fundamental en la construcción de argumentos sólidos y en la validación de teorías científicas (Espinosa, Camejo, & Hernández, 2019).

A partir de las observaciones específicas, a través de este método fue posible llegar a conclusiones generales. Al analizar casos de uso de IA en otras empresas y extraer principios aplicables a la empresa “Almacenes Electrohogar”, logrando establecer conclusiones generales. Mientras que el método deductivo, permitió comenzar con principios generales y aplicarlos a situaciones específicas. Es decir, a partir de teorías sobre motivación laboral. Por consiguiente, se partió desde conceptos y el marco teórico establecido en el campo de la motivación laboral para analizar cómo estos pueden relacionarse con la introducción de IA en “Almacenes Electrohogar”.

3.4.2. Analítico

A través de este método, será posible descomponer el objeto de estudio en partes para estudiarlas individualmente. Por consiguiente, se podrá analizar cómo se ha implementado IA en otras empresas y luego sintetizar esa información para aplicarla en “Almacenes Electrohogar”. Este enfoque implica desglosar el proceso de implementación de IA en diferentes organizaciones, examinando cada componente y etapa por separado. Se analizarán aspectos como los sistemas utilizados, los métodos de capacitación del personal y los resultados obtenidos.

3.5. Instrumento de recolección de datos

3.5.1. Población universo

La población o universo de estudio de la investigación, será de 714.592 habitantes de la provincia de El Oro (INEC, 2022), puesto que la empresa posee sucursales aparte de su matriz (Santa Rosa) en varios cantones de la provincia en mención.

3.5.2. Población objeto de estudio

Con respecto a la presente investigación, para objeto de estudio se consideró a la población interna de la sucursal de la ciudad de Machala, lugar donde se encuentra ubicada una de las diferentes sucursales de la empresa “Almacenes Electrohogar”, puesto que para objeto de estudio solo se consideró esta sucursal. Así también para objeto de estudio, con relación a los objetivos de la investigación, se considerará al jefe de la sucursal y sus colaboradores. A continuación, se muestra la distribución de la población en la Tabla 2.

Tabla 2.

Distribución de la población objeto de estudio

Descripción	Número
Jefe de sucursal	1
Personal de sucursal	13
Clientes reales y potenciales (Machala)	288.072
Total	288.083

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Talento humano empresa “Almacenes Electrohogar”, (INEC, 2022).

3.5.3. Tamaño de la muestra

La obtención de la muestra de estudio, esta fue no probabilística de tipo censal, puesto que fue necesario la aplicación de las encuestas a todo el personal interno de la sucursal ubicada en la ciudad de Machala. De este modo, la selección de la muestra fue de forma subjetiva, antes que, al azar, esto a criterio de considerar el 100% de la población interna de la sucursal (empresa).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

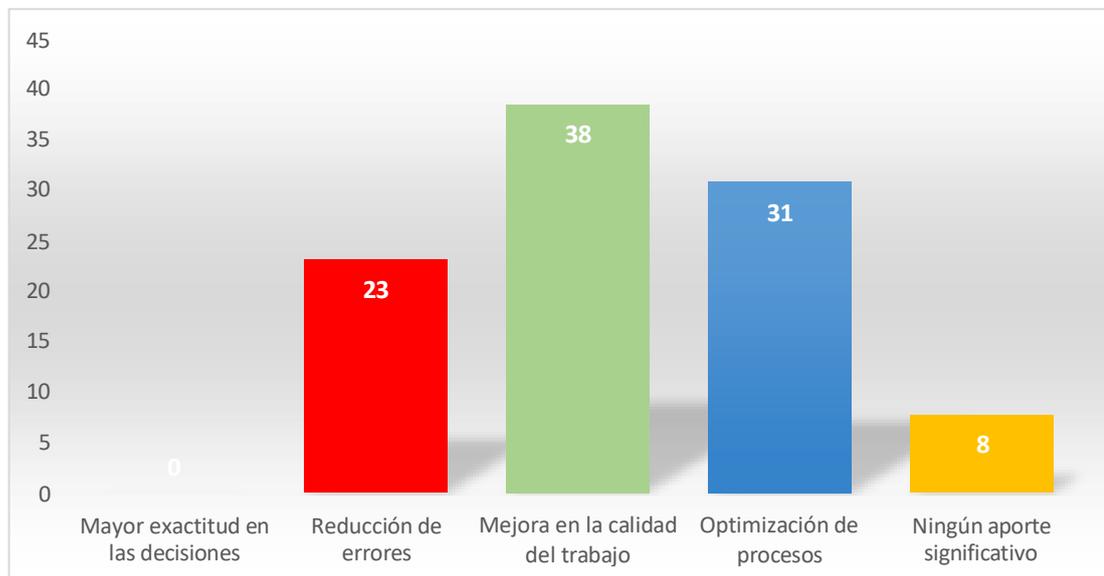
4.1. Análisis de Resultados

Tabla 1. ¿Qué tipo de aporte cree que ha generado la precisión de los datos procesados por el sistema de inteligencia artificial (IA) en su trabajo diario?

Alternativa	Frecuencia	%
Mayor exactitud en las decisiones	0	0
Reducción de errores	3	23
Mejora en la calidad del trabajo	5	38
Optimización de procesos	4	31
Ningún aporte significativo	1	8
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 1. Precisión en el procesamiento de datos



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según la Figura 1, se observa que el 38% mencionó que la mejora de la calidad del trabajo se ha visto influenciada por la precisión de los datos procesados por el sistema de IA en su trabajo diario, lo que para el 31% ha optimizado los procesos. Mientras que el 23% manifestó que se han reducido los errores.

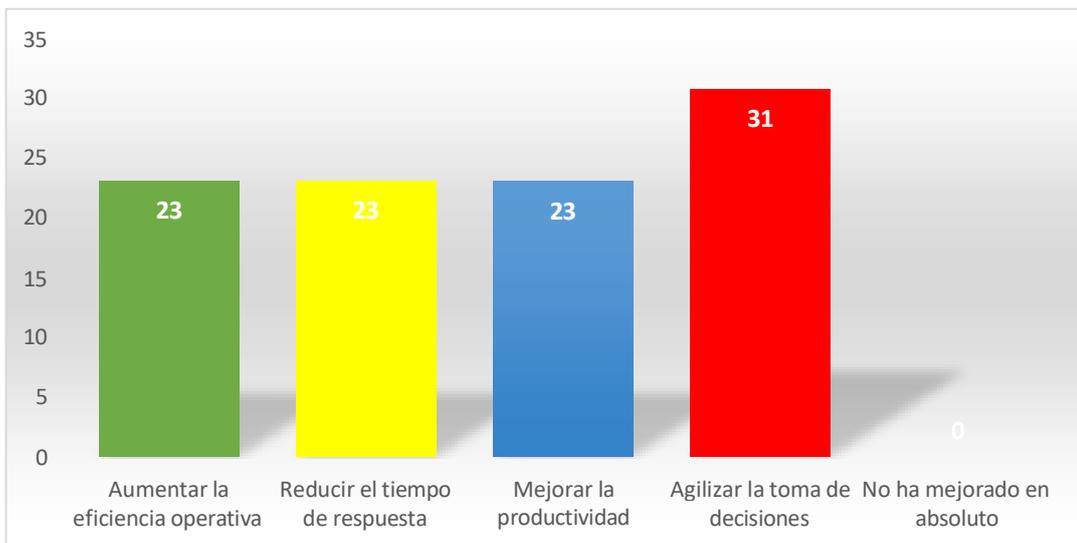
Esto deja notar que la mejora de los datos, se ha visto influida por la precisión con la que la IA procesa estos, por lo que al ser un trabajo que amerita de manera diaria este tipo de actividades, los empleados consideran oportuna su implementación dentro de los procesos para su optimización. Ya que los errores serán simplificados de esta manera.

Tabla 2. ¿En qué les ha permitido mejorar la rapidez con la que el sistema de IA procesa grandes volúmenes de datos?

Alternativa	Frecuencia	%
Aumentar la eficiencia operativa	3	23
Reducir el tiempo de respuesta	3	23
Mejorar la productividad	3	23
Agilizar la toma de decisiones	4	31
No ha mejorado en absoluto	0	0
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 2. Velocidad de procesamiento



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según la Figura 2, se observa que el 31% mencionó que la rapidez con la que el sistema de IA procesa grandes volúmenes de datos, les ha permitido agilizar la toma de decisiones. Mientras que el grupo restante (69% en promedio) mencionan que esto ha permitido aumentar la eficiencia operativa, reducir el tiempo de respuesta y mejorar la productividad.

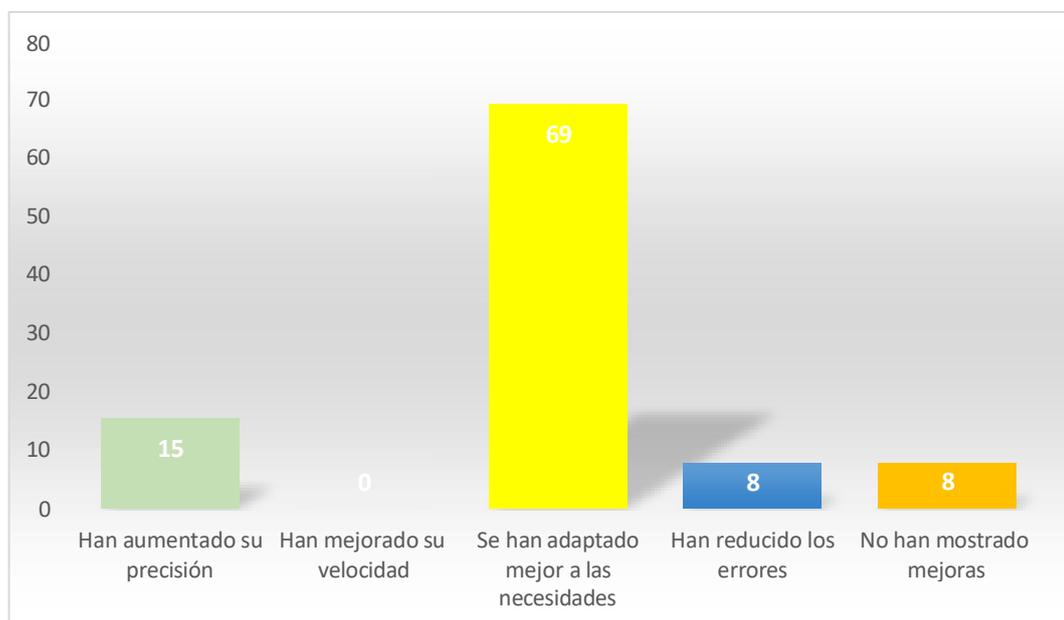
La agilidad de los procesos se vera optimizada con la implementación de la IA, pues los empleados consideran que, al ser grandes cantidades de datos, es necesario e importante que los procesos se vean mejorados por estos sistemas y que se vea mejora la eficiencia y efectividad del personal, tanto en la agilidad de respuestas y su productividad.

Tabla 3. ¿Cómo cree que los algoritmos de IA utilizados en su trabajo han mejorado con el tiempo?

Alternativa	Frecuencia	%
Han aumentado su precisión	2	15
Han mejorado su velocidad	0	0
Se han adaptado mejor a las necesidades	9	69
Han reducido los errores	1	8
No han mostrado mejoras	1	8
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 3. Capacidad de mejora continua de los algoritmos



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: Según los empleados encuestados, el 9% mencionaron que consideran que los algoritmos de IA utilizados en su trabajo, se han adaptado mejor a las necesidades, mientras que el 15% manifestó que estos han aumentado su precisión. Sin embargo, otros consideran que y han reducido los errores (8%) y no han mostrado mejoras según otro 8% de los empleados.

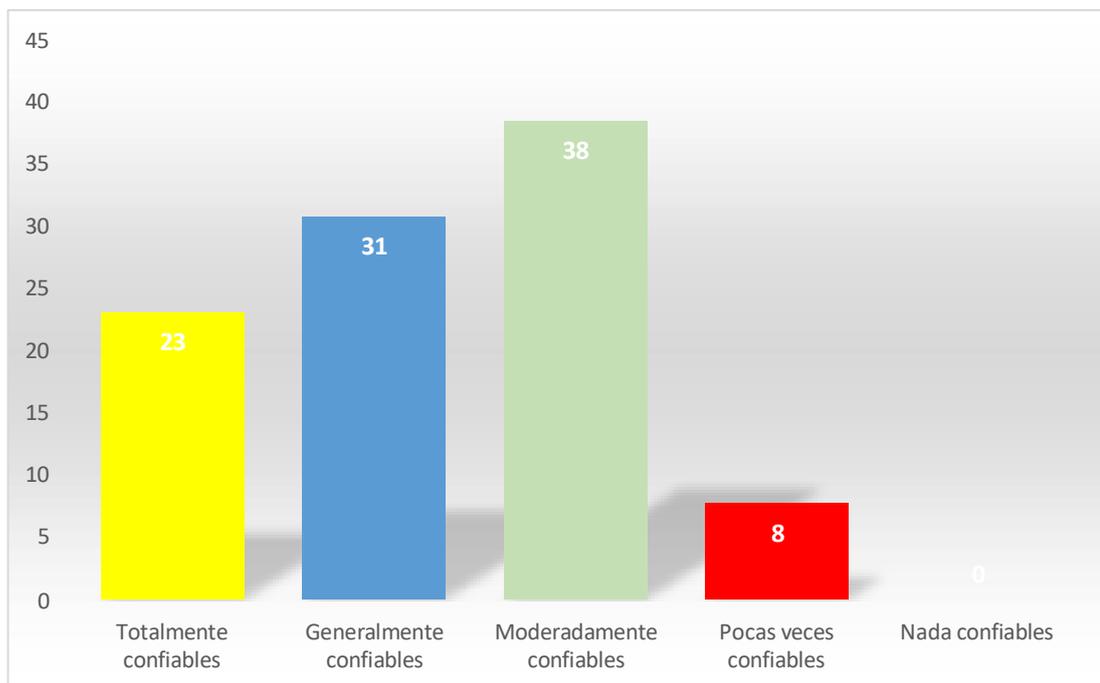
El análisis demuestra una adopción de la IA que, aunque presenta ciertos avances, aún enfrenta desafíos en términos de optimización y percepción general entre los empleados. La empresa debe focalizarse en fortalecer la implementación de estos algoritmos para maximizar su impacto y asegurar que las mejoras percibidas se extiendan a un mayor porcentaje del personal.

Tabla 4. *¿Qué tan confiable considera que son las predicciones generadas por los algoritmos de IA en su área?*

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente confiables	3	23
Generalmente confiables	4	31
Moderadamente confiables	5	38
Pocas veces confiables	1	8
Nada confiables	0	0
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 4. *Precisión de los algoritmos en tareas específicas*



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según la Figura 4, se observa que al preguntar sobre la confiabilidad que tienen en las predicciones generadas por los algoritmos de IA, según el 38% mencionó que moderadamente confiables, el 31% dijo que generalmente confiables y otro 21% manifestó que los considera totalmente confiables.

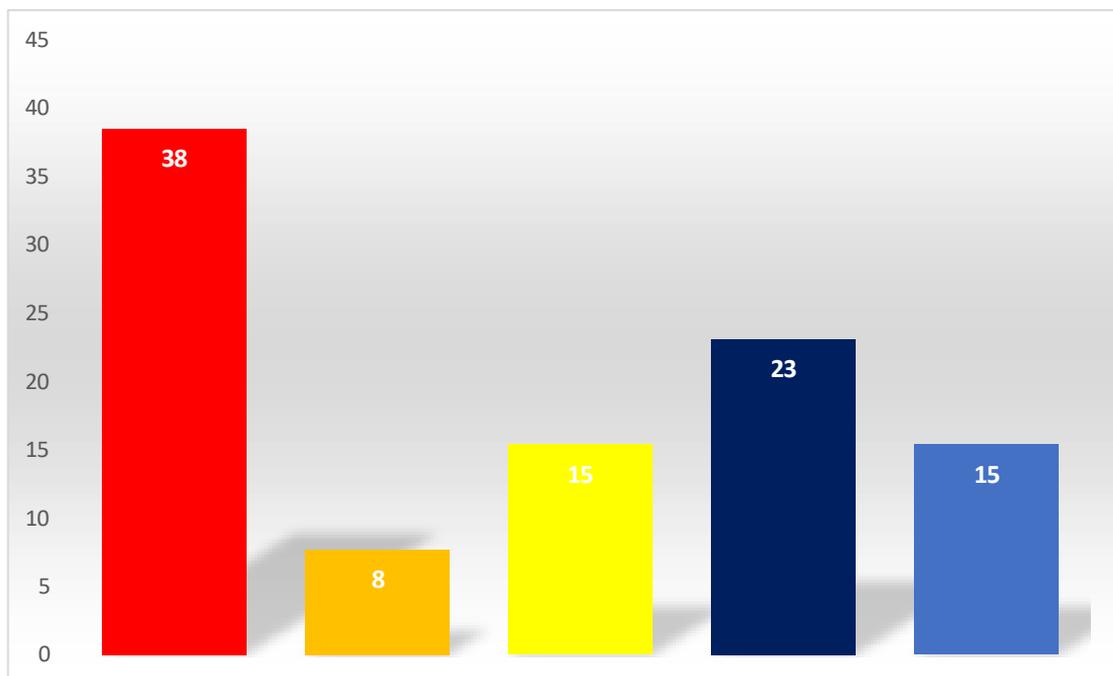
De este modo, se nota la necesidad de mejorar la percepción de confiabilidad de los algoritmos de IA dentro de la empresa. Aunque la mayoría de los empleados reconoce algún grado de confianza en las predicciones, incrementar esta confianza es crucial para maximizar el potencial de la IA y asegurar una integración más efectiva y aceptada en los procesos laborales.

Tabla 5. ¿Qué beneficios cree que ha obtenido como resultado de interactuar con el sistema de IA en su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	%
Mejora en la toma de decisiones	5	39
Ahorro de tiempo	1	8
Reducción de la carga de trabajo	2	15
Acceso a información más precisa	3	23
Ningún beneficio significativo	2	15
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 5. Facilidad de uso de las interfaces



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: Según la Figura 5, se observa que, de acuerdo a los empleados encuestados, el 39% mencionó que, entre los beneficios obtenidos como resultado de interactuar con el sistema de IA en su trabajo, está la mejora en la toma de decisiones, otro 23% manifestó que permiten el acceso a información más precisa y un 15% dijo que ayudan de la reducción de la carga de trabajo.

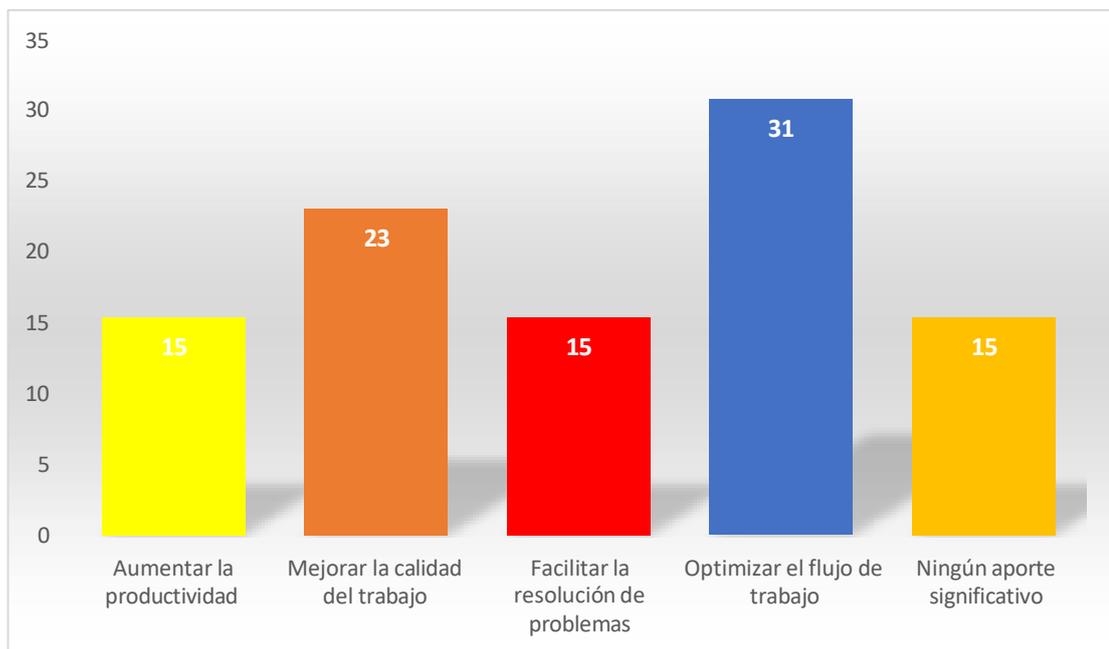
Por esto, de esta manera se demuestra que los sistemas de IA están generando beneficios tangibles en el entorno laboral, particularmente en la toma de decisiones, acceso a información precisa y la disminución de la carga de trabajo. Sin embargo, existe un margen para ampliar estos beneficios, especialmente en áreas donde la IA puede seguir optimizando la productividad y eficacia operativa de los empleados.

Tabla 6. ¿Qué tipo de aportes cree que la eficiencia de la colaboración entre usted y el sistema de IA le han permitido ganar?

Alternativa	Frecuencia	%
Aumentar la productividad	2	15
Mejorar la calidad del trabajo	3	23
Facilitar la resolución de problemas	2	15
Optimizar el flujo de trabajo	4	31
Ningún aporte significativo	2	15
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 6. Eficiencia en la colaboración humano-máquina



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: Según la Figura 6, se observa que, de acuerdo a los empleados encuestados, el 31% menciono que, entre los aportes que la eficiencia de la colaboración entre ellos y el sistema de IA han permitido optimizar el flujo de trabajo, mientras que un 23% menciona que esto ayuda a mejorar la calidad del trabajo y otro 15% menciono que aumenta la productividad de los empleados.

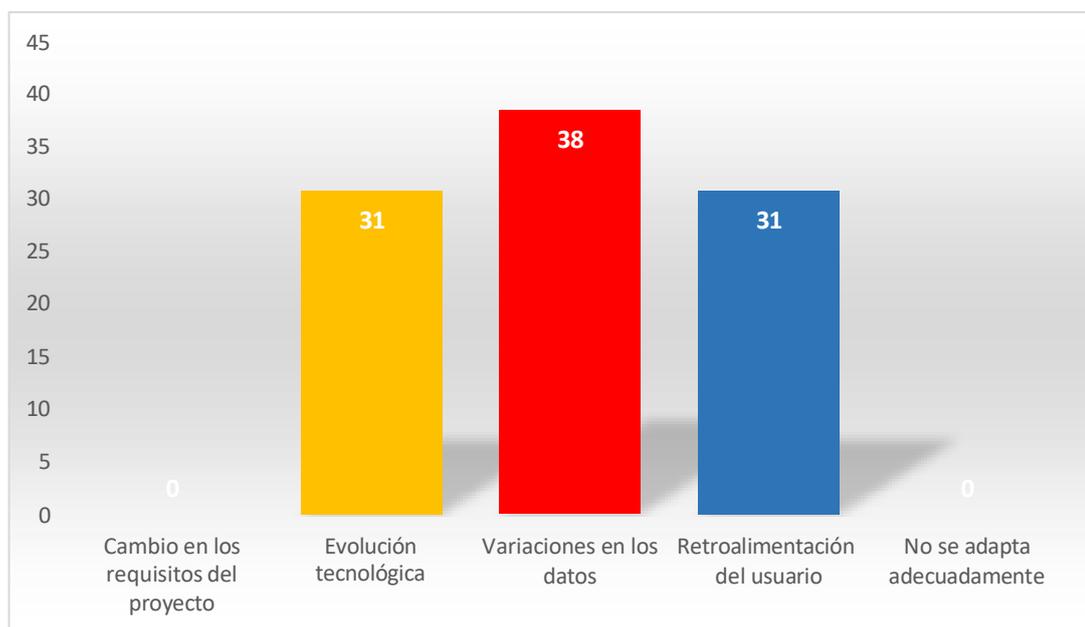
Por lo tanto, la eficiencia en la colaboración entre los empleados y los sistemas de IA está mostrando beneficios claros en la optimización del flujo de trabajo, la mejora en la calidad del trabajo y el aumento de la productividad. No obstante, estos resultados también sugieren un potencial aún mayor para maximizar el impacto de la IA en áreas clave de la empresa, promoviendo un entorno laboral más dinámico y eficiente.

Tabla 7. ¿Cuáles son los factores con los que el sistema de IA se adapta en el entorno de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	%
Cambio en los requisitos del proyecto	0	0
Evolución tecnológica	4	31
Variaciones en los datos	5	38
Retroalimentación del usuario	4	31
No se adapta adecuadamente	0	0
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 7. Flexibilidad del sistema ante cambios



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: Según la Figura 7, se observa que, de acuerdo a los empleados encuestados, el 38% menciona que, los factores con los que el sistema de IA se adapta en el entorno de trabajo, principalmente es con la variación en los datos, mientras que un 31% dijo que con la evolución tecnológica y no así el otro 31% que menciona que se adapta con la retroalimentación del usuario.

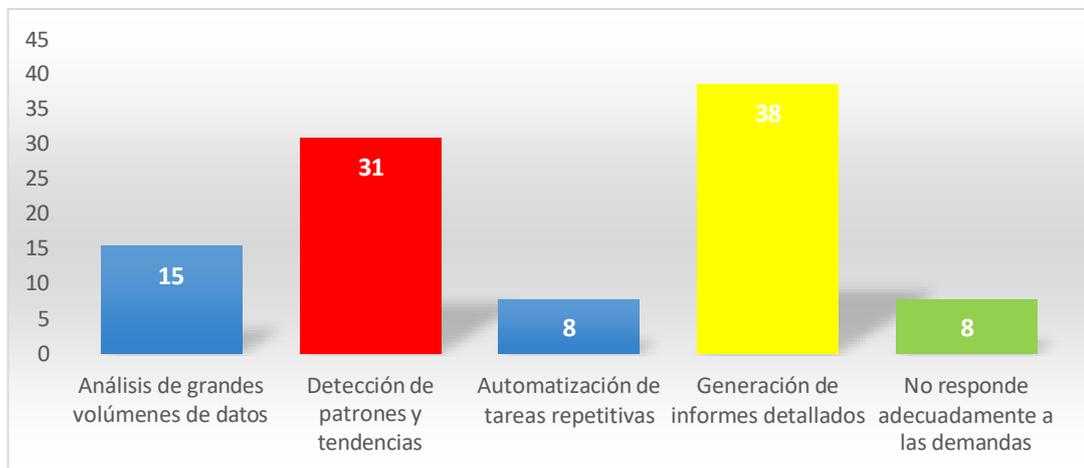
Este análisis demuestra que la flexibilidad del sistema de IA en diferentes dimensiones: adaptación a la variabilidad de los datos, incorporación de avances tecnológicos y el ajuste basado en la retroalimentación del usuario. Estos factores combinados fortalecen la capacidad de la IA para integrarse eficazmente en el entorno laboral, mejorando su funcionalidad y su impacto en la productividad y la calidad del trabajo.

Tabla 8. ¿Cuáles considera que son las demandas y retos a los que el sistema de IA responde de manera rápida y efectiva?

Alternativa	Frecuencia	%
Análisis de grandes volúmenes de datos	2	15
Detección de patrones y tendencias	4	31
Automatización de tareas repetitivas	1	8
Generación de informes detallados	5	38
No responde adecuadamente a las demandas	1	8
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 8. Respuesta del sistema a nuevas demandas



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: Según la Figura 8, se observa que, de acuerdo a los empleados encuestados, el 38% consideran que la generación de informes detallados, son las principales actividades a las cuales el sistema de IA responde de manera rápida y efectiva, mientras que el 31% menciona la detección de patrones y tendencias. Sin embargo, el análisis de grandes volúmenes de datos es otra de las demandas, según el 15% de empleados.

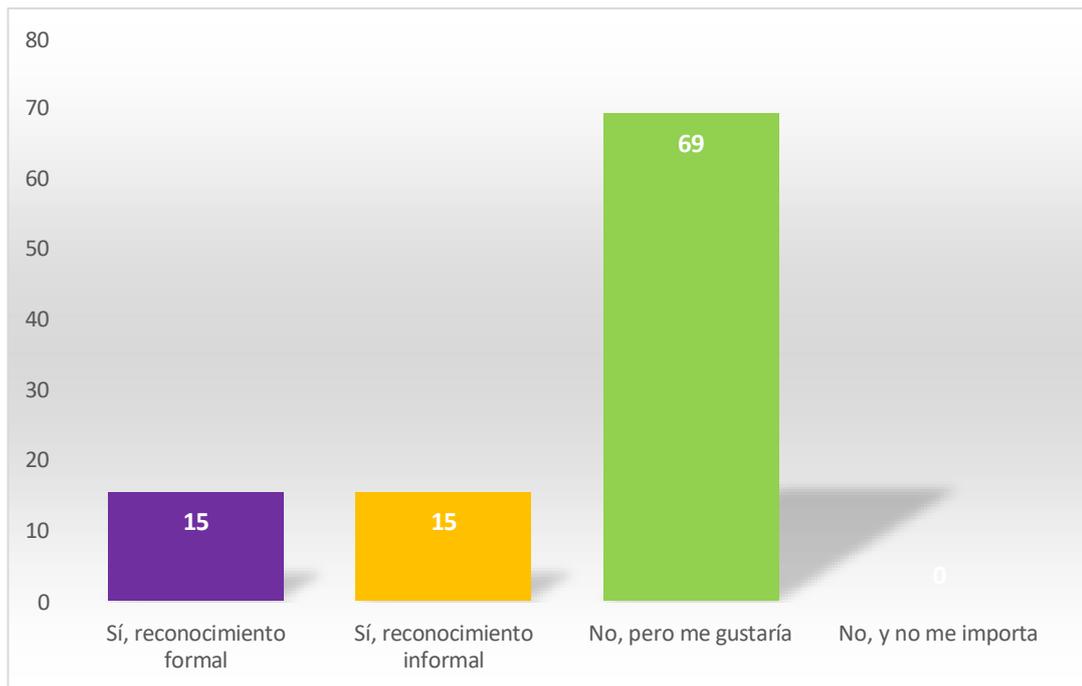
Estos resultados muestran que la inteligencia artificial está proporcionando un soporte significativo en áreas críticas como la generación de informes, la detección de patrones y el análisis de datos masivos. Estas actividades, impulsadas por la IA, están contribuyendo a una mayor agilidad, precisión y profundidad en el manejo de la información dentro de la empresa, lo que refuerza su valor como herramienta indispensable para mejorar la eficiencia operativa y la toma de decisiones informadas.

Tabla 9. ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por su desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	%
Sí, reconocimiento formal	2	15
Sí, reconocimiento informal	2	15
No, pero me gustaría	9	69
No, y no me importa	0	0
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 9. Frecuencia de reconocimiento



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según se observa en la Figura 9, el 69% menciona que no han recibido algún tipo de reconocimiento por su desempeño laboral, pero si les gustaría en su momento recibirlo. Mientras que un 15% dijo que sí y ha sido un reconocimiento formal, no así para otro 15% que menciona que esto se ha dado, pero ha sido un reconocimiento informal.

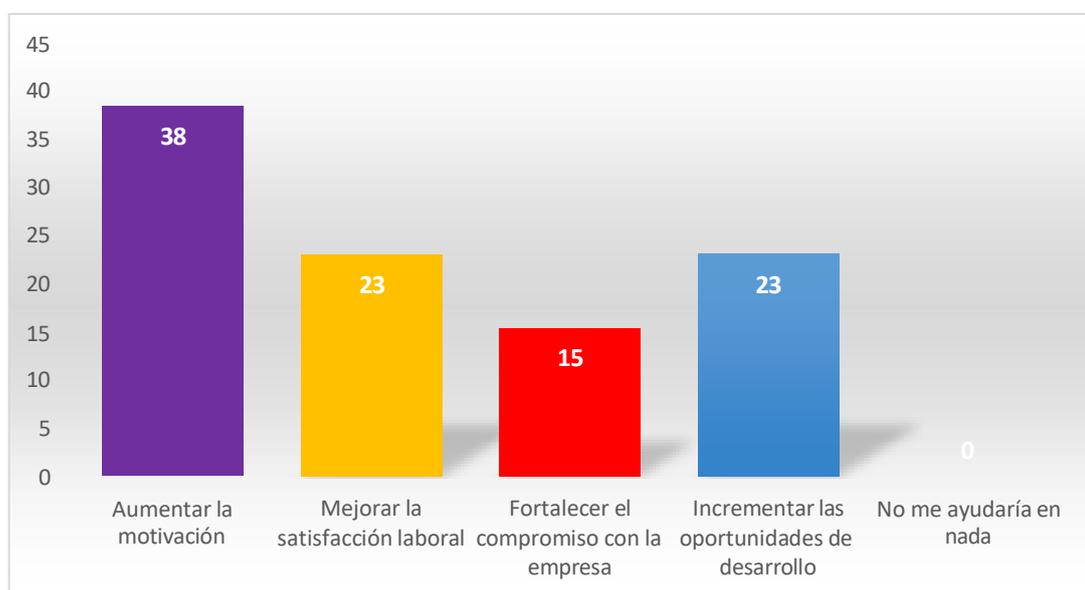
De este modo, se demuestra que existe la necesidad crítica de desarrollar y fortalecer programas de reconocimiento dentro de la empresa. Al implementar un sistema de reconocimiento más inclusivo y equitativo, se podría mejorar significativamente la satisfacción laboral, aumentar la motivación y, en última instancia, elevar el rendimiento general de los empleados.

Tabla 10. ¿En qué le ayudaría a usted el reconocimiento por el buen desempeño de su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	%
Aumentar la motivación	5	39
Mejorar la satisfacción laboral	3	23
Fortalecer el compromiso con la empresa	2	15
Incrementar las oportunidades de desarrollo	3	23
No me ayudaría en nada	0	0
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 10. Calidad del reconocimiento



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según se observa en la Figura 10, el 38% menciona que el reconocimiento por su desempeño laboral, le permitiría aumentar la motivación. Mientras que un 23% dijo que mejoraría la satisfacción laboral y otro 23% manifestó que esto le ayudaría a incrementar las oportunidades de desarrollo.

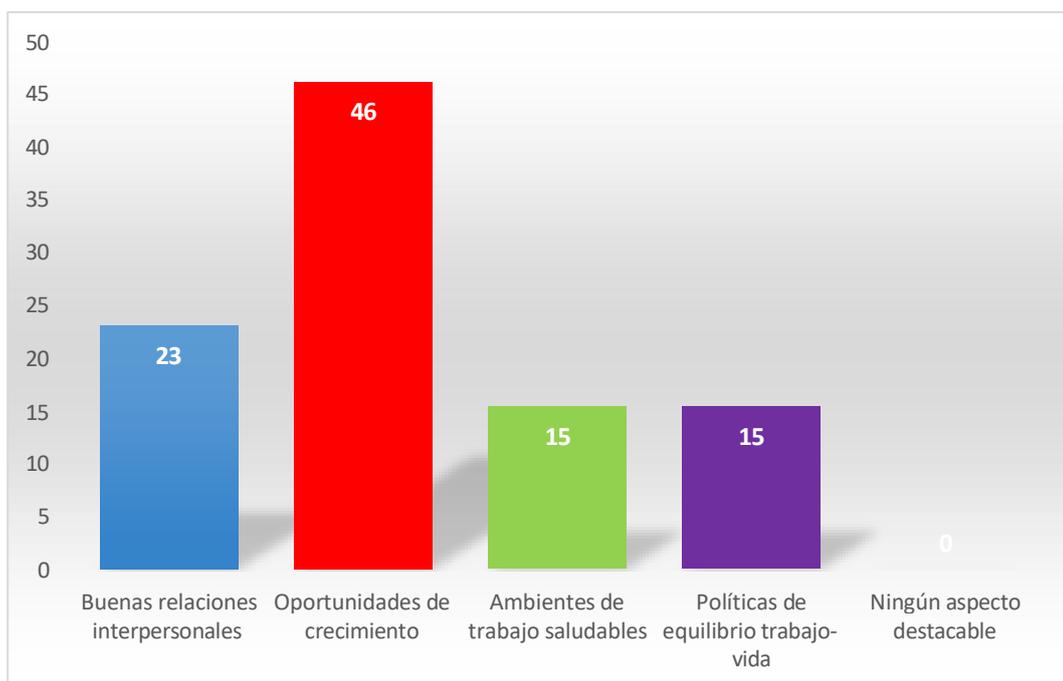
Por ello, el reconocimiento del desempeño laboral no solo es un factor motivacional, sino que también juega un papel fundamental en la satisfacción laboral y el desarrollo profesional. Implementar estrategias de reconocimiento efectivas podría transformar significativamente el ambiente laboral, promoviendo una cultura de apreciación, crecimiento y alto rendimiento dentro de la empresa.

Tabla 11. ¿Qué aspectos del ambiente de trabajo en su empresa destacaría para sentirse satisfecho de este?

Alternativa	Frecuencia	%
Buenas relaciones interpersonales	3	23
Oportunidades de crecimiento	6	46
Ambientes de trabajo saludables	2	16
Políticas de equilibrio trabajo-vida	2	15
Ningún aspecto destacable	0	0
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 11. Satisfacción con el ambiente laboral



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según se observa en la Figura 11, el 46% menciona que al ser consultados sobre qué aspectos del ambiente de trabajo destacaría para sentirse satisfecho de este, mencionaron que las oportunidades de crecimiento, mientras que un 23% menciona las buenas relaciones interpersonales y un 16% dijo que los ambientes de trabajo saludables.

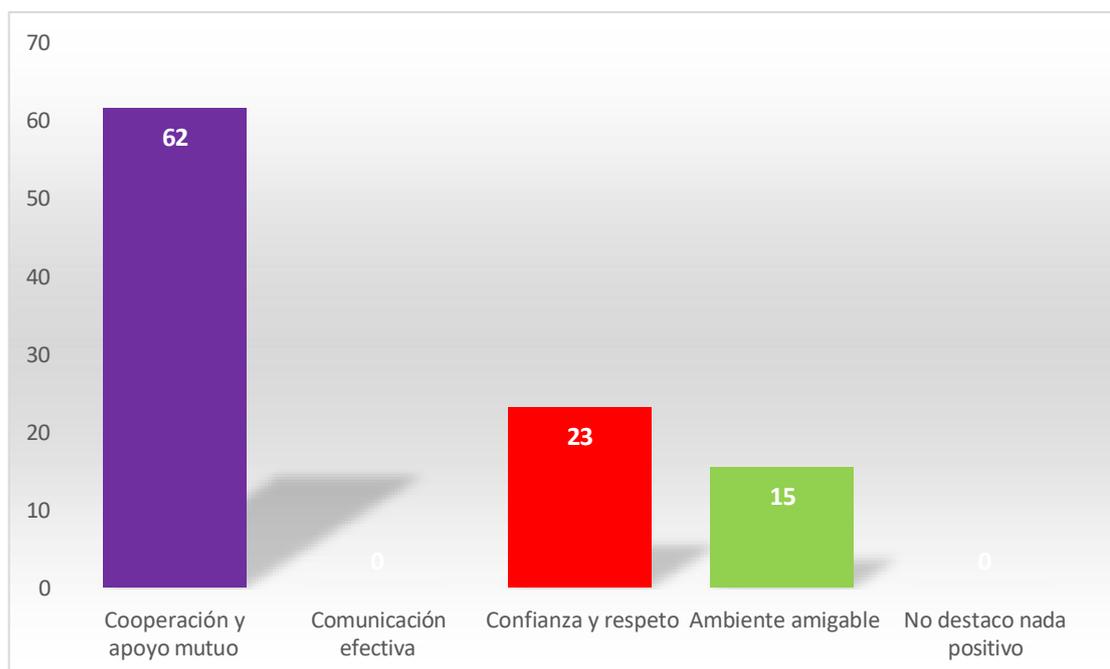
Por lo tanto, las oportunidades de crecimiento, las relaciones interpersonales positivas y los ambientes de trabajo saludables son aspectos críticos que influyen directamente en la satisfacción laboral. Al priorizar y mejorar estos factores, la empresa puede crear un entorno de trabajo que no solo retenga a sus empleados, sino que también los motive a alcanzar su máximo potencial.

Tabla 12. *¿Qué destaca de las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?*

Alternativa	Frecuencia	%
Cooperación y apoyo mutuo	8	62
Comunicación efectiva	0	0
Confianza y respeto	3	23
Ambiente amigable	2	15
No destaco nada positivo	0	0
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 12. *Relaciones interpersonales en el trabajo*



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según se observa en la Figura 12, el 62% destaca de las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, la cooperación y apoyo mutuo. Mientras que un 23% la confianza y respeto; sin embargo, un 15% menciona la existencia de un ambiente amigable.

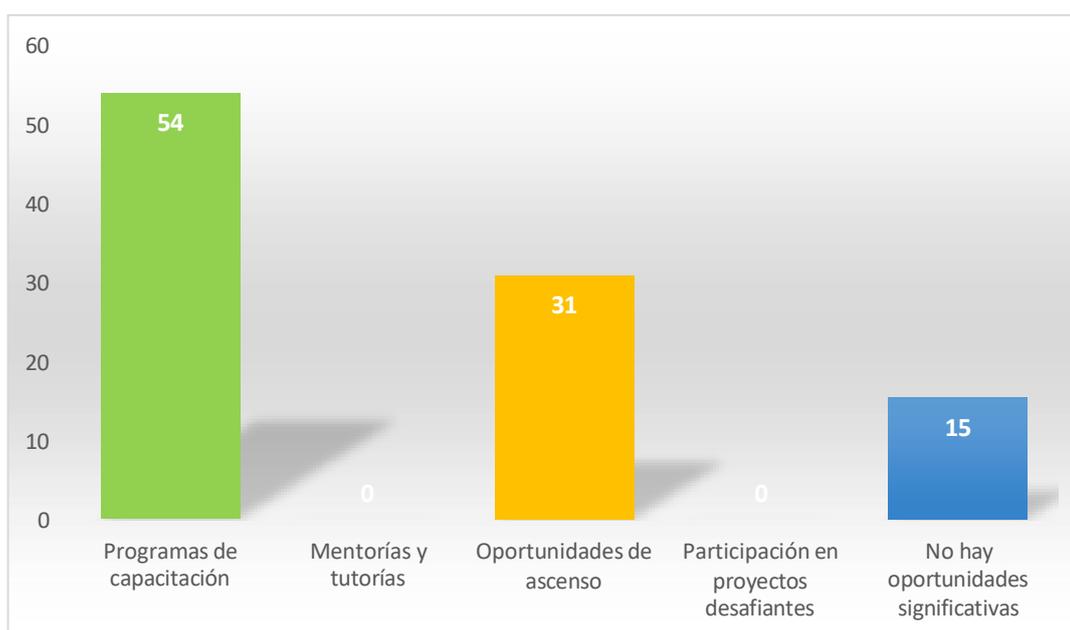
Por consiguiente, la cooperación, el apoyo mutuo, la confianza, el respeto y un ambiente amigable son los aspectos más valorados en las relaciones interpersonales entre los empleados. Fortalecer estos elementos dentro de la cultura organizacional puede resultar en un entorno laboral más armonioso y productivo, donde los empleados se sientan motivados y comprometidos con su trabajo y sus colegas.

Tabla 13. ¿Con qué tipo de oportunidades de desarrollo profesional cuentan en su empresa?

Alternativa	Frecuencia	%
Programas de capacitación	7	54
Mentorías y tutorías	0	0
Oportunidades de ascenso	4	31
Participación en proyectos desafiantes	0	0
No hay oportunidades significativas	2	15
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 13. Oportunidades de crecimiento



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según se observa en la Figura 13, el 54% menciona que, entre las oportunidades de desarrollo profesional de la empresa, se destacan los programas de capacitación, mientras que para un 31% menciona las oportunidades de ascenso y un 15% manifestó que no hay oportunidades significativas.

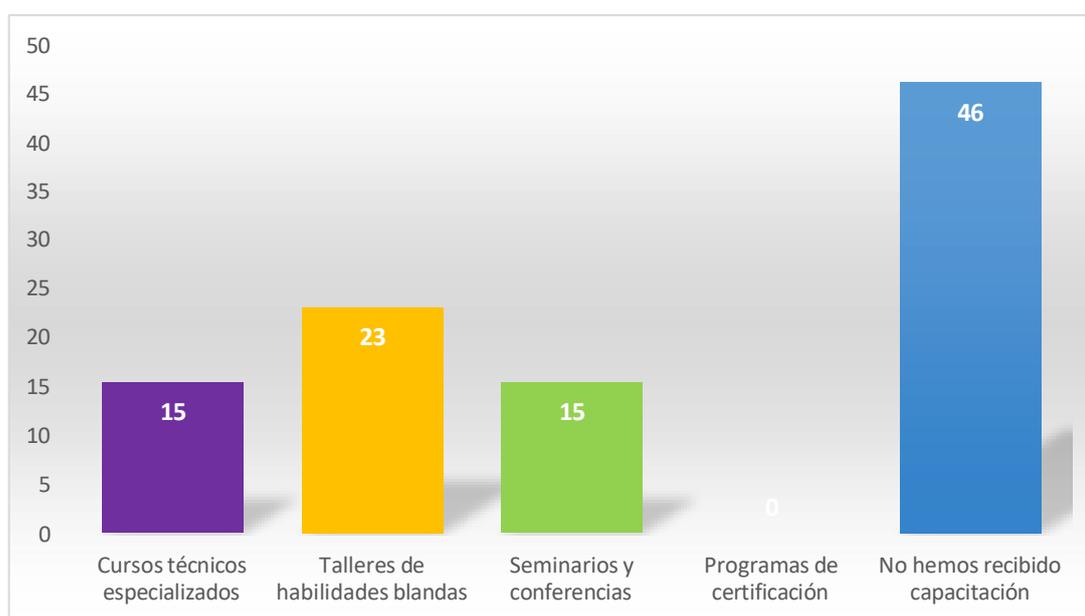
Se puede notar que mientras los programas de capacitación son reconocidos como una fortaleza significativa en las oportunidades de desarrollo profesional, la empresa debe prestar atención a las oportunidades de ascenso y abordar las percepciones de falta de oportunidades significativas. Al mejorar y diversificar las opciones de desarrollo profesional, la empresa puede aumentar la satisfacción, la retención y el compromiso de sus empleados.

Tabla 14. ¿Han recibido algún tipo de capacitación en alguno de los siguientes programas de formación en su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	%
Cursos técnicos especializados	2	16
Talleres de habilidades blandas	3	23
Seminarios y conferencias	2	15
Programas de certificación	0	0
No hemos recibido capacitación	6	46
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 14. Acceso a formación y capacitación



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según se observa en la Figura 14, en cuanto a si han recibido algún tipo de capacitación, el 46% menciona que, no hemos recibido capacitación. Mientras que un 23% menciona Talleres de habilidades blandas y solo un 16% manifestó que cursos técnicos especializados.

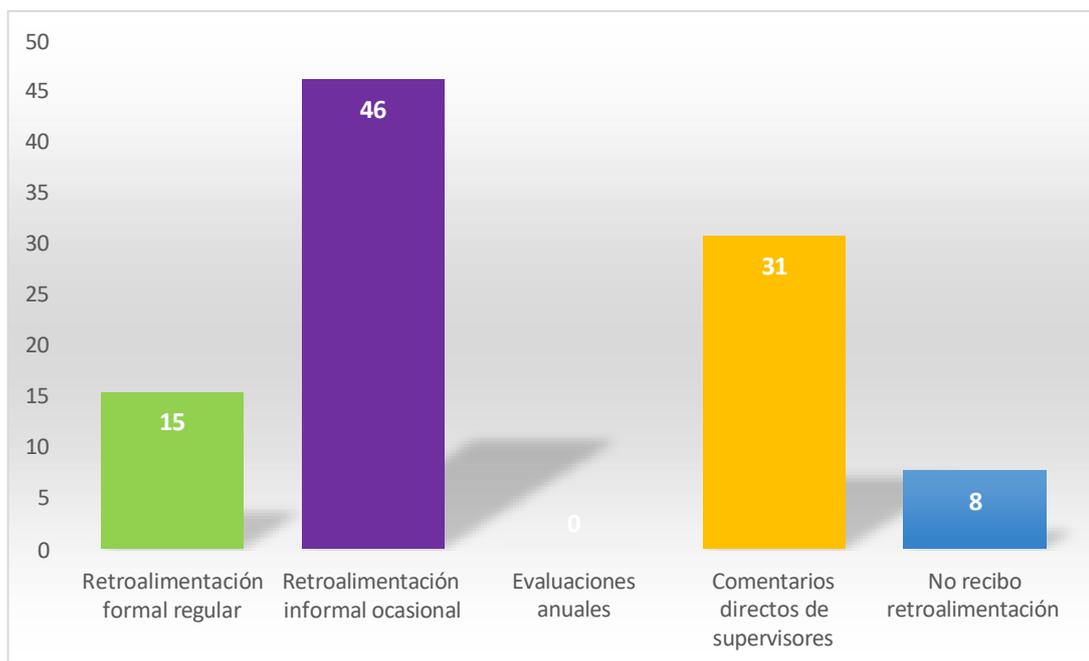
Por lo tanto, la falta generalizada de capacitación, junto con la predominancia de talleres de habilidades blandas sobre los cursos técnicos especializados, indica una necesidad de mejorar y diversificar las ofertas de formación. La empresa debería considerar implementar un programa de capacitación más integral que incluya tanto habilidades blandas como técnicas, para asegurar un desarrollo equilibrado y efectivo de sus empleados, mejorando así su rendimiento y satisfacción en el trabajo.

Tabla 15. ¿Qué tipo de retroalimentación reciben sobre su desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	%
Retroalimentación formal regular	2	15
Retroalimentación informal ocasional	6	46
Evaluaciones anuales	0	0
Comentarios directos de supervisores	4	31
No recibo retroalimentación	1	8
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 15. Frecuencia de retroalimentación



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: Según se observa en la Figura 15, en cuanto a qué tipo de retroalimentación reciben sobre su desempeño laboral, el 46% menciono que la retroalimentación informal ocasional, no así un 31% que menciono los comentarios directos de supervisores y, por último, un 15% dijo que se daba la retroalimentación formal regular.

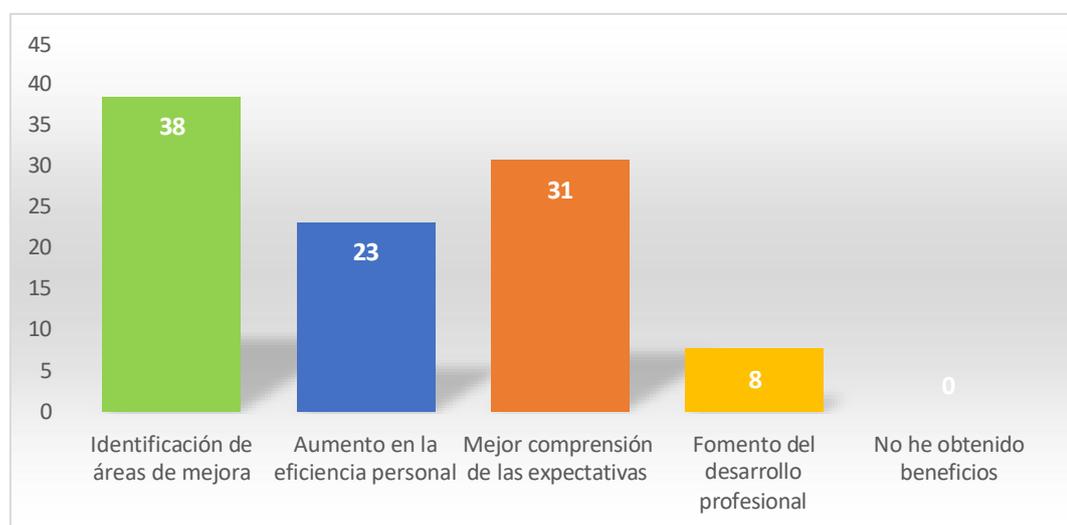
De este modo, se determina que predomina la retroalimentación informal ocasional sobre la retroalimentación formal y estructurada sugiere una oportunidad para mejorar los procesos de evaluación del desempeño dentro de la empresa. Implementar un sistema más equilibrado que combine retroalimentación directa y formal, con una frecuencia regular, puede contribuir a una mejor alineación de expectativas, desarrollo profesional continuo y mayor satisfacción de los empleados.

Tabla 16. ¿Qué beneficios han obtenido al realizar la retroalimentación para mejorar su desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	%
Identificación de áreas de mejora	5	38
Aumento en la eficiencia personal	3	23
Mejor comprensión de las expectativas	4	31
Fomento del desarrollo profesional	1	8
No he obtenido beneficios	0	0
Total	13	100

Nota. Elaborado por autores. Fuente: Encuesta.

Figura 16. Calidad de la retroalimentación



Nota. Elaborado por autores.

Análisis e interpretación: De acuerdo a los empleados encuestados, según se observa en la Figura 14, en cuanto a los beneficios obtenidos al realizar la retroalimentación para mejorar el desempeño laboral, según el 38% dijo que un beneficio es identificación de áreas de mejora, otro 31% menciona que ayuda a mejorar la comprensión de las expectativas y, por último, el 23% manifestó que ayuda en el aumento en la eficiencia personal.

Por ello, se evidencia que la retroalimentación efectiva proporciona beneficios significativos, incluyendo la identificación de áreas de mejora, una mejor comprensión de las expectativas y un aumento en la eficiencia personal. Maximizar estos beneficios a través de un sistema de retroalimentación estructurado y regular puede mejorar el desarrollo profesional de los empleados, optimizar el desempeño y fortalecer la alineación con los objetivos organizacionales.

4.2. Contratación teórica de los resultados

En primera instancia, la precisión de los datos procesados por la IA ha tenido un impacto significativo en el trabajo diario de los empleados de "Almacenes Electrohogar". Por cuanto de este modo, la precisión de los datos no solo mejora la eficiencia, sino que también minimiza las fallas, generando un entorno de trabajo más fiable y eficiente. Por consiguiente, la capacidad de la IA para procesar grandes volúmenes de datos rápidamente ha sido esencial para la mejora operativa. Esta rapidez en el procesamiento permite a los empleados centrarse en tareas más estratégicas y menos en actividades rutinarias. Por lo que, en contexto, es importante continuar en la optimización de los algoritmos y su aplicabilidad en el entorno laboral.

Por otra parte, se destaca la confianza en las predicciones generadas por los algoritmos de IA es moderadamente alta, sin embargo, aún existe una necesidad de fortalecer la fiabilidad de estas predicciones para mejorar su aceptación y uso. Así también, la colaboración eficiente con la IA ha optimizado el flujo de trabajo. Esta colaboración eficiente refleja una integración exitosa de la IA en las actividades diarias, potenciando los resultados y mejorando la dinámica laboral.

La adaptabilidad del sistema de IA en el entorno de trabajo se basa principalmente en la variación de los datos. Esto sugiere que la IA se adapta dinámicamente a los cambios, mejorando continuamente su rendimiento y relevancia en el entorno laboral. Por consiguiente, se resalta la necesidad de implementar un sistema de reconocimiento formal que motive y valore el esfuerzo de los empleados. El reconocimiento por el buen desempeño incrementaría la motivación de los empleados, mejoraría la satisfacción laboral. Esto subraya la importancia del reconocimiento como herramienta clave para el desarrollo y la retención de talento.

La cooperación y el apoyo mutuo son valorados por los empleados en sus relaciones interpersonales. Por ello, estas relaciones son esenciales para un clima laboral colaborativo y eficiente. Y de igual modo, es importante la aplicación de los programas de capacitación como la principal oportunidad de desarrollo profesional, lo que indica áreas de mejora en el desarrollo profesional dentro de la empresa. Por lo que existe la necesidad de ampliar y diversificar las oportunidades de capacitación. Siendo así también que, la implementación de un sistema más estructurado de retroalimentación podría mejorar significativamente el desempeño y la satisfacción laboral.

4.3. Propuesta integradora

Actualmente, la IA se ha convertido en una herramienta importante para transformar las empresas, puesto que el mundo de los negocios va evolucionando constantemente. De este modo, en la empresa “Almacenes Electrohogar”, el uso de la IA tiene el potencial de influir positivamente en la motivación laboral, como aumentar la eficiencia, elevar la productividad de sus colaboradores y crear un ambiente de trabajo innovador. Sin embargo, es importante destacar que el uso inadecuado de la IA puede limitar estos beneficios. Por ello, a continuación, se presenta la siguiente propuesta, la cual aborda cómo optimizar el uso de la IA para mejorar la motivación y el desempeño de los empleados dentro de la empresa.

Objetivos

- Implementar talleres de formación continua sobre IA para los empleados.
- Incrementar la inversión en infraestructura de IA, con mayor acceso a tecnologías para el personal laboral.
- Fomentar una cultura de aceptación y uso de la IA mediante incentivos y reconocimiento.
- Impulsar la colaboración y feedback constante dentro de la empresa.

Plan de acción

Tabla 17. Estrategias de implementación

Estrategias	Actividades	Recursos	Responsables
Educación y capacitación	• Sesiones practicas	• Proyector	• Administrador – Recursos humanos
	• Sesiones teóricas	• Diapositivas • Folletos • Software educativos	• Capacitador (consultor externo)
Inversión en tecnología	• Evaluación y definición de presupuesto	• Software • Hardware	• Administrador – Dep. Financiero

Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de reconocimientos • Campañas de sensibilización de uso de IA 	<ul style="list-style-type: none"> • Premios • Incentivos • Folletos • Entre otros • Sala de reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrador - Recursos humanos
Colaboración y feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo • Encuestas de evaluación (sondeo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma para encuestas online 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrador • Recursos humanos • Analistas de datos

Nota. Elaborado por autores.

4.4. Valoración de factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental

Tabla 18. Valoración por dimensiones

Técnica	Económica	Social	Ambiental
Sera necesario evaluar la infraestructura tecnológica actual y determinar las actualizaciones necesarias para soportar el uso de IA.	En cuanto a la inversión en formación tecnológica, esta puede ser significativa, pero se espera que los beneficios en productividad y competitividad compensen los costos.	En la parte social, se espera un impacto positivo en la moral y motivación de los empleados al trabajar en un entorno que apoya el crecimiento y la innovación.	Con relación a la sostenibilidad, la implementación de IA debe considerar prácticas sostenibles, como la reducción de desperdicios y el uso eficiente de recursos.
Así también, es importante determinar la		Sin embargo, existen desafíos potenciales, tales	Por consiguiente, debe existir la automatización y

factibilidad, la cual sería alta, puesto que la tecnología requerida está disponible y se pueden realizar actualizaciones de manera alterna.

Con relación al retorno de inversión (ROI), se debe esperar que este sea positivo a mediano plazo, basado en el aumento de eficiencia y reducción de errores operativos.

Como la resistencia al cambio, los procesos que pueden ser un obstáculo, por ello se deben implementar estrategias de gestión del cambio efectivas.

optimización de procesos que permitan llevar a una disminución en el consumo de recursos para obtener beneficios ambientales.

Nota. Elaborado por autores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se concluye que el conocimiento acerca de la IA, ha sido un factor significativo en la mejora de los procesos laborales. Puesto que, la implementación de esta según el 38% de los empleados, ha representado en una mejora importante con relación a la calidad de su trabajo, esto debido a la precisión en el procesamiento de datos, la velocidad de procesamiento de estos y sobre todo a la eficiencia en la colaboración humano-máquina; esto ha agilizado la toma de decisiones. Y la implementación de la IA en la resolución de necesidades de los empleados, ha denotado la importancia de fortalecer el conocimiento sobre esta dentro de la empresa de estudio.
- En cuanto a la inversión en infraestructura tecnológica para el uso de la IA, esta ha sido clave para mejorar la capacidad y adaptación a los cambios en el ámbito laboral de la empresa "Almacenes Electrohogar", pues los empleados de esta consideran en un 31% que es muy importante la evolución tecnológica y su retroalimentación, pues esto les ha permitido agilizar los procesos de sus actividades diarias, aumentando su productividad.
- Los colaboradores de la empresa, destacan que la implementación de la IA ha permitido optimizar el flujo del trabajo, pues esto les ha permitido mejorar la calidad y productividad de su trabajo. Lo que sugiere la importancia de la preparación continua con relación a la implementación de la IA dentro de sus actividades laborales diarias, para de este modo sacar mayor provecho de la implementación de la IA.
- Finalmente, se pudo determinar que, en cuanto al interés por innovar en la empresa, se refleja en la importancia de invertir en infraestructura tecnológica, esto con la finalidad de generar mayores adaptaciones y que la empresa pueda responder a los cambios del mercado y a la interna de esta, con la finalidad de mejorar el nivel de competitividad de los empleados al momento de desarrollar sus actividades diarias.

5.2. Recomendaciones

- A la empresa “Almacenes Electrohogar”, se recomienda el desarrollo de un programa integral en cuanto al uso de IA en el ámbito laboral, el cual deberá estar orientado a mejorar las habilidades digitales y fomentar la confianza del personal con relación al uso de la IA, permitiendo a sus colaboradores obtener mayor empoderamiento a la hora de la toma de decisiones.
- Así también, será importante la continuidad en la inversión en infraestructura tecnológica, como la actualización constante de herramientas como hardware y software usados en el desarrollo de las actividades laborales diarias de la empresa. Por lo que la implementación de un sistema le permitirá una retroalimentación al personal, soporte e impulso a la transformación digital continua.
- Se recomienda la implementación de un programa que permita las evaluaciones regulares del personal en cuanto a la integración de la IA en los procesos laborales. Esto ayudará a que los empleados estén preparados y motivados para usar la IA de manera eficiente, aumentando la productividad y calidad de las operaciones de la empresa.
- Finalmente, será necesario fomentar una cultura de innovación constante que identifique y priorice las oportunidades de mejoras tecnológicas. Así también será importante la implementación de un programa de incentivos y recompensas que aporte a la generación de nuevas ideas innovadoras por parte del personal laboral de la empresa.

Referencias bibliográficas

1. Andrade, M. (2023). Importancia de la motivación en entornos laborales. *Journal of Business*, 12(7), 1-14. doi:10.37956/jbes.v4i2.84
2. Aranibar, V. (7 de junio de 2023). *Por qué la IA es clave en el aumento de la productividad*. Obtenido de Laboratoria: <https://hub.laboratoria.la/ia-clave-aumento-productividad#:~:text=La%20IA%20puede%20mejorar%20la,decisiones%20y%20fomentar%20la%20innovaci%C3%B3n>.
3. Arce, H. (2021). Manager business. *Ciencia Latina*, 12(4), 48-57.
4. Arcos, S. (2020). "Efectos de la interacción estimuladora en la creatividad individual y grupal. *Revista de Psicología Social*, 18(1), 56-78.
5. Armstrong, G. (2020). *Principles of Marketing*. Pearson.
6. Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018 (tesis de licenciatura)*. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
7. Callum, J. (2020). The contribution of social benefits to work motivation. *Economic cuc*, 41(1), 9-24.
8. Charlie, F. (2021). Importance of constructive feedback in the workplace. *Invencom*, 23(3), 88-107.
9. Durán, S. M. (2021). Data sharing. Compartir datos de investigación, una práctica que todo investigador debería implementar en el proceso de investigación. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1804/180473611016/180473611016.pdf>
10. Espinosa, A. F., Camejo, C. A., & Hernández, D. C. (2019). El desarrollo del razonamiento deductivo en la resolución de problemas químicos. *VARONA*, 11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3606/360671619004/360671619004.pdf>

11. Espinosa, A. M. (2021). Responsabilidad penal de la Inteligencia Artificial (IA). ¿La próxima frontera? *Revista IUS*, 36.
doi:<https://doi.org/10.35487/rius.v15i48.2021.706>
12. Flores, H. (21 de enero de 2023). *Características de la inteligencia artificial*. Obtenido de Ceupe: <https://www.ceupe.com/blog/caracteristicas-de-la-inteligencia-artificial.html>
13. Font, J. L. (2021). El uso de la inteligencia artificial en la mediación: ¿quimera o realidad? *Revista IUS*, 27. Obtenido de <https://doi.org/10.35487/rius.v15i48.2021.707>
14. Gallardo, A. O. (2018). Relación entre economía y algunos paradigmas de inteligencia artificial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 9. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=667971048003>
15. García, S., & Pérez, F. (2019). *Introducción al aprendizaje automático*. Editorial Tecnológica.
16. Global, & Asgard. (18 de marzo de 2023). *Which countries are leading in artificial intelligence?* Obtenido de Reset: <https://resetmarketingdigital.com/paises-lideres-inteligencia-artificial#:~:text=La%20IA%20est%C3%A1%20presente%20en,de%20recomendaci%C3%B3n%20en%20plataformas%20digitales>.
17. González, T., & Martínez, M. (2019). Reconocimiento laboral y su impacto en la motivación de los empleados. *Revista de Gestión Empresarial*, 15(2), 48-65.
18. Hernández, J. (22 de septiembre de 2022). *Robots y humanos trabajando juntos*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inteligencia-artificial-que-aporta-y-que-cambia-en-el-mundo-del-trabajo/>
19. Hernández, N., & Sánchez, L. (2020). Impacto del ambiente de trabajo en la satisfacción laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 26(1), 70-85.
20. INEC. (10 de OCTUBRE de 2022). *INEC presenta sus proyecciones poblacionales cantonales*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC): <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-presenta-sus-proyecciones-poblacionales->

- cantoniales/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20estos%20datos%2C%20Quito%20en,El%20Oro%20con%202.379%20habitantes.
21. Johnson, A. (2020). *Fundamentals of data processing*. University Press.
 22. M, O. G. (2023). Predicción de la presión de burbujeo utilizando aprendizaje automático. *Innovación y Software*, 16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6738/673874721014/>
 23. Martínez, N. (2018). *Interacción Humano-Computadora: Conceptos y aplicaciones*. Editorial Académica.
 24. Medrano, L. M., & Guillé, G. C. (2019). Metodologías inductivas interculturales para una pedagogía decolonial. *Sinéctica*, 21. doi:[https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2019\)0052-003](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2019)0052-003)
 25. MinTic. (2021). *Internet de las Cosas*. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
 26. Montoya, P. (2022). Desarrollo profesional y su impacto en la satisfacción laboral. *Revista de Desarrollo Profesional*, 12(3), 110-125.
 27. Nieto Paredes, M. (31 de 11 de 2018). La Inteligencia Artificial y su influencia en el campo laboral. 76. Obtenido de <https://apidspace.cordillera.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1efb9942-156d-463d-83a0-aed606087cfc/content>
 28. Nunes, C. B., & Serrazina, L. (2019). Resolución de problemas y la enseñanza-aprendizaje exploratoria enlases y singularidades en una experiencia de enseñanza. *PARADIGMA*, 30. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=4983>
 29. Palma, P. P., Benavides, J., & Saltos, L. M. (2020). LOS FORMATOS BIBLIOGRÁFICOS EN LA REDACCIÓN DE TEXTOS CIENTÍFICOS. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=673171026004>
 30. Pérez, M. (2019). Origins and evolution. Profesional de La Información. *Scielo*, 25(4), 526–534. doi:<https://doi.org/10.3145/epi.2016.jul.02>

31. Pizarro, J., & Fredes, D. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859.
32. Quiroz, J. (22 de junio de 2021). *Inteligencia artificial, ventajas y desventajas*. Obtenido de Ciencias y tecnologías: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/inteligencia-artificial-ventajas-y-desventajas>
33. Reece, M. (8 de agosto de 2023). *What is Artificial Intelligence and what is AI used for?* Obtenido de Robot magazine: <https://revistaderobots.com/inteligencia-artificial/que-es-la-inteligencia-artificial/?cn-reloaded=1>
34. Satama, F. L., & Terán, G. A. (2023). Inteligencia Artificial: El reto contemporáneo de la gestión empresarial. *ComHumanitas*, 14, 18. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9068865>
35. Serrano, A. (2023). *Inteligencia Artificial. Fundamentos, práctica y aplicaciones*. Theories.
36. Smith, O., & Connor, J. (2021). *Adaptability and flexibility in intelligent systems*. New scientific generation.
37. UNESCO. (14 de enero de 2020). *Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social*. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/articulos/las-competencias-digitales-son-esenciales-para-el-empleo-y-la-inclusion-social>
38. Villamar, E. (2019). *Estrategias empresariales: Conceptos y aplicaciones*. Editorial Académica.
39. Wankel, S. &. (2022). *La importancia de la planificación*. Mexico DF: EcoPrint.
40. Zambrano, L. (17 de mayo de 2022). *La importancia de la capacitación para motivar a los colaboradores*. Obtenido de Drew: <https://wearedrew.co/la-importancia-de-la-capacitacion-para-motivar-a-los-colaboradores>