

Universidad de Lima  
Facultad de Psicología  
Carrera de Psicología



# **EFFECTO DEL USO DE IA EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE TRABAJADORES DE DIVERSOS SECTORES**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Psicología

**Vannina Laetitia Vazquez Chanove**

**20181996**

**Asesor**

**Jorge Luis Linares Weilg**

Lima – Perú  
Marzo de 2026



**EFFECTS OF AI USE IN THE  
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF  
WORKERS FROM VARIOUS SECTORS**

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
MATERIAL Y MÉTODO.....	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	4
RESULTADOS.....	4
DISCUSIÓN .....	11
CONCLUSIONES .....	13
REFERENCIAS.....	14

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	5
Tabla 2 .....	6
Tabla 3 .....	7

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de flujo .....	4
-----------------------------------	---

# Efecto del uso de IA en el bienestar psicológico de trabajadores de diversos sectores

Vannina Vazquez Chanove

[20181996@aloe.ulima.edu.pe](mailto:20181996@aloe.ulima.edu.pe)<sup>1</sup>

Universidad de Lima

---

## Resumen:

El uso de inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral ha incrementado significativamente en los últimos años, lo cual genera transformaciones a nivel organizacional, en la experiencia y el bienestar psicológico de los trabajadores. Si bien la IA puede mejorar la eficiencia, optimizar tareas y facilitar la toma de decisiones en las labores diarias, también puede generar una fuente de technoestrés, ansiedad e inseguridad laboral, perjudicando el bienestar. El objetivo del presente reporte de revisión aplicada fue analizar el efecto del uso de IA sobre el bienestar psicológico en trabajadores de distintos sectores y áreas en empresas públicas y privadas. Para ello, las bases de datos utilizadas fueron APA PsycNET, Scopus, Ebsco y ProQuest. Se seleccionaron diez estudios cuantitativos que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión según la guía PRISMA. Los resultados indican un efecto dual de la IA en los trabajadores, ya que puede asociarse efectos negativos y positivos en el bienestar. Se concluye que el efecto de la IA sobre el bienestar psicológico depende del balance entre las demandas tecnológicas y los recursos laborales disponibles, siendo clave el rol del apoyo organizacional y la capacitación del colaborador.

**Palabras clave:** bienestar psicológico, inteligencia artificial, trabajadores.

## Abstract:

The use of artificial intelligence (AI) in the workplace has increased significantly in recent years, leading to organizational transformations regarding employee experience and worker's psychological well-being. While AI can improve efficiency, optimize tasks, and facilitate decision-making in daily work, it can also trigger feelings of technostress, anxiety, and job insecurity, affecting employees' psychological well-being. The objective of this applied review report was to analyze the effect of AI use on the psychological well-being of workers in different sectors and areas of public and private companies. The databases used for this were APA PsycNET, Scopus, Ebsco, and ProQuest. Ten quantitative studies that met the inclusion and exclusion criteria were selected according to the PRISMA guide. The results indicate a dual effect of AI on workers: it can be associated with negative and positive effects on employees' psychological well-being. It is concluded that the effect of AI on psychological well-being depends on the balance between technological demands and the resources available for workers from their organizations, along with the key role of organizational support and employee training.

**Keywords:** artificial intelligence, psychological well-being, employees.

---

## Introducción

La incorporación de la inteligencia artificial (IA) en los entornos organizacionales ha aumentado significativamente durante los últimos años, impulsando procesos de transformación digital que modifican la forma en que se estructuran y ejecutan las actividades laborales. La literatura señala que la IA está siendo integrada en múltiples funciones organizacionales, automatizando tareas cognitivas y operativas, así como transformando la interacción entre trabajadores y sistemas tecnológicos inteligentes, lo que redefine la naturaleza del trabajo y las dinámicas organizacionales contemporáneas. (Chen et al., 2025)

El cambio de percepción sobre las máquinas como simples herramientas de producción a reconocerlas como un componente integral de sistemas organizacionales y económicos, conlleva implicancias significativas (Ali et al., 2022). En este contexto, las organizaciones enfrentan el desafío de equilibrar la automatización y la colaboración humano-máquina, ya que la implementación de IA puede generar simultáneamente oportunidades de mejora del desempeño y tensiones relacionadas con la sustitución de tareas humanas o la redefinición de roles laborales (Krakowski & Raisch, 2021). En cuanto al factor político, según Focsh-Villaronga y

Rigotti (2024), el desarrollo e implementación de sistemas de IA en contextos laborales ha avanzado más rápido de lo que se predijo, por lo cual no ha habido un seguimiento estrecho de esto por parte de los marcos regulatorios, lo cual genera escenarios en los que las políticas públicas y mecanismos de supervisión resultan insuficientes para abordar los riesgos derivados del uso de algoritmos en la gestión laboral. Por ello, los autores resaltan la necesidad de establecer estándares claros para evitar sesgos y discriminación en decisiones laborales automatizadas.

De la mano con lo mencionado, en referencia al aspecto legal, organismos internacionales señalan que se han generado brechas regulatorias y vacíos normativos a raíz del uso de IA, dificultando la creación de marcos legales claros que permitan gestionar riesgos, establecer responsabilidades y garantizar la transparencia en su uso (OCDE, 2024).

En cuanto al aspecto económico, Chui et al. (2023) establecen en un estudio para McKinsey que la adopción de IA en entornos organizacionales se vincula estrechamente con la búsqueda de mayor eficiencia y productividad, ya que busca optimizar procesos laborales, reducir costos operativos y

generar incrementos significativos en el rendimiento organizacional mediante la automatización de tareas y el uso de datos avanzado. Los autores también mencionan que, según estimaciones económicas recientes, la IA podría generar entre 2.6 y 4.4 trillones de dólares anuales en valor económico global, lo cual se lograría a través de mejoras en productividad y eficiencia dentro de funciones organizacionales como operaciones, marketing, atención al cliente y desarrollo tecnológico. Sin embargo, Comunale y Manera (2024), establecen que si bien el impacto económico de la IA podría traducirse en aumentos de crecimiento económico y productividad, los efectos dependen de factores como la velocidad de adopción tecnológica, la inversión organizacional y la capacitación laboral.

Asimismo, la UNEP (2025), menciona los efectos del uso de IA en cuanto a lo ecológico, asegurando que el desarrollo y uso creciente de la IA implica impactos ambientales relevantes, dado el alto consumo energético de los centros de datos, el uso intensivo de agua para sistemas de enfriamiento y la generación de residuos electrónicos.

Por el lado social, el uso de IA en el trabajo influye directamente en la manera en que los trabajadores perciben su entorno laboral. Investigaciones como las de Arora et al. (2025), señalan que la introducción de sistemas automatizados puede generar percepciones de inseguridad laboral o ansiedad frente a la pérdida de trabajo por sustitución tecnológica; sin embargo, esto puede disminuir cuando se dan los recursos organizacionales apropiados, así como el apoyo social por parte de compañeros y mentores y los procesos adecuados de adaptación a la tecnología. Por ello, la incorporación de IA también depende del contexto organizacional y el apoyo que se les brinda a los trabajadores durante procesos de adaptación y cambio (Deci et al., 2017).

Finalmente, con respecto a lo tecnológico, la evolución de la IA ha llevado a que las organizaciones comiencen a percibirla no solo como una máquina automatizada, sino como una herramienta estratégica que potencia las habilidades humanas y facilita la colaboración humano-máquina, integrándose progresivamente como un recurso organizacional que apoya la toma de decisiones y mejora el desempeño laboral (Krakowski & Raisch, 2021; Fox et al., 2020).

Por su lado, investigaciones previas indican que algunas de las causas de la implementación de IA en el ámbito laboral van en torno a la rapidez con la cual estos algoritmos pueden procesar altas cantidades de data, lo cual reduce tiempos y costos para las organizaciones, así como la ayuda que provee para mitigar percepciones humanas sesgadas que pueden surgir en las labores (Chen, 2023). Asimismo, Horodyski (2023) menciona que el incremento de uso de IA en el ámbito laboral puede darse a que esta herramienta sirve como un

complemento al llevar a cabo tareas difíciles, repetitivas y tediosas; lo que hace que las habilidades humanas se vean acentuadas, aumentando capacidades físicas y cognitivas. Sin embargo, esto presenta repercusiones a nivel social e individual. En el aspecto social, Bankins et al. (2024), establecen que se puede dar un rediseño de los trabajos; redistribuyendo tareas entre humanos e IA, modificando roles laborales, cambios en procesos organizacionales y toma de decisiones. Todo ello lleva a un cambio en la dinámica entre empleados y organizaciones, con posibles efectos sobre la motivación y bienestar colectivo, afectando a su vez niveles de estrés dada la necesidad de adaptación tecnológica al nuevo rol diseñado por las empresas. Por el lado individual, Brown et al. (2025), mencionan que el uso de IA en las labores puede estar vinculado a un cambio en la experiencia subjetiva del trabajo, ya que los colaboradores pueden sentir una menor conexión interpersonal. Asimismo, los autores mencionan que la presencia de IA puede reducir la percepción de reciprocidad social con una menor sensación de intercambios sociales positivos y menos esfuerzo humano detrás de los resultados puede llevar a un cambio en la valoración social del trabajo propio o ajeno.

El presente reporte de revisión aplicada se vincula a las temáticas de sociedad y comportamiento humano y a innovación y tecnología digital, bajo las líneas de investigación de bienestar y desarrollo humano, específicamente con la salud mental y el bienestar, y con la línea de inteligencia artificial y computación avanzada, centrándose en machine learning, transformación digital, tecnologías emergentes, la experiencia digital humana y la interacción humano-computadora.

El bienestar psicológico en el ámbito laboral se define como un estado de funcionamiento psicológico positivo que surge de la interacción entre las condiciones del entorno laboral y las experiencias cotidianas dentro de dicho entorno, reflejando la presencia de salud mental, emociones positivas y adaptación dentro del ámbito laboral (Bakker, 2024). Asimismo, desde la psicología organizacional, el bienestar laboral implica que los trabajadores logren mantener un funcionamiento psicológico saludable y sostenible, el cual se construye a través de experiencias laborales positivas, recursos disponibles para afrontar la adaptación a nuevos contextos y estrategias personales que favorezcan la satisfacción laboral y el equilibrio emocional, de la mano con la calidad de vida laboral (Dimoff, 2023).

Por otro lado, el uso de IA en el ámbito laboral se entiende como, según Bankins et al. (2024), la integración de sistemas algorítmicos y tecnologías inteligentes dentro de los procesos organizacionales con la finalidad de apoyar, automatizar o complementar actividades laborales y

procesos de toma de decisiones, generando cambios en la estructura del trabajo y en la interacción entre trabajadores y sistemas tecnológicos. Asimismo, estos autores afirman que la incorporación de IA implica transformaciones en diversos niveles, lo cual afecta la forma en la que se diseñan las tareas, se coordinan los procesos y se desarrollan las dinámicas laborales dentro de las organizaciones. Asimismo, Kim et al. (2024), mencionan que la aplicación de IA en contextos laborales se vincula con la optimización de procesos y la digitalización de funciones organizacionales, especialmente en áreas relacionadas con la gestión del trabajo y la toma de decisiones basada en datos, lo cual modifica las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan sus actividades.

El presente reporte se fundamentará en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), el cual determina que las tecnologías emergentes pueden actuar simultáneamente como recursos que potencian el compromiso o como demandas que incrementan la carga psicológica en los trabajadores. Asimismo, la IA ha sido conceptualizada como un “arma de doble filo”, ya que es capaz de mejorar el equilibrio trabajo-vida-familia o deteriorarlo cuando se percibe como una amenaza, ya que incrementa niveles de estrés y ansiedad (Bakker et al., 2023). También se basará de la Teoría de Conservación de Recursos (COR), la cual indica que las personas experimentan un incremento de estrés cuando perciben pérdida o amenaza de recursos valiosos, como lo son a estabilidad laboral o las competencias profesionales. En periodos de transformación digital, la percepción frente al cambio tecnológico puede generar respuestas de adaptación o de inseguridad, dependiendo de los recursos disponibles con los que cuentan los trabajadores para hacer frente a esto (Halbesleben et al., 2018). Se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es el efecto del uso de IA en el bienestar psicológico de trabajadores de diversos sectores?, por lo tanto, el objetivo del trabajo es analizar el efecto del uso de IA en el bienestar psicológico de trabajadores de diversos sectores, mediante la revisión de las investigaciones enfocadas en este ámbito.

## **Material y método**

Se procederá a establecer los criterios de inclusión y exclusión para el reporte de revisión aplicada, así como la estrategia de búsqueda que determina las bases de datos utilizadas, operadores booleanos y el procedimiento de búsqueda junto con el diagrama de flujo que describe el proceso de filtraje para llegar a los diez artículos seleccionados, utilizando la guía PRISMA (Page et al., 2021).

## **Criterios de inclusión y exclusión**

### **Criterios de inclusión**

Para el presente análisis se incluirán: a) estudios empíricos que investiguen la relación entre el uso de inteligencia artificial en contextos laborales y el bienestar psicológico, específicamente en trabajadores que utilicen sistemas de inteligencia artificial en sus funciones, debido a que este tipo de investigaciones proporcionan datos basados en la observación sistemática y la medición objetiva de variables psicológicas, lo que permite analizar relaciones entre el uso de tecnología y respuestas de estrés en el entorno organizacional; b) estudios cuantitativos con diseños experimentales o cuasi-experimentales, dado que estos diseños permiten examinar la relación entre variables psicológicas con mayor precisión, al controlar factores externos y reducir posibles sesgos metodológicos, lo que resulta pertinente para el análisis del estrés laboral asociado al uso de inteligencia artificial; c) investigaciones con enfoques transversales, ya que este tipo de estudios permite analizar la relación entre el uso de inteligencia artificial y el bienestar psicológico en un momento específico, proporcionando una visión clara del impacto psicológico de estas tecnologías en contextos organizacionales contemporáneos; d) estudios realizados en colaboradores, debido a que el uso de inteligencia artificial en procesos laborales se desarrolla principalmente en contextos laborales formales, lo que hace necesario que los participantes cuenten con la edad requerida para trabajar de forma legal (mayores de edad), experiencia profesional y estén expuestos directamente a las demandas organizacionales propias del trabajo mediado por tecnología; e) investigaciones que reporten características psicométricas de los instrumentos utilizados, tales como indicadores de confiabilidad, con el fin de garantizar la calidad de la medición de las variables psicológicas y asegurar la solidez de los resultados obtenidos; y f) estudios publicados en revistas científicas de psicología, indexadas en bases de datos académicas, dado que estas publicaciones cuentan con procesos de revisión por pares que aseguran la calidad metodológica, la validez científica de los hallazgos y la pertinencia teórica de los estudios incluidos en la revisión.

### **Criterios de exclusión**

Por otro lado, se excluirán: a) investigaciones descriptivas que no analicen de manera explícita la relación entre el uso de inteligencia artificial y el bienestar psicológico ya que este tipo de estudios se limita a presentar información sobre las variables sin establecer vínculos explicativos o relacionales entre ellas; b) informes de estudios epidemiológicos, revisiones sistemáticas, meta-análisis y estudios cualitativos, así como investigaciones que no presenten datos concluyentes, debido a que no se ajustan al enfoque cuantitativo ni al objetivo de analizar relaciones

empíricas entre variables psicológicas; y c) abstracts, presentaciones a congresos, capítulos de libros, tesis, revistas de divulgación, manuales y pósters académicos, dado que estas fuentes no siempre cuentan con procesos rigurosos de revisión por pares o no presentan reportes empíricos completos que permitan su inclusión en la presente revisión.

### Estrategia de búsqueda

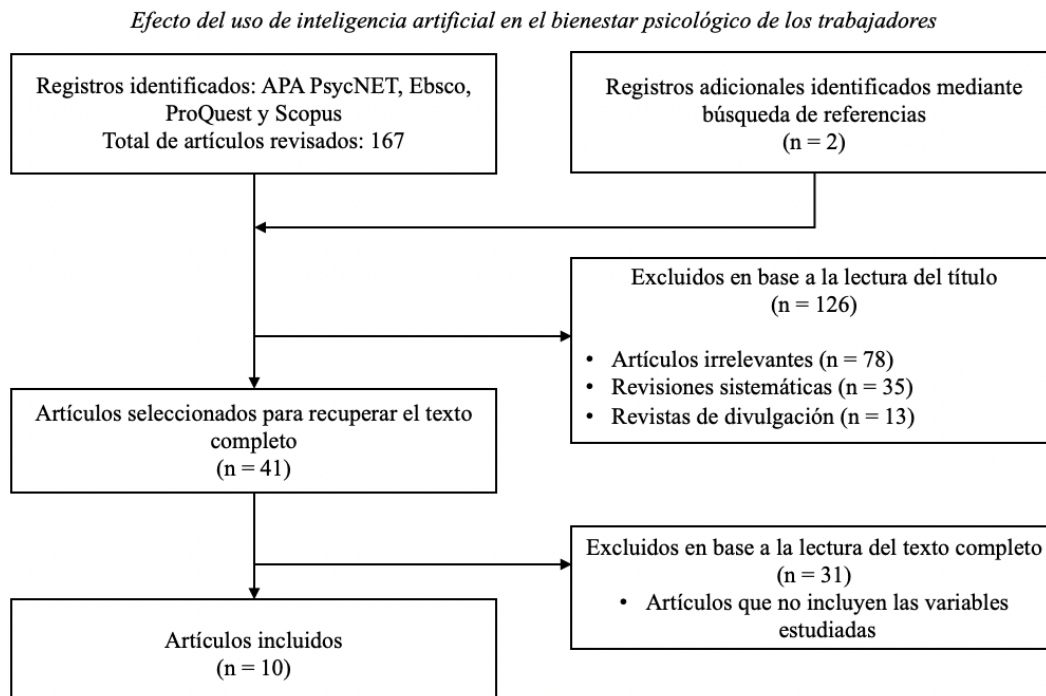
Esta búsqueda se realizó en los meses de enero y febrero del año 2026. Se utilizaron las siguientes bases de datos: APA PsycNET, Ebsco, ProQuest y Scopus. Las palabras claves que se utilizaron fueron: bienestar psicológico, psychological wellbeing, motivación, seguridad laboral, inseguridad laboral, job insecurity, satisfacción laboral, job satisfaction, compromiso, engagement, inteligencia artificial, artificial intelligence, AI, trabajadores, workers, laboral y workplace. Asimismo, se utilizaron los siguientes operadores booleanos (AND, OR). Las combinaciones de términos clave, permitieron optimizar la búsqueda y captar los estudios más relevantes. Los operadores booleanos guiarán las combinaciones de palabras clave para ampliar o restringir los resultados.

La combinación utilizada fue la siguiente: (“bienestar psicológico OR “psychological wellbeing” OR motivación OR motivation OR “seguridad laboral” OR “inseguridad laboral” OR “job insecurity: OR “satisfacción laboral” OR “job satisfaction” OR compromiso OR engagement) AND (“inteligencia artificial” OR “artificial intelligence” OR AI) AND (trabajadores OR workers OR laboral OR workplace).

El procedimiento de búsqueda fue realizado de manera sistemática, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la guía PRISMA, lo que permitió seleccionar 10 artículos que se ajustan a los criterios de inclusión. La Figura 1 presenta el diagrama de flujo que resume el proceso de selección de los estudios analizados. Se revisó un total de 167 artículos de los cuales 2 fueron hallados mediante la búsqueda de referencias dentro de otros artículos. En base a la lectura del título se excluyeron 126 artículos; 78 por ser artículos irrelevantes, 35 por ser revisiones sistemáticas y 13 por ser revistas de divulgación. Luego, se realizó la lectura completa los 41 artículos restantes, descartando 31 de ellos ya que no estudiaban las variables analizadas en el presente reporte. Una vez descartados, se llegó a los 10 artículos seleccionados.

**Figura 1**

Diagrama de flujo del proceso de búsqueda



### Resultados

A continuación, se presentará el análisis de los diez artículos seleccionados:

**Tabla 1***Análisis de los estudios seleccionados*

Autor/Año	Título	Modelo Teórico	N
Asif, Alshdaifat, Hanaysha, Sharif & Zhang (2025)	Artificial intelligence and employee outcomes: Investigating the role of job insecurity and technostress in the hospitality industry	Self-determination Theory (SDT)	277
Cai, Chang, Guo y Zhang (2024)	Does AI-driven technostress promote or hinder employees' AI adoption intention?	Job Demands-Resources Model (JD-R) Affective Events Theory Challenge–Hindrane Stressors	301
Chai & Sha (2025)	When digital-AI transformation sparks adaptation: Job crafting and AI knowledge in job insecurity contexts	Conservation of Resources Theory	370
Feng, Hu, Chen, Xu, Zhang & Hao (2025)	Impact of AI workplace anxiety on life satisfaction among employees: exploring mediating and moderating factors	Affective Events Theory	412
Li, Liu, Tan, & Tian (2026)	How does organizational AI adoption affect employees' job crafting behaviors? An approach–avoidance perspective	Approach-Avoidance Motivational Theory Job Demands-Resources Model Conservation of Resources Theory	487
Fontes, Pinho & Santos (2026)	Balancing the double-edged sword of artificial intelligence: Job demands, resources, and work–life balance	Job Demands-Resources Model Conservation of Resources Theory	280
Horodyski (2023)	Recruiter's perception of artificial intelligence (AI) – based on tools in recruitment	Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT)	283
Kim & Lee (2024)	The mental health implications of artificial intelligence adoption: the crucial role of self-efficacy	Job Demands-Resources Model Social Cognitive Theory Affective Events Theory	416
Kumar, Patel, Prikshat y Varma et al. (2023)	AI-augmented HRM and employee outcomes	Technology Acceptance Model (TAM) Theory of Planned Behaviour (TPB)	487
Zheng & Zhang (2025)	Association Between AI Awareness and Emotional Exhaustion: The Serial Mediation of Job Insecurity and Work Interference with Family	Job Demands-Resources Model Conservation of Resources Theory	303

**Tabla 2**

*Continuación de los estudios seleccionados*

Autor/Año	Descripción de participantes	Objetivo del estudio	Hallazgos principales
Asif, Alshdaifat, Hanaysha, Sharif & Zhang (2025)	Trabajadores de empresas de comida rápida	Examinar relación entre el uso de la inteligencia artificial en organizaciones con el bienestar psicológico y el éxito profesional, analizando el rol mediador de la inseguridad laboral y el rol moderador del tecnoestrés.	Uso de IA aumenta la inseguridad laboral. Puede mejorar procesos laborales pero trabajadores perciben una amenaza a su estabilidad laboral. Tecnoestrés intensifica efectos negativos sobre bienestar psicológico.
Cai, Chang, Guo y Zhang (2024)	Trabajadores usuarios de sistemas de IA Sector: empresas de servicios y tecnología	Analizar cómo el technostress derivado del uso de IA influye en respuestas psicológicas y adopción tecnológica	El uso de IA incrementan ansiedad y estrés laboral
Chai & Sha (2025)	Trabajadores de organizaciones que atraviesan procesos de transformación digital con IA; distintos sectores.	Analizar el impacto de la transformación digital basada en IA en la inseguridad laboral y conductas adaptativas, considerando el rol moderador del conocimiento en IA.	IA incrementa inseguridad laboral, pero también promueve el job crafting; el conocimiento en IA disminuye los efectos negativos e incrementa los efectos positivos sobre el bienestar psicológico
Feng, Hu, Chen, Xu, Zhang & Hao (2025)	Trabajadores adultos; empresas de servicios y manufactura	Examinar la ansiedad laboral asociada al uso de IA.	Ansiedad por IA es manifestación de estrés laboral. Aumento de apoyo social sobre la ansiedad laboral por IA disminuye emociones negativas.
Fontes, Pinho & Santos (2026)	Trabajadores de sectores de servicios, tecnología e industria	Analizar cómo la IA actúa como demanda y como recurso laboral, y cómo estas dinámicas influyen en el compromiso laboral y el equilibrio trabajo-vida.	IA tiene un doble efecto sobre el bienestar psicológico: cuando es percibida como recurso, mejora el compromiso; cuando es percibida como demanda, puede afectar negativamente.
Horodyski (2023)	Trabajadores de RRHH; múltiples industrias; edades: 18 - 55 años; muestra internacional (15 países)	Analizar la intención y los factores que influyen esta al usar IA en el proceso de reclutamiento.	Uso de IA en reclutamiento → asociado con demandas cognitivas y tecnológicas, incrementa eficiencia. Genera preocupaciones (falta de juicio humano) y tecnoestrés laboral.
Kim & Lee (2024)	Trabajadores de diversas industrias que utilizan tecnologías de IA en sus tareas.	Analizar el impacto de la adopción de inteligencia artificial en el estrés laboral y el burnout, considerando el rol mediador del estrés laboral y el rol moderador de la autoeficacia en IA.	A mayor adopción de IA, mayor estrés y burnout asimismo, a mayor autoeficacia, menor estrés de la adopción de IA. Autoeficacia reduce impacto estresante de IA
Kumar, Patel, Prikshat & Varma (2023)	Profesionales de RRHH	Analizar efectos psicológicos de la IA aplicada a RRHH.	Profesionales aceptan uso de IA cuando se comprueba que es útil, fácil de utilizar y lo valida su entorno. Apoyo del supervisor: disminuye incertidumbre, tecnoestrés y aumenta sensación de control laboral.
Li, Liu, Tan & Tian (2026)	Trabajadores de 5 empresas que utilizan IA Sectores: tecnología, finanzas, manufactura, retail y bienes raíces; 54% hombres y 45% mujeres; edades entre 18 y >45 años	Analizar cómo la adopción organizacional de IA influye en las reacciones motivacionales de los empleados y en sus conductas de job crafting, considerando mecanismos de aproximación y evitación	La adopción de IA promueve conductas laborales adaptativas cuando incrementa la autonomía apoyada por IA, pero genera conductas evitativas cuando activa ansiedad.
Zheng & Zhang (2025)	Trabajadores de diversas industrias que utilizan/están expuestos a tecnologías de IA	Analizar la relación entre conciencia sobre IA y agotamiento emocional. Rol mediador de inseguridad laboral e interferencia trabajo-familia.	La Conciencia de IA como amenaza laboral incrementa el agotamiento emocional; percepción de reemplazo, riesgo de pérdida del trabajo e inseguridad laboral. Podría perjudicar la interferencia de labores con la familia del colaborador.

**Tabla 3**

*Continuación de los estudios seleccionados*

Autor/Año	Instrumentos de evaluación	Relación de variables
Asif, Alshdaifat, Hanaysha, Sharif & Zhang (2025)	<p>Escala de uso de IA (<math>\alpha = 0.80</math>)</p> <p>Inseguridad laboral (<math>\alpha = 0.74</math>)</p> <p>Escala de bienestar psicológico mediante WEMWBS (<math>\alpha = 0.866</math>)</p> <p>Escala de éxito profesional (<math>\alpha = 0.832</math>)</p> <p>Escala de tecnoestrés (<math>\alpha = 0.757</math>)</p>	<p>Uso de IA <math>\rightarrow</math> Bienestar psicológico (<math>\beta = -0.140, p &lt; .05</math>)</p> <p>Uso de IA <math>\rightarrow</math> Éxito profesional (<math>\beta = -0.074, p &gt; .05</math>)</p> <p>Uso de IA <math>\rightarrow</math> Inseguridad laboral (<math>\beta = 0.361, p &lt; .001</math>)</p> <p>Inseguridad Laboral x Uso de IA <math>\rightarrow</math> Bienestar psicológico (<math>\beta = -0.102, p &lt; .01</math>)</p> <p>Inseguridad Laboral x Uso de IA <math>\rightarrow</math> Éxito profesional (<math>\beta = -0.079, p &lt; .01</math>)</p> <p>Tecnoestrés x Uso de IA <math>\rightarrow</math> Bienestar psicológico (<math>\beta = 0.115, p &lt; .10</math>)</p>
Cai, Chang, Guo y Zhang (2024)	<p>Escala de Benlian (<math>\alpha = .96</math>)</p> <p>Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) (<math>\alpha = .98</math>)</p> <p>Artificial Intelligence Anxiety Scale (AIAS) (<math>\alpha = .98</math>)</p> <p>Self Efficacy Scale (<math>\alpha = .90</math>)</p> <p>AI Adoption Intention Scale (<math>\alpha = .89</math>)</p>	<p>-Tecnoestrés (desafío) <math>\rightarrow</math> el afecto positivo (<math>r=.059, p&lt;.001</math>)</p> <p>-Tecnoestrés (desafío) <math>\rightarrow</math> intención de adopción de IA (<math>r=0.45, p&lt;.001</math>)</p> <p>-Tecnoestrés (obstáculo) <math>\rightarrow</math> ansiedad asociada al uso de IA (<math>r=0.55, p&lt;.001</math>)</p> <p>-Tecnoestrés <math>\rightarrow</math> afecto positivo (<math>r=-0.48, p&lt;.001</math>)</p> <p>-Ansiedad por IA <math>\rightarrow</math> intención de adopción de IA (<math>r=-0.53, p&lt;.001</math>)</p> <p><b>Tecnoestrés (desafío):</b></p> <p>-Afecto positivo (<math>\beta=0.56, p&lt;0.001</math>)</p> <p>-Intención de adopción de IA (<math>\beta=0.29, p&lt;0.001</math>)</p> <p><b>Tecnoestrés (obstáculo):</b></p> <p>-Ansiedad por IA (<math>\beta=0.52, p&lt;0.001</math>)</p> <p>-Intención de adopción de IA (<math>\beta=-0.34, p&lt;0.001</math>)</p> <p>Afecto positivo <math>\rightarrow</math> intención de adopción de IA (<math>\beta=0.49, p&lt;0.001</math>)</p> <p>Ansiedad por IA <math>\rightarrow</math> intención de adopción de IA (<math>\beta=-0.48, p&lt;0.001</math>)</p>
Chai & Sha (2025)	<p>Digital-AI transformation (<math>\alpha = .83</math>)</p> <p>Job insecurity (<math>\alpha = .89</math>)</p> <p>Job crafting (<math>\alpha = .76</math>)</p> <p>AI knowledge (<math>\alpha = .90</math>)</p>	<p>El uso de IA en la organización <math>\rightarrow</math> Job crafting (<math>\beta = 0.512, p &lt; 0.001</math>)</p> <p>(Controlando la inseguridad laboral) IA <math>\rightarrow</math> conductas adaptativas del trabajador (<math>\beta = 0.283</math>).</p> <p>Conocimiento de IA <math>\rightarrow</math> Job crafting (<math>\beta = 0.170, p &lt; 0.001</math>)</p> <p>Transformación Digital de IA <math>\rightarrow</math> Inseguridad Laboral (<math>\beta = 0.060, p &lt; 0.05</math>)</p> <p>Inseguridad laboral x Conocimiento de IA <math>\rightarrow</math> Job crafting (<math>\beta = 0.143, p &lt; 0.001</math>)</p> <p>Transformación digital de IA x Inseguridad laboral <math>\rightarrow</math> Job Crafting (<math>\beta = 0.228, p &lt; 0.001</math>)</p>
Feng, Hu, Chen, Xu, Zhang & Hao (2025)	<p>Satisfaction with life scale/ Satisfacción vital (SWLS) (<math>\alpha = .88</math>)</p> <p>Artificial intelligence anxiety scale/ Ansiedad laboral por IA (AIAS) (<math>\alpha = .82</math>)</p> <p>Depression anxiety stress scale (DASS) (<math>\alpha = .96</math>)</p> <p>Perceived social support scale/Apoyo social percibido (PSSS) (<math>\alpha = .95</math>)</p>	<p>SWLS <math>\rightarrow</math> AIAS (<math>r = -0.170, -0.413, p &lt; 0.01</math>)</p> <p>SWLS <math>\rightarrow</math> PSSS (<math>r = 0.514, p &lt; 0.01</math>)</p> <p>AIAS <math>\rightarrow</math> emociones negativas (<math>r = 0.369, p &lt; 0.01</math>)</p> <p>AIAS <math>\rightarrow</math> PSSS (<math>r = -0.174, p &lt; 0.01</math>)</p> <p>AIAS <math>\rightarrow</math> bienestar psicológico (<math>\beta = -0.162, p &lt; .001</math>)</p> <p>AIAS (med) PSSS <math>\rightarrow</math> emociones negativas (<math>\beta = -0.098, p &lt; 0.01</math>).</p> <p>(Aumento) PSSS (med) AIAS <math>\rightarrow</math> emociones negativas (<math>\beta = 0.173, p &lt; 0.001</math>)</p> <p>Antes de PSSS: (<math>\beta = 0.338, p &lt; 0.001</math>)</p>
Fontes, Pinho & Santos (2026)	<p>AI awareness Scale (<math>\alpha = .89</math>)</p> <p>Employee-AI Collaboration Scale (<math>\alpha = .91</math>)</p> <p>Work Engagement Scale (UWES) (<math>\alpha = .93</math>)</p> <p>Work-life Balance Scale (<math>\alpha = .88</math>)</p>	<p>Colaboración Trabajador-IA <math>\rightarrow</math> Compromiso Laboral (<math>\beta = 0.142, p &lt; .01</math>)</p> <p>Colaboración Trabajador-IA <math>\rightarrow</math> Equilibrio Trabajo-Vida (WLB) (<math>\beta = 0.234, p &lt; .001</math>)</p> <p>Compromiso Laboral <math>\rightarrow</math> Equilibrio Trabajo-Vida (WLB) (<math>\beta = 0.379, p &lt; .001</math>)</p> <p>Conciencia de IA <math>\rightarrow</math> Compromiso Laboral (<math>\beta = -0.235, p &lt; .01</math>)</p>

		Colaboración Trabajador-IA x Compromiso Laboral → Equilibrio Trabajo-Vida (WLB) ( $\beta = 0.054, p < .05$ ) Conciencia de IA x Colaboración Trabajador-IA → Compromiso Laboral ( $\beta = 0.085, p < .05$ )
Horodyski (2023)	Escala UTAUT: Performance Expectancy, Effort Expectancy, Social Influence ( $\alpha > .70$ )	Expectativa de desempeño → intención conductual de utilizar herramientas de IA en reclutamiento ( $\beta = 0.17, p < .001$ ) Frecuencia de uso de herramientas de IA → Intencion de uso de IA en reclutamiento ( $\beta = 0.05, p < .001$ )
Kim & Lee (2024)	AI Adoption Scale ( $\alpha = .95$ ) Job Stress Scale ( $\alpha = .91$ ) Burnout Scale ( $\alpha = .89$ ) AI Self-Efficacy Scale ( $\alpha = .94$ )	Adopción de IA → estrés laboral ( $r = 0.20, p < .01$ ) Adopción de IA → burnout ( $r = 0.14, p < .01$ ) Estrés laboral → burnout ( $r = 0.52, p < .01$ ) Autoeficacia con IA → Estrés laboral ( $r = -0.11, p < .05$ )  Adopción de IA → Estrés laboral ( $\beta = 0.286, p < .001$ ) Estrés laboral → burnout ( $\beta = 0.568, p < .001$ ) Adopción de IA x Autoeficacia con IA → Estrés Laboral ( $\beta = -0.279, p < .001$ )
Kumar, Patel, Prikshat & Varma (2023)	Attitude toward AI/Actitud hacia IA (Att) ( $\alpha=0.91$ ) Perceived Human Resource Effectiveness (PHRE) ( $\alpha=0.91$ ) Perceived Ease of Use/ Facilidad de Uso Percibida (PEOU) ( $\alpha=0.93$ ) Perceived usefulness/Utilidad percibida (PU) ( $\alpha=0.95$ ) Subjective norms/Normas Subjetivas (SN) ( $\alpha=0.90$ ) Supervisor Support (SS) ( $\alpha=0.87$ ) Perceived behavioral control/ Control de Comportamiento Percibido (PBC) ( $\alpha=0.91$ ) HRM AI Acceptance/Aceptacion de IA en Recursos Humanos ( $\alpha=0.85$ )	PU → (HRM AI acceptance) ( $\beta = 0.116, p = .008$ ) Att → HRM AI acceptance ( $\beta = 0.176, p = .003$ ) SN → HRM AI acceptance ( $\beta = 0.168, p = .002$ ) PBC → HRM AI acceptance ( $\beta = 0.194, p = .003$ )  <b>TAM y TPB:</b> PU → Att ( $\beta = 0.162, p = .006$ ) PEOU → Att ( $\beta = 0.134, p = .020$ ) PEOU → PU ( $\beta = 0.432, p < .001$ ) SS → PU ( $\beta = 0.264, p < .001$ ) SS → Att ( $\beta = 0.155, p = .009$ ) SS → SN ( $\beta = 0.662, p < .001$ )
Li, Liu, Tan & Tian (2026)	Organizational AI Adoption Scale ( $\alpha = .84$ ) AI-Supported Autonomy Scale ( $\alpha = .90$ ) AI Anxiety Scale ( $\alpha = .97$ ) AI Knowledge Sharing Scale ( $\alpha = .97$ ) Approach Job Crafting ( $\alpha = .97$ ) Avoidance Job Crafting Scale ( $\alpha = .92$ )	-Adopcion Organizacional de IA → autonomía apoyada por IA ( $r=0.145, p < 0.01$ ) -Adopcion de IA organizacional → ansiedad por IA ( $r=0.345, p < 0.01$ ) -Autonomía apoyada por IA → approach job crafting ( $r=0.367, p < 0.01$ ) -Ansiedad por IA → Avoidance Job Crafting ( $r=0.149, p < 0.01$ )  -Adopción Organizacional de IA → autonomía apoyada por IA ( $\beta = 0.119, p < 0.001$ ) -Autonomía apoyada por IA → approach Job Crafting ( $\beta = 0.370, p < 0.001$ ) -Adopción Organizacional de IA → ansiedad por IA ( $\beta = 0.263, p < 0.001$ ) -Ansiedad por IA → Avoidance Job Crafting ( $\beta = 0.151, p < 0.01$ ) -Adopción de IA x Conocimiento de IA → Autonomía apoyada por IA ( $\beta = 0.164, p < 0.001$ ) -Adopción de IA x Conocimiento de IA → Ansiedad por IA ( $\beta = -0.114, p < 0.001$ )
Zhang & Zheng (2025)	AI Awareness Scale ( $\alpha = .804$ ) Emotional Exhaustion Scale ( $\alpha = .851$ ) Job Insecurity Scale ( $\alpha = .817$ ) Work Interference with Family Scale ( $\alpha = .860$ )	Conciencia de IA (amenaza) → Agotamiento Emocional ( $\beta = 0.648, p < 0.001$ ) Conciencia de IA (amenaza) → Inseguridad Laboral ( $\beta = 0.655, p < 0.001$ ) Inseguridad Laboral → Agotamiento Emocional ( $\beta = 0.341, p < 0.001$ ) Conciencia de IA (amenaza) → Interferencia Laboral con la familia ( $\beta = 0.413, p < 0.001$ ) Interferencia Laboral con la familia → Agotamiento Emocional ( $\beta = 0.381, p < 0.001$ ) Inseguridad Laboral → Interferencia Laboral con la familia ( $\beta = 0.436, p < 0.001$ )

En la investigación de Asif et al. (2025) se evaluó la relación entre el uso de IA, el bienestar laboral y el éxito laboral en trabajadores del sector hotelero. Los resultados mostraron que el uso de IA se relacionó negativamente con el bienestar del empleado ( $\beta = -0.140$ ,  $p < .05$ ), indicando que una mayor percepción de uso de IA en la organización se asocia con un nivel menor de bienestar psicológico. En contraste, la relación directa entre el uso de IA y el éxito profesional fue negativa pero no significativa ( $\beta = -0.074$ ,  $p > .05$ ). Asimismo, el uso de IA presentó una relación positiva significativa con la inseguridad laboral ( $\beta = 0.361$ ,  $p < .001$ ). Respecto a los efectos indirectos, la inseguridad laboral medió significativamente la relación entre el uso de IA y bienestar psicológico ( $\beta = -0.102$ ,  $p < .01$ ), así como entre el uso de IA y el éxito profesional ( $\beta = -0.079$ ,  $p < .01$ ). Esto indica que parte del efecto negativo de la IA sobre el bienestar y el éxito profesional se da a través del aumento de la inseguridad laboral. En cuanto a la moderación, el tecnoestrés moderó la relación entre uso de IA y bienestar psicológico ( $\beta = 0.115$ ,  $p < .10$ ), sugiriendo que los niveles de tecnoestrés aumentan el impacto de la IA sobre dicho bienestar. Los hallazgos evidencian que, si bien la IA puede contribuir al bienestar psicológico, su impacto depende del nivel de estrés tecnológico experimentado por los trabajadores.

Por otro lado, Cai et al. (2024), analizan el rol del tecnoestrés causado por sistemas de inteligencia artificial en la intención de adopción de estas tecnologías por parte de los trabajadores. Se observó una relación positiva significativa entre el tecnoestrés de tipo desafío y el afecto positivo ( $r = 0.59$ ,  $p < .001$ ), lo que indica que mayores niveles de tecnoestrés de este tipo se asocian con mayores niveles de emociones positivas en los trabajadores. Asimismo, el tecnoestrés tipo desafío mostró una relación positiva con la intención de adopción de inteligencia artificial ( $r = 0.45$ ,  $p < .001$ ). A diferencia de esto, el tecnoestrés de tipo obstáculo presentó una relación positiva significativa con la ansiedad asociada al uso de inteligencia artificial ( $r = 0.55$ ,  $p < .001$ ), así como una relación negativa con el afecto positivo ( $r = -0.48$ ,  $p < .001$ ), lo cual evidencia que la percepción de la IA como una demanda, carga u obstáculo se asocia con un mayor malestar psicológico (lo contrario al bienestar, como establecido por los autores). Adicionalmente, se identificó una relación negativa significativa entre la ansiedad por la IA y la intención de adopción de IA ( $r = -0.53$ ,  $p < .001$ ), lo que sugiere que mayores niveles de ansiedad se ven vinculados con una menor disposición a utilizar estas tecnologías. En cuanto al análisis inferencial, los resultados de regresión mostraron que el tecnoestrés de tipo desafío predijo de forma positiva el afecto positivo ( $\beta = 0.56$ ,  $p < .001$ ) y la intención de adopción de IA ( $\beta = 0.29$ ,  $p < .001$ ). En contraste, el tecnoestrés de tipo obstáculo predijo de forma significativa

mayores niveles de ansiedad por IA ( $\beta = 0.52$ ,  $p < .001$ ) y una disminución en la intención de adopción de IA ( $\beta = -0.34$ ,  $p < .001$ ). Asimismo, el afecto positivo se asoció de manera significativa con una mayor intención de adopción de IA ( $\beta = 0.49$ ,  $p < .001$ ), mientras que la ansiedad por IA se vio relacionada negativamente con esta intención ( $\beta = -0.48$ ,  $p < .001$ ). En conjunto, los resultados evidencian que el uso de IA en el ámbito laboral puede generar efectos psicológicos ambivalentes, promoviendo experiencias emocionales positivas cuando el tecnoestrés es percibido como un desafío, y afectando negativamente el bienestar psicológico cuando es experimentado como un obstáculo.

En el estudio realizado por Chai & Sha (2025), se investigó cómo la transformación digital basada en IA influye en variables psicológicas del trabajador, enfatizando el equilibrio entre los efectos negativos y positivos de esto. Para ello, se encuestó a 370 empleados de diversas organizaciones que se hallan atravesando procesos de transformación digital con IA, para lo cual se utilizaron escalas que miden percepciones de transformación digital con IA, inseguridad laboral, conductas de *job crafting* y conocimiento de IA. Los resultados evidencian que la transformación digital basada en IA se relaciona significativamente con conductas de *job crafting*, tanto de aproximación como de evitación, utilizando la inseguridad laboral como mediador. Específicamente, la transformación digital con IA mostró un efecto total significativo sobre el *job crafting* ( $\beta = 0.512$ ,  $p < 0.001$ ), manteniendo un efecto directo positivo incluso si es que se controla la inseguridad laboral ( $\beta = 0.283$ ). Asimismo, se identificó un efecto indirecto pero significativo a través de la inseguridad laboral ( $\beta = 0.228$ ,  $p < 0.001$ ), lo que confirma la presencia de una mediación parcial. Dichos hallazgos sugieren que la IA no solo genera respuestas negativas asociadas a amenazas laborales, sino también respuestas adaptativas por parte de los trabajadores en cuanto a las configuraciones de su rol. Desde el modelo de *Job Demands-Resources*, la transformación digital puede activar ambos, procesos de tensión (por medio de inseguridad laboral) y procesos motivacionales (por medio de conductas adaptativas), lo que refuerza que el impacto de la IA tiene una naturaleza ambivalente sobre el bienestar psicológico de los trabajadores.

Por su parte, en la investigación de Feng et al. (2025), se identificó que la ansiedad laboral se ve asociada al uso de IA en el trabajo y se analiza su relación con la satisfacción vital. Los resultados muestran que la satisfacción vital y la ansiedad por IA se relacionan de forma negativa ( $r = -0.170$ ,  $p < 0.01$ ), así como con las emociones negativas ( $r = -0.413$ ,  $p < 0.01$ ). Por otro lado, se asoció positivamente con el apoyo social ( $r = 0.514$ ,  $p < 0.01$ ). Asimismo, la ansiedad laboral por IA tuvo una correlación positiva con las emociones

negativas ( $r = 0.369$ ,  $p < 0.01$ ) y negativa con el apoyo social ( $r = -0.174$ ,  $p < 0.01$ ). Incluso controlando el ingreso mensual e hijos, la ansiedad laboral por IA predijo de forma negativa y significativa la satisfacción con la vida ( $\beta = -0.162$ ,  $p < 0.001$ ). Posterior a ello, la ansiedad por IA predijo significativamente las emociones negativas ( $\beta = 0.301$ ,  $p < 0.001$ ) y, a su vez, también predijo de forma negativa la satisfacción con la vida ( $\beta = -0.536$ ,  $p < 0.001$ ). Finalmente, se halló que el apoyo social moderó la relación entre ansiedad por IA y emociones negativas ( $\beta = -0.098$ ,  $p < 0.01$ ), lo cual demuestra que el efecto de la ansiedad por IA sobre las emociones negativas disminuye cuando el apoyo social incrementa ( $\beta$  pasó de 0.338 a 0.173). Entonces, la ansiedad laboral por IA no reduce directamente la satisfacción con la vida, sino que, a través del apoyo social, se amortiguan las emociones negativas y el impacto psicológico que estas pueden tener.

Complementariamente, el estudio de Fontes et al. (2025), analizó el impacto del uso de IA en procesos laborales sobre el bienestar psicológico desde una perspectiva integral. Los resultados mostraron que la IA puede contribuir de forma positiva a la satisfacción laboral y al bienestar cuando esta se percibe como una herramienta de apoyo y no como una amenaza al trabajo, resaltando la importancia de los factores contextuales en la experiencia del trabajador. Se evidenció que la colaboración trabajador-IA se relaciona positivamente con el compromiso laboral ( $\beta = 0.142$ ,  $p < .01$ ), lo cual confirma que estas tecnologías pueden funcionar como un recurso laboral motivacional. En la misma línea, se observó una relación positiva significativa entre la colaboración trabajador-IA y el equilibrio trabajo-vida ( $\beta = 0.234$ ,  $p < .001$ ), lo que indica que el uso colaborativo de IA contribuye directamente a la mejora de la percepción entre la vida laboral y personal. En cuanto al análisis de mediación, se mostró que el compromiso laboral medió parcialmente la relación entre colaboración con IA y el balance vida-trabajo ( $\beta$  indirecto = 0.054,  $p < .05$ ). Además, el compromiso laboral presentó un efecto directo fuerte sobre el balance vida-trabajo ( $\beta = 0.379$ ,  $p < .001$ ). En cuanto a la conciencia sobre la IA, esta se relacionó negativamente con el compromiso laboral ( $\beta = -0.235$ ,  $p < .01$ ). Sin embargo, la interacción entre la colaboración con IA y la conciencia de IA mostró un efecto positivo sobre el compromiso ( $\beta = 0.085$ ,  $p < .05$ ), lo cual indica que en contextos donde se halla una colaboración activa con la IA, la percepción de amenaza puede convertirse en un estímulo motivacional.

No obstante, desde una perspectiva aplicada al ámbito de recursos humanos, Horodyski (2023), analizó la percepción de los reclutadores frente al uso de herramientas de IA en procesos de selección. Se halló que, si bien los reclutadores

reconocen los beneficios del uso de estas herramientas en la eficiencia y reducción de carga operativa, también reportan niveles elevados de estrés tecnológico, preocupación ética y presión por el uso adecuado frente a ellas. Dichos factores impactan directamente en el bienestar psicológico y la experiencia laboral del trabajador. Los resultados del análisis de regresión mostraron que la expectativa de desempeño se asoció de manera significativa y positiva con la intención conductual de utilizar herramientas de IA en reclutamiento ( $\beta = 0.17$ ,  $p < .001$ ). Asimismo, la frecuencia de uso de estas herramientas presentó un efecto positivo significativo (de baja magnitud) en la intención de uso de estas ( $\beta = 0.05$ ,  $p < .001$ ).

Desde otra perspectiva, Kim y Lee (2024), evaluaron las implicancias de la adopción de IA en la salud mental de los trabajadores, tomando en consideración la autoeficacia como moderador entre estos. Los resultados indicaron que la adopción organizacional de IA se asocia de forma positiva con el estrés laboral ( $r = 0.20$ ,  $p < .01$ ), el cual se relaciona con el burnout significativamente ( $r = 0.52$ ,  $p < .01$ ). En relación con ello, la adopción de IA predijo significativamente el estrés laboral ( $\beta = 0.286$ ,  $p < .001$ ), mientras que este último predijo el burnout ( $\beta = 0.568$ ,  $p < .001$ ), configurándose como una mediación total. Asimismo, la autoeficacia en el aprendizaje de IA moderó esta relación, lo cual debilita el efecto de la adopción de IA sobre el estrés laboral ( $\beta = -0.279$ ,  $p < .001$ ). Entonces, la autoeficacia sirve como un atenuante frente a los efectos negativos de la IA, siendo estos el estrés ( $r = -0.11$ ,  $p < .05$ ) y la ansiedad, logrando promover un mayor bienestar psicológico.

Asimismo, en el estudio de Kumar et al. (2023), se analizaron los efectos de la adopción de sistemas de IA en la gestión de RRHH sobre distintas variables psicológicas en los trabajadores. Los resultados mostraron que la utilidad percibida influyó de forma positiva y significativa en la aceptación de IA ( $\beta = 0.116$ ,  $p = 0.008$ ), mientras que la actitud hacia la IA tuvo un efecto mayor sobre la aceptación de esta ( $\beta = 0.176$ ,  $p = 0.003$ ). Del mismo modo, las normas subjetivas se relacionaron positivamente con la aceptación ( $\beta = 0.168$ ,  $p = 0.002$ ) y el control conductual percibido mostró uno de los efectos más significativos sobre la aceptación ( $\beta = 0.194$ ,  $p = 0.003$ ). Por su parte, la utilidad percibida influyó de manera significativa en la actitud ( $\beta = 0.162$ ,  $p = 0.006$ ) y la facilidad de uso percibida predijo esta última ( $\beta = 0.134$ ,  $p = 0.020$ ). Además, la facilidad mostró tener un fuerte efecto sobre la utilidad percibida ( $\beta = 0.432$ ,  $p < 0.001$ ). En referencia a los aspectos organizacionales, el apoyo del supervisor tuvo un efecto significativo sobre la utilidad percibida ( $\beta = 0.264$ ,  $p < 0.001$ ), la actitud ( $\beta = 0.155$ ,  $p = 0.009$ ) y, específicamente, sobre las normas subjetivas ( $\beta = 0.662$ ,  $p < 0.001$ ), siendo este el coeficiente más alto del estudio. Esto quiere decir

que, por más que la aceptación se asocia de manera positiva con el compromiso y el control de comportamiento, se identificó que, si es que se percibe una falta de control o se tiene una escasa capacitación tecnológica por parte de la organización al trabajador, esto puede tener efectos negativos en dicho desempeño.

Por otro lado, en la investigación de Li et al. (2026) se examinó la influencia de la adopción organizacional de IA sobre las conductas de *job-crafting* desde una perspectiva de aproximación-evitación. Los resultados mostraron que la adopción de IA se relaciona de forma positiva con la autonomía apoyada por IA, ello predice conductas adaptativas de *job crafting*, mientras que la ansiedad ante la IA predice conductas evitativas. Los análisis de mediación confirmaron que, así como la autonomía, la ansiedad actúa como un mecanismo psicológico que conecta la adopción de IA con el bienestar laboral y la adaptación conductual de los trabajadores. De esta manera, se identificó una relación positiva significativa entre la adopción organizacional de IA y la autonomía apoyada por IA ( $r=0.145$ ,  $p < 0.01$ ), así como una relación positiva significativa entre la adopción organizacional de IA y la ansiedad ante la IA ( $r=0.345$ ,  $p < 0.01$ ). Asimismo, la autonomía apoyada por IA se asoció positivamente con las conductas de aproximación de *job crafting* ( $r = .367$ ,  $p < .01$ ), mientras que la ansiedad ante la IA mostró una asociación positiva con las conductas evitativas de *job crafting* ( $r = .149$ ,  $p < .01$ ). Los análisis de regresión mediante modelos estructurales indicaron que la adopción organizacional de IA predijo positivamente la autonomía apoyada por IA ( $\beta = .119$ ,  $p < .001$ ), y que, a su vez, también predijo de forma significativa las conductas de aproximación de *job crafting* ( $\beta = .370$ ,  $p < .001$ ). Paralelamente, la adopción organizacional de IA predijo de forma significativa la ansiedad ante la IA ( $\beta = .263$ ,  $p < .001$ ), la cual se vio asociada positivamente con las conductas evitativas de *job crafting* ( $\beta = .151$ ,  $p < .01$ ).

Finalmente, Zhang y Zheng (2024), analizaron la relación entre la implementación de IA en el trabajo y el bienestar psicológico. Los resultados mostraron que en contextos laborales favorables, la IA se puede transformar en un recurso psicológico en lugar de una fuente de estrés o malestar. Los análisis correlacionales indicaron que la conciencia de amenaza de IA se correlacionó positivamente con el agotamiento emocional ( $r = 0.649$ ,  $p < .001$ ), la inseguridad laboral ( $r = 0.659$ ,  $p < .001$ ) y la interferencia trabajo-familia ( $r = 0.681$ ,  $p < .001$ ). Por su parte, la inseguridad laboral mostró una correlación positiva con el agotamiento emocional ( $r = 0.720$ ,  $p < .001$ ) y con la interferencia trabajo-familia ( $r = 0.700$ ,  $p < .001$ ). Por último, la interferencia trabajo-familia se vio significativamente asociada con el agotamiento emocional ( $r = 0.727$ ,  $p < .001$ ). De acuerdo a los

análisis de regresión, la conciencia de amenaza de IA logró predecir de manera positiva el agotamiento emocional ( $\beta = 0.648$ ,  $p < .001$ ). Cuando se introdujeron variables mediadoras sobre el agotamiento emocional en el análisis, el efecto de conciencia de IA como amenaza en esta variable se mantuvo significativo, pero se redujo ( $\beta = 0.159$ ,  $p = .004$ ), lo que indica una mediación parcial. De este modo, la conciencia de amenaza de IA predijo significativamente la inseguridad laboral ( $\beta = 0.655$ ,  $p < .001$ ) y la interferencia trabajo-familia ( $\beta = 0.413$ ,  $p < .001$ ). Asimismo, la inseguridad laboral predijo el agotamiento emocional ( $\beta = 0.341$ ,  $p < .001$ ) y la interferencia trabajo-familia ( $\beta = 0.436$ ,  $p < .001$ ), mientras que la interferencia trabajo-familia predijo el agotamiento emocional ( $\beta = 0.381$ ,  $p < .001$ ).

## Discusión

El presente reporte de revisión aplicada permitió analizar de manera integrada el efecto del uso de inteligencia artificial sobre el bienestar psicológico de los trabajadores de empresas públicas y privadas en distintos sectores. Los estudios revisados evidencian que la incorporación de IA en los procesos organizacionales conforma un fenómeno complejo y ambivalente, cuyos efectos psicológicos pueden manifestarse por un lado, de forma negativa con variables relacionadas como el estrés, la ansiedad o inseguridad laboral, como y con variables relacionadas al aspecto positivo de bienestar, como la autoeficacia, autonomía percibida y satisfacción laboral. Los hallazgos coinciden en que cuando el uso de IA en el ámbito laboral se percibe como una demanda laboral adicional, los trabajadores pueden percibir una mayor incertidumbre respecto a sus competencias para realizar sus labores, la estabilidad de su rol laboral y la pérdida de empleo. Asimismo, estudios como los de Cai et al. (2024) y Feng et al. (2025), muestran que la ansiedad asociada al uso de IA puede generar mayores niveles de malestar psicológico, emociones negativas y menor satisfacción vital, reforzando lo mencionado previamente. De esta forma, los resultados se alinean con el modelo de Job Demands-Resources (JD-R), el cual implica que cuando se da un incremento de demandas laborales y no se tienen los recursos adecuados para enfrentar dichas demandas, se da un incremento de estrés y desgaste psicológico. Sin embargo, de la mano con lo mencionado, la IA no es un factor estresante en sí misma, sino que, en la medida en la que aumentan las exigencias cognitivas, emocionales o de adaptación a estas tecnologías sin un apoyo organizacional necesario, sí puede llegar a serlo.

Sin embargo, los resultados también muestran que la IA puede conformar un recurso laboral cuando se complementa de condiciones laborales facilitadoras. Investigaciones como las de

Kim y Lee (2024), Li et al. (2026) y Fontes et al. (2026) indican que, factores como la autoeficacia tecnológica, el apoyo organizacional y la autonomía apoyada por IA pueden incrementar el compromiso, la satisfacción y la percepción de control en el ámbito laboral. En casos como este, la IA puede ayudar a optimizar el desempeño, reduciendo la carga laboral percibida e incrementando las experiencias psicológicas positivas. Con respecto al JD-R, estos hallazgos refuerzan la idea central del modelo, por lo que la presencia de recursos laborales adecuados puede atenuar los efectos psicológicos negativos de las demandas tecnológicas y mejorar el bienestar.

Un aspecto a resaltar es el rol moderador que se encuentra en los estudios por parte de variables psicosociales, como lo son el apoyo social y organizacional sobre variables asociadas al bienestar psicológico de los trabajadores. Por ejemplo, en el estudio de Feng et al. (2025), se evidencia que el apoyo social sirve como un atenuante frente a la IA y las emociones negativas. Asimismo, Kumar et al. (2023), destacan la influencia del apoyo del supervisor en las normas subjetivas del trabajador y las actitudes hacia la adopción de IA por parte de estos. Por ende, dichos resultados demuestran que el impacto psicológico de la IA no depende exclusivamente del sistema en sí, sino del contexto en el que se implementa, lo que resulta consistente con los enfoques de psicología organizacional y psicosocial.

Las diferencias entre los resultados de los estudios pueden deberse principalmente al uso de metodologías distintas o contextos diversos en los que se llevaron a cabo las investigaciones. Algunos estudios evalúan el uso de IA de manera general, mientras que otros se centran en aplicaciones en áreas o labores específicas, como el reclutamiento, asistentes virtuales o automatización de tareas, lo cual incluye directamente en los resultados de estos. En este sentido, la diversidad de instrumentos utilizados para medir el bienestar psicológico (los cuales midieron variables como estrés, ansiedad, compromiso, satisfacción vital, etc.) dificulta la comparación directa entre investigaciones, pero refuerza el hecho de que el bienestar psicológico es un constructo multidimensional.

Algunas de las limitaciones comunes de los estudios seleccionados son el predominio de investigaciones transversales, ya que esto dificulta el establecimiento de relaciones causales exactas entre el uso de IA y el bienestar psicológico. Asimismo, varias de las investigaciones se basan en sectores o áreas muy específicas, mientras que otros utilizan una muestra más general. Al no tener muestras similares en todos los estudios, la generalización de los hallazgos a otros contextos se ve limitada. También, en las escalas utilizadas, se utilizan medidas de autorreporte de forma frecuente, lo que puede generar sesgos perceptivos.

Para abordar las limitaciones identificadas, futuras investigaciones podrían enfocarse en diseños longitudinales, que permitan analizar la evolución del bienestar psicológico a medida que se da la adaptación de la IA en procesos laborales, así como, también, investigaciones que incluyan variables moderadoras como liderazgo y clima organizacional. Asimismo, resulta necesario profundizar en contextos latinoamericanos en donde se observa que las investigaciones y la información con respecto al tema son limitadas.

Desde una perspectiva aplicada, los hallazgos del presente reporte de revisión, resulta altamente relevante para el ámbito organizacional ya que ayuda a comprender cómo el uso de IA impacta el bienestar psicológico de los colaboradores y permite diseñar estrategias de intervención preventiva, como lo serían programas de capacitación, el fortalecimiento de la autoeficacia tecnológica, pautas de acompañamiento psicosocial y apoyo laboral durante el proceso de digitalización, intervenciones de reducción del tecnoestrés, y lineamientos orientados a la implementación ética de estas herramientas, centradas en la persona por parte de la empresa, exigiendo la promoción de entornos laborales psicológicamente saludables. De este modo, la IA puede ser vista no solo como una herramienta para incrementar la eficiencia organizacional sino también como un factor laboral que promueve el bienestar psicológico, en lugar de ser un factor que puede resultar en un riesgo psicosocial.

## Conclusiones

A partir de la revisión de los estudios seleccionados, se concluye que, si bien la IA como herramienta puede actuar como un factor de riesgo, también puede ser uno de protección, dependiendo de los recursos organizacionales con los que se implementa y la situación contextual de la empresa.

En relación con el objetivo del presente reporte de revisión aplicada, se confirma que el uso de IA en el ámbito laboral tiene efectos en el bienestar psicológico. Por un lado, cuando la IA se percibe como una herramienta útil, fácil de usar y esto se ve validado por el entorno, puede ejercer efectos positivos en el bienestar psicológico. Asimismo, mayores niveles de compromiso, autonomía, satisfacción laboral y bienestar subjetivo se ven vinculados estrechamente con la autoeficacia tecnológica, el apoyo del supervisor, la capacitación adecuada y, como se mencionó previamente, la utilidad de la IA. Dichos hallazgos se alinean con el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), ya que este permite comprender cómo la IA puede ser tanto una demanda estresora como un recurso motivacional para los trabajadores

Sin embargo, en cuanto al aspecto negativo el uso de estos sistemas se puede ver vinculado con variables como el tecnoestrés, la ansiedad ante la IA y el agotamiento emocional. Estos hallazgos evidencian que, cuando estas herramientas son

percibidas como una demanda excesiva, ambigua o amenazante, el bienestar psicológico tiende a disminuir, sobre todo en contextos laborales que cuentan con un nivel bajo de apoyo social, inseguridad laboral o escasa capacitación tecnológica.

Si bien se ha dado un avance en cuanto a la comprensión del efecto, los estudios revisados presentan algunas limitaciones. Se identifica el predominio de diseños transversales, así como el uso de herramientas heterogéneas y muestras concentradas en sectores específicos o contextos culturales particulares, lo que genera una limitación en cuanto a la generalización de resultados. Por ello, se requeriría un mayor número de investigaciones longitudinales, con el propósito de poder analizar la evolución del efecto psicológico de la IA en los trabajadores.




En este sentido, futuras investigaciones podrían centrarse en el desarrollo de estudios longitudinales y comparativos, permitiendo un mejor análisis en cuanto a las repercusiones del uso de IA en el bienestar psicológico de los colaboradores. Asimismo, se podría recomendar la profundización en el rol de las variables mediadoras y/o moderadoras, como lo serían el apoyo organizacional, el clima y cultura laboral y la percepción de control, con la finalidad de comprender de forma integral todos los mecanismos psicológicos involucrados en los efectos de la IA.

## Referencias

- Ali, I., Arslan, A., Cooper, C., Golgeci, I., & Khan, Z. (2022). Artificial intelligence and human workers interaction at team level: A conceptual assessment of the challenges and potential HRM strategies. *International Journal of Manpower*, 43(1), 75–88. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2021-0052>
- Arora, D., Kaur, K., & Sujan, B. (2025). Artificial intelligence, job insecurity and employee adaptation: A JD-R model perspective. *Journal of Informatics Education and Research*, 5(4), 1897–1905.
- Asif, M., Alshdaifat, S., Sharif, M., Hanaysha, J., & Zhang, L. (2025). Artificial intelligence and employee outcomes: Investigating the role of job insecurity and technostress in the hospitality industry. *Acta Psychologica*, 253, 104733. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104733>
- Bakker, A., Bono, J., & Ilies, R. (2024). Crafting well-being: Employees can enhance their own well-being by savoring, reflecting upon, and capitalizing on positive work experiences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 63–91. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-045931>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bankins, S., Marrone, M., Ocampo, A., Restubog, S., & Woo, S. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 45, 159–182. <https://doi.org/10.1002/job.2735>
- Brown, A., Chao, P., Dishop, C., Kuznetsov, A., & Woolley, A. (2025). Machines in the middle: Using artificial intelligence (AI) while offering help affects warmth, felt obligations, and reciprocity. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10068-x>
- Cai, Q., Chang, P., Guo, H., & Zhang, W. (2024). Does AI-driven technostress promote or hinder employees' artificial intelligence adoption intention? A moderated mediation model of affective reactions and technical self-efficacy. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 413–427.
- Chai, T., & Sha, C. (2025). When digital-AI transformation sparks adaptation: Job crafting and AI knowledge in job insecurity contexts. *Frontiers in Psychology*, 16, 1612245. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1612245>. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S441444>
- Chen, C., Liang, J., Wu, J., & Zhu, Y. (2025). When I have the advantage, I prefer AI! The influence of an applicant's relative advantage on the preference for artificial intelligence decision-making. *Journal of Business and Psychology*, 40, 1209–1229. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10012-z>
- Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 567. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>
- Chui, M., Hazan, E., Roberts, R., Singla, A., Smaje, K., Sukharevsky, A., Yee, L., & Zimmel, R. (2023, June 14). The economic potential of generative AI: The next productivity frontier. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/tech-and-ai/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier>
- Comunale, M., & Manera, A. (2024). The economic impacts and the regulation of AI: A review of the academic literature and policy actions (IMF Working Paper No. WP/24/65). International Monetary Fund.
- Deci, E., Olafsen, A., & Ryan, R. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dimoff, J., & Gilbert, S., & Kelloway, E. (2023). Mental health in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 363–387. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>
- Feng, Z., Chen, S., Hao, M., Hu, C., Xu, J., & Zhang, Y. (2025). Impact of AI workplace anxiety on life satisfaction among service industry employees: Exploring mediating and moderating factors. *Frontiers in Psychology*, 16, 1603393. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1603393>
- Fontes, A., Pinho, J., & Santos, G. (2026). Balancing the double-edged sword of artificial intelligence: Job demands, resources, and work–life balance. *Computers in Human Behavior Reports*, 21, 100924. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100924>
- Fosch-Villaronga, E., & Rigotti, C. (2024). Fairness, AI & recruitment. *Computer Law & Security Review*, 53, 105966. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.105966>
- Fox, A. K., Fox, J. D., Makarius, E., & Mukherjee, D. (2020). Rising with the machines: A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization. *Journal of Business Research*, 120, 262–273. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.045>
- Halbesleben, J., Hobfoll, S., Neveu, J., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Horodyski, P. (2023). Applicants' perception of artificial intelligence in the recruitment process. *Computers in Human Behavior Reports*, 11, 100303. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100303>
- Horodyski, P. (2023). Recruiter's perception of artificial intelligence (AI)-based tools in recruitment. *Computers in Human Behavior Reports*, 10, 100298. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100298>
- Kim, B., & Lee, J. (2024). The mental health implications of artificial intelligence adoption: The crucial role of self-efficacy. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 1561. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04018-w>
- Kim, J., Park, J., & Woo, S. (2024). Attitudes towards artificial intelligence at work: Scale development and validation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12502>
- Krakowski, S., & Raisch, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. *Academy of Management Review*, 46(1), 192–210. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0072>
- Kumar, S., Patel, P., Prikshat, V., & Varma, A. (2025). Impact of organizational facilitators and perceived HR effectiveness on acceptance of AI-augmented HRM: An integrated TAM and TPB perspective. *Personnel Review*, 54(3), 879–912. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2023-0303>
- Li, X., Liu, Q., Tan, H., & Tian, Q. (2026). How does organizational AI adoption affect employees' job crafting behaviors? An approach–avoidance perspective. *Frontiers in Psychology*, 16, 1690238. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1690238>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). Assessing potential future artificial intelligence risks, benefits and policy imperatives (OECD Artificial Intelligence Papers No. 27). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3f4e3dfb-en>
- United Nations Environment Programme. (2025). AI has an environmental problem. Here's what the world can do about it. UNEP. <https://www.unep.org/news-and-stories/story/ai-has-environmental-problem-heres-what-world-can-do-about>
- Zhang, T. & Zheng, J. (2025). Association between AI awareness and emotional exhaustion: The serial mediation of job insecurity and work interference with family. *Behavioral Sciences*, 15(4), 401. <https://doi.org/10.3390/bs15040401>

# Vannina Vázquez

## ORGANIZACIONAL VAZQUEZ CHANOVE VANNINA (E FINAL) - TURNITIN

-  Entrega 2
-  TSP 2026 entrega 2
-  Universidad de Lima

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497070091

Fecha de entrega

3 mar 2026, 8:15 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 mar 2026, 8:16 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

ORGANIZACIONAL\_VAZQUEZ\_CHANOVE\_VANNINA\_E\_FINAL\_-\_TURNITIN.docx

Tamaño del archivo

36.5 KB

9 páginas

6673 palabras

36.548 caracteres




## 2% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

### Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**  
7 caracteres sospechosos en N.º de página  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 2% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 1% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

<div style="background-color: #f08080; border-radius: 10px; padding: 2px 10px; display: inline-block;">1</div>	<div style="background-color: #f08080; border-radius: 10px; padding: 2px 10px; display: inline-block;">Publicación</div>	
<b>Carlos Alfonso Enrique Inchaustegui García. "Innovative administrative manage...</b>		<1%
<hr/>		
<div style="background-color: #4682b4; border-radius: 10px; padding: 2px 10px; display: inline-block;">2</div>	<div style="background-color: #4682b4; border-radius: 10px; padding: 2px 10px; display: inline-block;">Trabajos del estudiante</div>	
<b>Universidad de Lima</b>		<1%
<hr/>		
<div style="background-color: #3cb371; border-radius: 10px; padding: 2px 10px; display: inline-block;">3</div>	<div style="background-color: #3cb371; border-radius: 10px; padding: 2px 10px; display: inline-block;">Internet</div>	
<b>repositorio.ulima.edu.pe</b>		<1%
<hr/>		
<div style="background-color: #8a2be2; border-radius: 10px; padding: 2px 10px; display: inline-block;">4</div>	<div style="background-color: #8a2be2; border-radius: 10px; padding: 2px 10px; display: inline-block;">Internet</div>	
<b>ddd.uab.cat</b>		<1%