

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE ANSIEDAD Y AUTOEFICACIA ANTE EL AUGE DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES FORMALES

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

Marco Antonio Jaymez Essenwanger

20182757

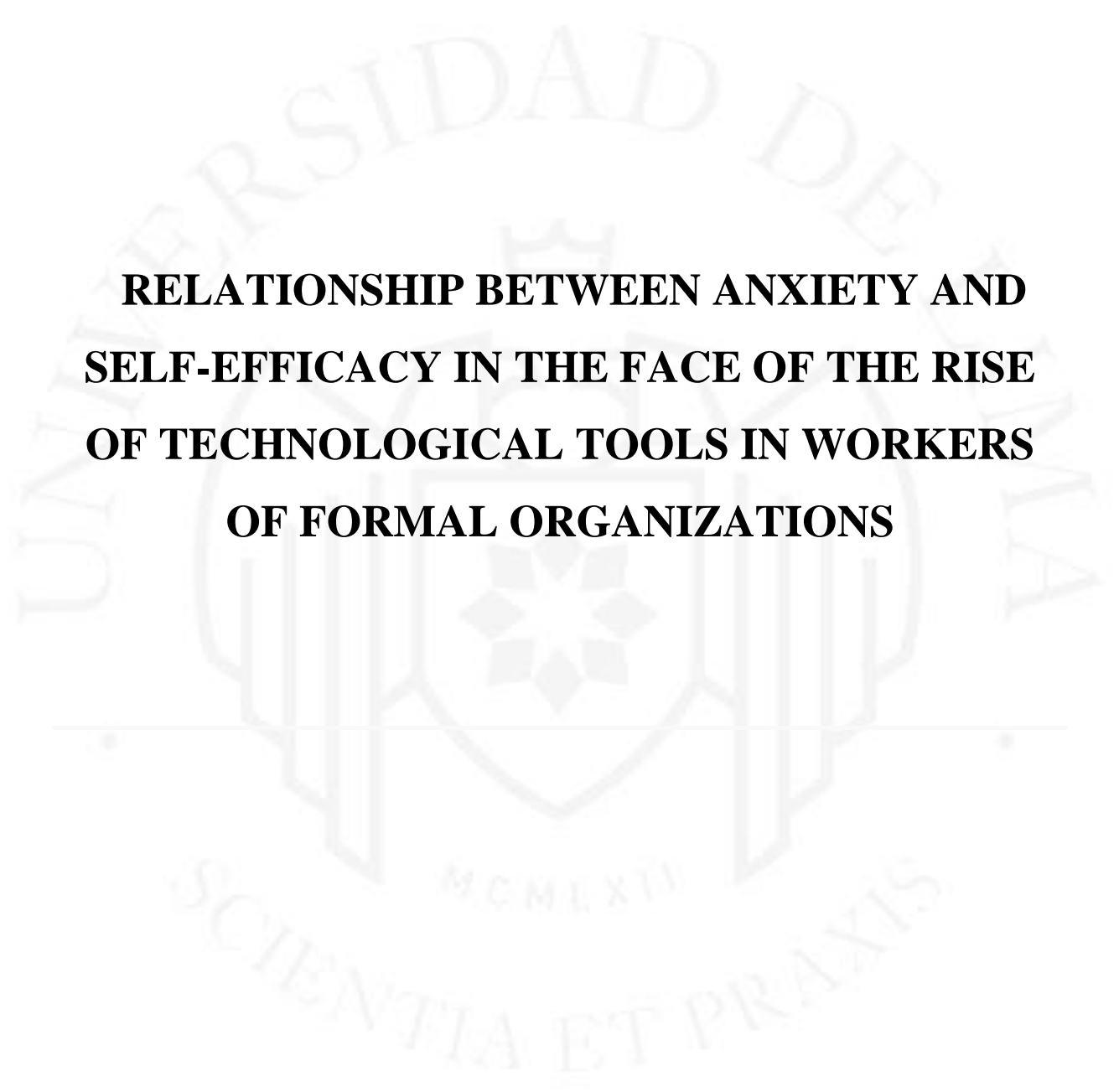
Mauricio Marcelo Mendoza Doberti

20193730

Asesor

Luis Alberto Esaine Suarez

Lima – Perú
marzo de 2026



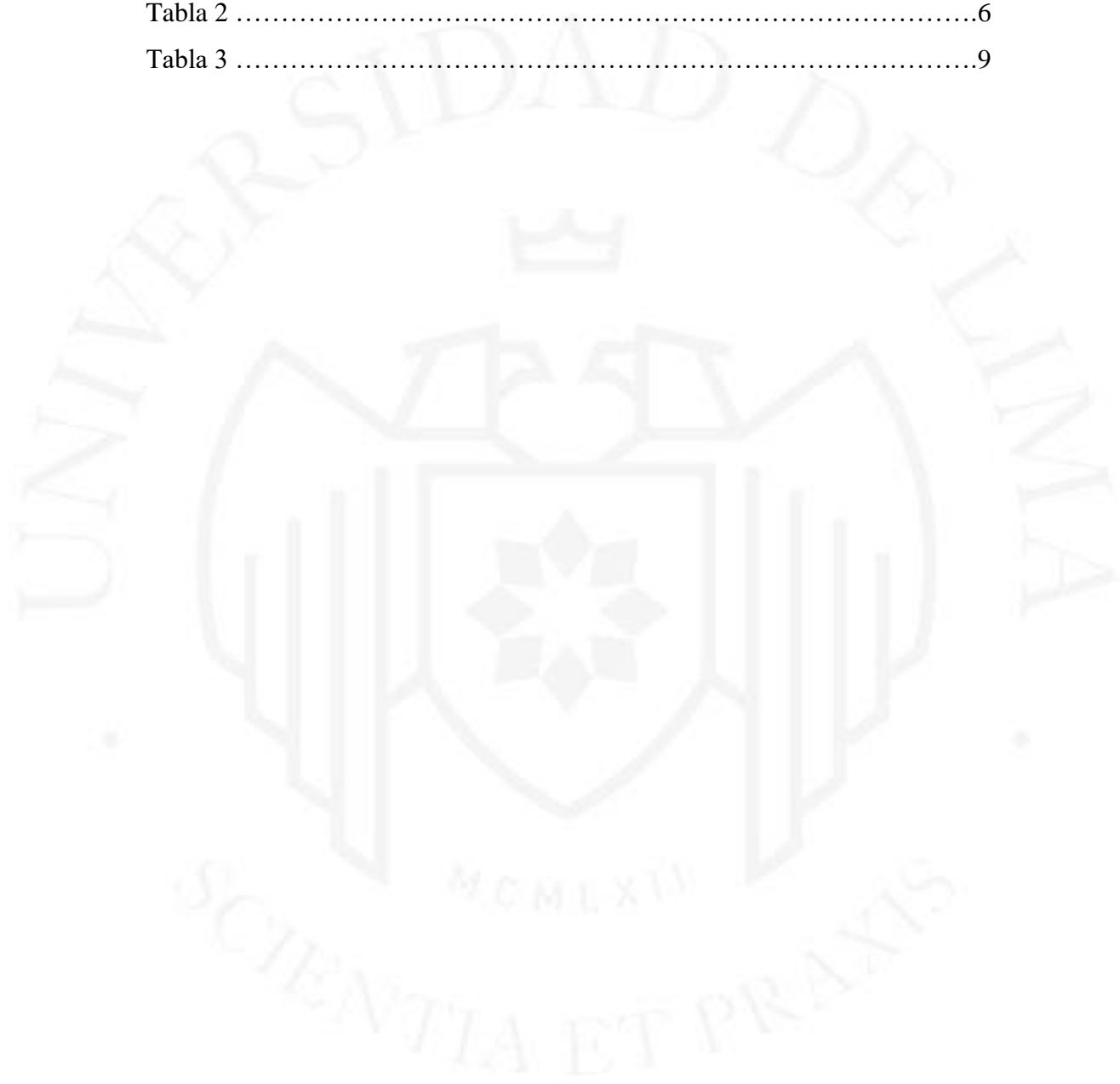
**RELATIONSHIP BETWEEN ANXIETY AND
SELF-EFFICACY IN THE FACE OF THE RISE
OF TECHNOLOGICAL TOOLS IN WORKERS
OF FORMAL ORGANIZATIONS**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA	3
RESULTADOS	4
DISCUSIÓN	13
CONCLUSIONES	15
REFERENCIAS	16

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	5
Tabla 2	6
Tabla 3	9



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 14



Relación entre ansiedad y autoeficacia ante el auge de herramientas tecnológicas en trabajadores de organizaciones formales

Marco Antonio Jaymez Essenwanger¹, Mauricio Marcelo Mendoza Doberti²,

20182757@aloe.ulima.edu.pe¹, 20193730@aloe.ulima.edu.pe²

Universidad de Lima

Resumen: La autoeficacia y la ansiedad son dos variables sumamente estudiadas en contextos laborales y cuya importancia ha sido magnificada ante el surgimiento de herramientas tecnológicas inteligentes. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la autoeficacia en el uso de herramientas de inteligencia artificial y la ansiedad frente a estas tecnologías en trabajadores de organizaciones formales. Se realizó una revisión aplicada siguiendo los lineamientos PRISMA a través de un proceso de búsqueda en las bases de datos Scopus, Web of Science, Dialnet, Scielo y ResearchGate considerando los años 2021 y 2026. Se seleccionaron 10 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión especificados. Los hallazgos determinan que existe una relación negativa y significativa, pero funcionalmente heterogénea, entre la autoeficacia y ansiedad en contextos emergentes de herramientas tecnológicas inteligentes considerando colaboradores formales, en donde la primera ejerce como un recurso psicológico regulatorio. Se enfatiza en la importancia de intervenir estratégicamente sobre las creencias limitantes de las propias competencias considerando a los colaboradores desde un punto de vista organizacional, así como incidir en la investigación emergente a nivel nacional.

Palabras clave: autoeficacia, ansiedad, inteligencia artificial

Abstract: Self-efficacy and anxiety are two extensively studied variables in work contexts, and their importance has been magnified by the emergence of intelligent technological tools. This study aimed to determine the relationship between self-efficacy in the use of artificial intelligence tools and anxiety related to these technologies among employees of formal organizations. An applied review was conducted following the PRISMA guidelines through a search of the Scopus, Web of Science, Dialnet, Scielo, and ResearchGate databases, considering the years 2021 and 2026. Ten articles were selected that met the specified inclusion criteria. The findings establish a significant, but functionally heterogeneous, negative relationship between self-efficacy and anxiety in emerging contexts involving intelligent technological tools, considering formal employees, where self-efficacy acts as a regulatory psychological resource. The importance of strategically addressing limiting beliefs about one's own abilities is emphasized, considering employees from an organizational perspective, as well as influencing emerging research at the national level.

Keywords: self-efficacy, anxiety, artificial intelligence

Introducción

Como parte del esfuerzo histórico del ser humano por superar sus limitaciones, la tecnología ha permitido transformar la realidad mediante soluciones prácticas orientadas a la eficiencia, el control y la optimización de procesos, satisfaciendo necesidades y generando beneficios tanto individuales como colectivos. En este contexto, una de las herramientas más disruptivas y de desarrollo relativamente reciente es la inteligencia artificial (IA), la cual ha adquirido un papel central en múltiples ámbitos del quehacer humano (Leong et al., 2025).

A diferencia de otras tecnologías diseñadas para simplificar capacidades físicas u operativas, la inteligencia artificial comprende propósitos de carácter general, cuyas características estructurales y funcionales le confieren una elevada versatilidad. Su impacto trasciende lo instrumental y genera una transformación de alcance cognitivo, organizacional y social, aún en proceso de comprensión y delimitación teórica (Elfar, 2025). En ese sentido según Nguyen y Vo (2022), señalan que las herramientas tecnológicas basadas en IA han impactado a economías y mercados financieros que involucra hasta a 6 billones de personas, lo que refleja su alcance global y su consolidación como fenómeno sociotécnico.

Esta flexibilidad ha permitido que la inteligencia artificial se inserte de manera transversal en los distintos ámbitos del quehacer cotidiano. Sin embargo, dicha inserción no es pasiva, sino que reconfigura profundamente los principios que lo sustentan. En este sentido el trabajo constituye una de las manifestaciones más representativas de la acción humana y por ende uno de los espacios donde el impacto de la IA resulta más evidente (Meng et al., 2025). Por ejemplo, Zarifhonarvar (2024), estima que el 32% de las funciones y tareas asociadas a diversas posiciones laborales podrían verse directamente impactadas como herramientas como ChatGpt; mientras que un 36%, experimentarían un impacto moderado. Asimismo, Giering y Kirchner (2025), reportan que aproximadamente el 25% de los trabajadores en Alemania usan de forma intensiva herramientas de inteligencia artificial en sus actividades laborales cotidianas.

Considerando el contexto nacional, se establece que, en las economías emergentes latinoamericanas como la peruana, un 40% de puestos de trabajo pueden verse afectados ante un posible desplazamiento laboral a causa de la IA, reflejando los inconvenientes de su magnificación actual sin un plan de acción previo (Meza et al., 2024). Por otro lado, según Roman (2024), el INEI establece que un 24% de la PEA se encuentra

expuesto al uso de la IA, además de lo establecido por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, el cual establece que en Perú el 50% de posiciones asociadas a tareas automatizadas presentan un riesgo alto de sustitución tecnológica.

Desde la perspectiva de la IA, ha supuesto una modificación sustancial del trabajo, ya que no solo transforma la manera en que se realizan las tareas, sino también que tareas se ejecutan, quienes la realizan y cómo se define la competencia laboral. (Chen et al., 2025). No obstante, centrar el análisis exclusivamente en los cambios estructurales resulta insuficiente si no se consideran los cambios psicológicos que estos adquieren para el individuo particularmente, así como para el trabajador. En este marco surge el concepto de "IA Awareness" en el cual se hace referencia a la percepción subjetiva de los empleados respecto al grado en que sus puestos de trabajo son susceptibles a ser reemplazados por sistemas basados en inteligencia artificial (Song et al., 2025; Kong et al., 2025).

En función de lo expuesto el presente estudio se adscribe a la temática y línea de investigación vinculada a sociedad y comportamiento humano, específicamente a la sublínea de comportamiento social. En tanto analiza el impacto de la inteligencia artificial en la dinámica laboral y en el bienestar psicológico, así como en los procesos cognitivos y emocionales de los trabajadores.

Considerando el alto potencial de la IA para reducir costos, optimizar tiempos, mejorar la productividad y elevar la eficiencia organizacional, resulta comprensible que su incorporación genere respuestas cognitivas y emocionales en los trabajadores. En particular, emerge la percepción de amenaza frente a un posible reemplazo parcial o total del trabajador humano por sistemas automatizados, fenómeno que ha sido asociado al desarrollo de ansiedad por la incorporación de la IA (Razak, 2021; Li et al., 2025).

Ante este escenario, los empleados suelen desplegar estrategias compensatorias para contrarrestar dicha amenaza, tales como involucrarse en procesos acelerados de aprendizaje, incrementar su carga laboral y ampliar sus responsabilidades con el fin de mostrarse más versátiles y competitivos (Kim & Lee, 2024; Kong et al., 2025). No obstante, estas respuestas pueden derivar en un desgaste progresivo cuando no cuentan con el apoyo organizacional necesario.

La evidencia empírica indica que estas creencias y respuestas pueden dar lugar a un ciclo potencialmente vicioso, puesto que la ansiedad frente a la IA tiende a erosionar el compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo, disminuyendo la motivación y la confianza de los empleados para interactuar con estas tecnologías (Leong et al., 2025). En última instancia, ello se traduce en

consecuencias negativas como menor productividad, intención de abandono laboral, agotamiento emocional, incremento del estrés, dificultades en el aprendizaje continuo, aversión al uso de la IA, tensiones interpersonales y un deterioro del bienestar integral (Elfar, 2025; Chen et al., 2025; Saeidavi et al., 2025).

Desde esta perspectiva la incorporación de la IA, representa un desafío tanto para las organizaciones que deben de equilibrar la innovación tecnológica con una implementación ética y responsable como para los trabajadores quienes enfrentan estados emocionales caracterizados por preocupación y activación fisiológica propios de la ansiedad, y que además deben movilizar recursos personales para afrontar la adversidad, también entendido como autoeficacia (Teke, 2025; Zhang et al., 2026).

En este contexto de inserción de la IA, el sentido de autoeficacia se refiere a la percepción que tienen los individuos sobre su capacidad de usar efectivamente herramientas inteligentes. La evidencia empírica, demuestra que niveles elevados de autoeficacia en IA se asocian de mejor manera a una adaptación a los cambios tecnológicos, mayor resiliencia laboral y un desempeño más favorable (Kim & Lee, 2024; Razak, 2022; Leong et al., 2025; Song et al., 2025; Zhao, 2025).

En contraste, la ansiedad frente a la IA se conceptualiza como el temor a la pérdida del empleo o a la obsolescencia de las propias competencias laborales debido a la automatización y digitalización del trabajo (Uçar et al., 2025; Sha et al., 2025). Si bien la literatura sugiere que la autoeficacia en IA favorece la aceptación tecnológica y el desempeño laboral, también se ha documentado consistentemente el impacto negativo de la ansiedad relacionado con la IA, lo que ha impedido alcanzar un consenso claro respecto a la dirección y naturaleza de la relación entre ambas variables (Chen et al., 2025).

Este planteamiento encuentra sustento en la teoría social cognitiva propuesta por Albert Bandura (1977), la cual propone que la ansiedad no es causada directamente por la situación sino por las creencias que las personas poseen de sí mismas en cuanto a su capacidad para enfrentarlas. Desde esta perspectiva la autoeficacia desempeña un rol central en la regulación emocional y conductual frente a contextos demandantes como la incorporación de tecnologías emergentes en el trabajo. Así mismo, Lazarus y Folkman (1984), toman una aproximación similar con su modelo transaccional del estrés y afrontamiento, bajo el cual la ansiedad tiene su origen tras la evaluación circunstancial de que la demanda ambiental percibida excede significativamente los recursos personales de afrontamiento individual, promoviendo respuestas

orientadas ya sea a la regulación emocional o a la modificación de la situación.

Ante esta dinámica asimétrica donde la autoeficacia parece favorecer la adaptación y la resiliencia, mientras que la ansiedad genera efectos predominantemente perjudiciales, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la ansiedad frente a la inteligencia artificial y la autoeficacia ante el uso de herramientas tecnológicas inteligentes en trabajadores?

Para dar respuesta a esta interrogante se adopta un enfoque de revisión aplicada en la literatura empírica que permite sintetizar críticamente los hallazgos de estudios primarios y publicados en revistas de alto impacto en psicología. De acuerdo con Whittemore y Knafl (2005), la revisión integrativa facilita la comprensión de fenómenos emergentes mediante una síntesis flexible y rigurosa de la evidencia disponible.

En este marco el objetivo principal de la presente revisión aplicada es determinar la relación entre la autoeficacia en el uso de herramientas de inteligencia artificial y la ansiedad frente a estas tecnologías en trabajadores de organizaciones formales, con el fin de acotar tendencias que contribuyan al diseño de estrategias organizacionales orientadas a la capacitación, el acompañamiento emocional y la implementación responsable de la IA en el ámbito laboral.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

Considerando los criterios de inclusión, se tuvo en cuenta investigaciones que cuenten con las siguientes características: a) estudios que refieran a la relación entre ansiedad y autoeficacia, ello para poder conocer a profundidad la dinámica causal o correlacional de ambas variables dentro del contexto particular que se está presentando, siendo este el de herramientas tecnológicas inteligentes. b) Estudios que pertenezcan a revistas del ámbito psicológico, debido a que de esta manera se puede validar la confiabilidad de la data empleada, además de seguir un mismo marco teórico psicológico. c) Investigaciones que hayan sido publicadas entre el 2021 y 2026, de esta manera se dispondrá de información actualizada y aplicable al contexto más contemporáneo en cuanto a la literatura se refiere, teniendo una mayor contribución teórica y empírica para el presente estudio. d) Investigaciones que hayan sido publicadas en los idiomas inglés y español, ello para evitar un posible sesgo idiomático que limite el aporte de la literatura. e) Investigaciones con enfoque cuantitativo, debido a que de esta manera se podrá conocer la causalidad entre ambas variables, brindando soporte estadístico.

Por otro lado, considerando los criterios de exclusión, no se consideraron investigaciones que tengan una naturaleza en calidad de a) revisiones sistemáticas, que además de la posibilidad de brindar datos no concluyentes o sin un adecuado respaldo más psicométrico, no generan datos novedosos o actualizados, por lo que su aporte es limitado. b) Tesis, puesto que en su mayoría no están publicadas en revistas indexadas, por lo que no necesariamente disponen de una revisión de pares que corrobore la confiabilidad de la información. c) Investigaciones de un enfoque cualitativo, no permiten conocer el tipo de relación entre ambas variables, limitando en gran medida la cuantificación de la información y resultados. d) Material bibliográfico, debido a que tienden a ser más descriptivos, además de no contar con un apartado metodológico riguroso que asegure la confiabilidad de los resultados.

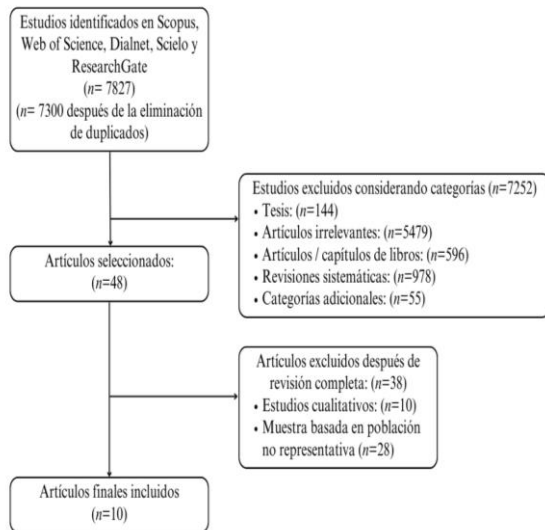
Estrategia de búsqueda

En cuanto a la estrategia de búsqueda esta se efectuó entre diciembre de 2025 y enero de 2026, en diversas bases de datos electrónicas, siendo estas Scopus, Web of Science, Dialnet, Scielo y ResearchGate. Para ello se emplearon las siguientes palabras clave “ansiedad”, “anxiety”, “job anxiety”, “anxiety workplace”, “autoeficacia”, “self efficacy”, “self efficacy workplace”, “perceived competence”, “perceived capability”. Dichas palabras fueron integradas mediante operadores booleanos (AND y OR) de la siguiente forma: ("ansiedad" OR "anxiety" OR "AI anxiety" OR "technostress" OR "work anxiety" OR "job insecurity") AND ("autoeficacia" OR "self-efficacy" OR "AI self-efficacy" OR "digital self-efficacy" OR "technical self-efficacy") AND ("artificial intelligence").

De igual manera, para el proceso de búsqueda de información se empleó las especificaciones y recomendaciones de la guía PRISMA (Urrutia & Bonfill, 2010). Esto brindó las bases para obtener investigaciones que gocen de información confiable y pertinente en cuanto a la temática de estudio. Realizado ello, se obtuvo como resultado 7827 referencias, de las cuales finalmente fueron elegidos 10 que cumplían con los criterios de inclusión y exclusión especificados anteriormente. Para ello se puede visualizar la Figura 1, en la cual se especifica el diagrama de flujo seguido para la selección de investigaciones pertinentes para el respectivo análisis.

Figura 1

Flujograma de Búsqueda de Información



Nota. Elaboración propia.

Resultados

A continuación, se presentan tres tablas en las que se sintetiza la información más relevante de las diez investigaciones incluidas en la presente revisión aplicada.

Tabla 1*Análisis de los resultados seleccionados*

Autor	Año	Título del artículo	País de origen	Participantes
Chang et al.	2023	Does AI-Driven Technostress Promote or Hinder Employees' Artificial Intelligence Adoption Intention? A Moderated Mediation Model of Affective Reactions and Technical Self-Efficacy	China	N = 301
Chen et al.	2025	AI anxiety and knowledge payment: the roles of perceived value and self-efficacy	China	N = 297
Jiang et al.	2026	Substitution or augmentation? How organisational AI adoption approaches influence the willingness to stay of caregivers	China	N = 212
Kim & Lee	2025	Self-efficacy in using artificial intelligence as a shield: mitigating the detrimental effects of organizationally prescribed perfectionism on employee stress and anxiety	Corea del Sur	N = 421
Kim et al.	2024	The Perils of Perfection: Navigating the Ripple Effects of Organizational Perfectionism on Employee Misbehavior through Job Insecurity and the Buffering Role of AI Learning Self-Efficacy	Corea del Sur	N = 412
Leong et al.	2025	The Relationship Between Career Adaptability and Work Engagement Among Young Chinese Workers: Mediating Role of Job Satisfaction and Moderating Effects of Artificial Intelligence Self-Efficacy and Anxiety	China	N = 311
Pressley et al.	2025	Pathways to Teacher Wellbeing: AI Pedagogy Self-Efficacy, Workload, and Anxiety in a Structural Mode	Estados Unidos	N = 400

Saeidavi et al.	2025	Self-Efficacy–Based intervention for stress management in health centers employees	Irán	N = 103
Sharma & Kumra	2022	Relationship between mindfulness, depression, anxiety and stress: Mediating role of self-efficacy	India	N = 382
Teke	2025	Can artificial intelligence anxiety serve as a facilitator: the relationship between pre-service teachers' AI anxiety, their motivated learning and AI self-efficacy	Turquía	N = 435

Tabla 2

Continuación del análisis de los estudios seleccionados

Autor	Instrumentos de evaluación		Confiabilidad		Modelos teóricos	
	Variable 1	Variable 2	Variable 1	Variable 2	Variable 1	Variable 2
Chang et al.	AI anxiety Scale	Technical self-efficacy Scale	$\alpha = .98$	$\alpha = .90$	Teoría de los eventos afectivos (AET)	Teoría de Autoeficacia de Bandura
Chen et al.	Adaptation of AI anxiety scale	Perceived value Scale	$\alpha = .92$	$\alpha = .85$	AI Anxiety Theory	Self efficacy Theory (Teoría Social cognitiva de Bandura)

Jiang et al.	AI Learning Anxiety Job Replacement Anxiety	Self-efficacy	$\alpha = .92$ $\alpha = .88$	$\alpha = .83$	AI Anxiety Theory (Modelo cognitivo social - transaccional)	Self efficacy Theory (Teoría Social cognitiva de Bandura)
Kim & Lee	GAD - 7 Scale	Bandura's self efficacy Scale	$\alpha = .95$	$\alpha = .94$	Modelo de demandas y recursos laborales (JD-R Model)	Teoría Social C cognitiva de Bandura
Kim et al.	Job insecurity	Self-Efficacy in AI Learning Scale	$\alpha = .91$	$\alpha = .93$	Affective Events Theory (Teoría Social cognitiva de Bandura)	Teoría Social cognitiva de Bandura
Leong et al.	Artificial Intelligence Anxiety Scale (AIAS)	AI Self-Efficacy Scale (AISES)	$\alpha = .96$	$\alpha = .86$	AI Anxiety Theory (Modelo cognitivo - evaluativo)	AI Self Efficacy Theory (Teoría Social cognitiva de Bandura)
Pressley et al.	GAD 7-Scale	AI pedagogy Subscale of the Teacher Artificial Intelligence Competence Self-Efficacy Scale	$\alpha = .94$	$\alpha = .83$	Modelo Cognitivo conductual	Teoría Social cognitiva de Bandura

Saeidavi et al.	Job Related Anxiety subscale	Rogers General Self-Efficacy Questionnaire	$\alpha = .78 - .89$	$\alpha = .87$	Modelo transaccional de estrés y ansiedad de Lazarus y Folkman	Teoría de Autoeficacia de Bandura
Sharma & Kumra	Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21)	Self-efficacy Scale (NGSE)	$\alpha = .90$	$\alpha = .92$	Modelo cognitivo - evaluativo de Lazarus y Folkman	Teoría Social cognitiva de Bandura
Teke	AI Anxiety	AI Self-efficacy Scale	$\alpha = .84 - .91$	$\alpha = .83$	Control-Value Theory of Achievement Emotions (Penkrun)	Control-Value Theory of Achievement Emotions

Tabla 3*Continuación del análisis de los estudios seleccionados*

Autor	Diseño del estudio	Relación entre variables	Hallazgos principales
Chang et al.	Experimental	La autoeficacia técnica actúa como un moderador en la relación entre el tecnos estrés y las reacciones emocionales de los empleados, fortaleciendo el efecto positivo cuando los estresores tecnológicos son percibidos como desafíos y atenuando la ansiedad por estresores de tipo obstáculo.	La autoeficacia técnica moderó la relación entre los estresores tecnológicos de tipo obstáculo y la ansiedad por IA, atenuando significativamente el impacto de dichos estresores sobre la ansiedad ($b = -0.37, p < .001$).
Chen et al.	Experimental	La autoeficacia modera negativamente el efecto de la ansiedad por IA en la disposición a pagar por conocimiento. Una alta autoeficacia la debilita, mientras que una baja autoeficacia la fortalece. Personas con alta confianza recurren más a recursos internos, reduciendo la dependencia de productos externos; las de baja autoeficacia lo contrario.	Se observó un efecto conjunto significativo de la autoeficacia y la ansiedad hacia la IA: $F(1, 502) = 6.96, p < .01, \eta^2 = .01$.
Jiang et al.	Experimental	La adopción de IA se asocia con mayor voluntad de permanencia laboral, efecto que es atenuado por la ansiedad ante la IA y potenciado indirectamente por la autoeficacia.	La relación entre la adopción de IA y la intención de permanencia estuvo mediada parcialmente por la autoeficacia y la satisfacción laboral, tanto en la condición de IA-aumentación ($\beta = 0.112$) como en la de IA-sustitución ($\beta = 0.112$).
Kim & Lee	Correlacional	La autoeficacia en el uso de inteligencia artificial no mostró un efecto directo sobre la ansiedad generalizada; sin embargo, moderó la relación entre la perfección organizacional prescrita y el estrés laboral.	Relación negativa muy débil entre la autoeficacia en el uso de IA y la ansiedad generalizada ($r = -0.07$).

Kim et al.	Correlacional	Los resultados muestran que la autoeficacia en el aprendizaje de IA modera significativamente la relación entre el perfeccionismo prescrito organizacionalmente y la inseguridad laboral. El efecto positivo del perfeccionismo prescrito organizacionalmente sobre la inseguridad laboral se debilita a medida que aumenta la autoeficacia en IA.	El efecto positivo del perfeccionismo prescrito organizacionalmente sobre la inseguridad laboral se debilita a medida que aumenta la autoeficacia en IA ($\beta = -0.208, p < .001$).
Leong et al.	Correlacional	La autoeficacia en IA modera positivamente la relación indirecta entre la adaptabilidad laboral y la satisfacción laboral; sin embargo, este efecto se ve atenuado a medida que aumenta la ansiedad por IA, siendo fuerte en niveles bajos de ansiedad y débil; aunque aún significativo, en altos.	Relación significativamente negativa entre AISES1 (Comodidad con la IA) y AISES2 (Habilidades tecnológicas de IA) con AIAS (Ansiedad ante la IA) ($r = -.358; r = -.385$)
Pressley et al.	Correlacional	Una alta autoeficacia frente a la IA genera una disminución en la percepción de la carga de trabajo, asociada a menores niveles de ansiedad ante su uso.	La autoeficacia y ansiedad son predictores clave del bienestar mental de los docentes ($b = .510, p = .013$), ($b = -.355, p < .001$).
Saeidavi et al.	Cuasiexperimental	Una intervención educativa basada en la autoeficacia incrementó significativamente los niveles de autoeficacia y redujo el estrés y la presión laboral en el grupo de intervención. La ansiedad ocupacional no mostró cambios significativos.	Tras la intervención, la autoeficacia aumentó en el grupo de intervención en comparación con el grupo control ($M = 63.5$ vs. $33.7; p = .038$). En contraste, la ansiedad ocupacional no mostró una reducción después de la intervención ($M = 55.5$ vs. $49.6; p = .473$).
Sharma & Kumra	Correlacional	La autoeficacia media sustancialmente la relación entre mindfulness, estrés, ansiedad y depresión en colaboradores.	La autoeficacia tiene una correlación estadísticamente significativa con la ansiedad en contextos digitales ($r = -0.308, p < .001$).
Teke	Correlacional	La ansiedad hacia la IA no es un fenómeno homogéneo, sino que se manifiesta en distintos perfiles con efectos diferenciados sobre la motivación para aprender. El grado de autoeficacia en IA no determina la pertenencia a estos perfiles, lo que sugiere que la ansiedad hacia la IA se ve influida por factores contextuales, culturales y experienciales.	La autoeficacia en IA mostró correlaciones positivas y significativas con las dimensiones de la ansiedad por IA (.226, .55, .661), excepto con la dimensión de configuración de IA (.054)

A continuación, se detallarán los principales hallazgos considerando los artículos analizados. Estos fueron publicados entre los años 2021 y 2026, teniendo como enfoque demográfico el continente asiático y americano.

Entre los aspectos más relevantes, las 10 investigaciones se basaron en el modelo teórico social cognitivo de Bandura en cuanto a la autoeficacia se refiere. Por otro lado, en cuanto a la ansiedad 5 investigaciones siguen el mismo modelo teórico, 2 de ellas se centran en el modelo cognitivo de Lazarus y Folkman, mientras que los 3 restantes tienen igualmente como base modelos cognitivos diferenciados.

En relación con los instrumentos usados, se aprecia que hay un enfoque situacional de la ansiedad, más no clínica. Esto se demuestra ante el uso predominante de instrumentos específicos en contextos de IA (AI Anxiety Scale, AI Learning Anxiety, etc), frente a instrumentos generales de ansiedad (GAD-7, DASS-21).

Considerando la relación entre variables, se aprecia que 4 estudios evidencian una correlación fuerte entre las variables de ansiedad y autoeficacia, 4 muestran una correlación media y 2 una relación baja. Sin embargo, estas últimas parecen deberse a la incidencia de variables mediadoras y factores externos que no eran considerados en las investigaciones, por ejemplo el uso de escalas de ansiedad general o diseños de intervención de corta duración.

Asimismo, todas mostraron alta confiabilidad, lo que refleja la relevancia de la información y una interpretación de datos más pertinente, siendo el valor más bajo .78 considerando ambas variables.

En primer lugar, Chang et al. (2024) realizaron una investigación con el objetivo de conocer la relación entre los principales factores estresantes que puede suponer el uso de herramientas tecnológicas y cómo median la relación entre el technostress y la intención de uso de la IA en colaboradores chinos. Como principales hallazgos se obtuvo que los estresores tecnológicos de obstrucción impulsados por la IA (HTS) se asocian positivamente con la ansiedad frente a la IA ($b = 0.46$, $SE = 0.05$, $t = 9.50$, $p < .001$), evidenciando que un mayor nivel de estos estresores incrementa significativamente la ansiedad. Asimismo, la autoeficacia frente a la tecnología tiene un efecto directo y negativo frente a la ansiedad considerando la IA ($b = -0.19$, $SE = 0.06$, $t = -3.06$, $p < .01$), por lo que supone un factor protector. Ante ello se evidencia que los estresores tecnológicos y la ansiedad provocada por la IA tienen un menor efecto en colaboradores con una alta autoeficacia en relación a estas herramientas.

En segundo lugar, Chen et al. (2025) realizaron una investigación experimental con el

objetivo de analizar el efecto de la ansiedad frente a la inteligencia artificial (IA) sobre la disposición a pagar por conocimiento, considerando el rol mediador del valor percibido y el efecto moderador de la autoeficacia. En el primer experimento, participaron 297 individuos de distintos niveles educativos reclutados mediante la plataforma Credamo, empleando un diseño entre sujetos (ansiedad frente a la IA vs. emoción neutral). Los resultados mostraron que la ansiedad frente a la IA incrementa significativamente la disposición a pagar por conocimiento ($t(295) = 6.18$, $p < .001$), y que este efecto es mediado parcialmente por el valor percibido (efecto indirecto = 0.26, IC 95% [0.13, 0.40]). En un segundo experimento con 506 participantes y un diseño factorial 2×2 , se evidenció que la autoeficacia modera dicha relación, de modo que niveles altos de autoeficacia debilitan la influencia de la ansiedad sobre la disposición a pagar ($F(1,502) = 6.96$, $p < .01$). Estos hallazgos indican que, ante una alta ansiedad inducida por el avance acelerado de la IA, las personas con baja autoeficacia tienden a depender en mayor medida de recursos externos, como productos de conocimiento pago, mientras que aquellas con alta autoeficacia recurren preferentemente a recursos internos para mitigar dicha ansiedad.

En tercer lugar, Jiang et al. (2026) llevaron a cabo una investigación compuesta por dos estudios principales orientados a examinar el rol de la ansiedad frente a la IA en la voluntad de permanecer en el trabajo. En el primero, compuesto por 212 participantes, se pretendió medir el efecto moderador de la ansiedad de la IA categorizada en los tipos “Ansiedad por aprendizaje de IA” y “Ansiedad por reemplazo” sobre la voluntad de permanecer en el trabajo dentro de un contexto de adopción de la IA en organizaciones bajo tres condiciones: “Aumentación de IA”; en la que se presentaba un escenario hipotético donde la IA ayudaba parcialmente al humano en su trabajo, “Sustitución por IA”; en la cual la IA realizaba la totalidad de las labores siendo el humano únicamente un supervisor, y “Sin IA” donde dicho elemento se encontraba totalmente ausente. Se encontró un efecto positivo en la condición de “Sustitución por IA” de una baja ansiedad por aprendizaje sobre la voluntad de permanecer en el trabajo ($b = 0.947$, $p < .001$) mientras que una alta ansiedad en esta condición no supuso un efecto significativo en dicha intención. En la situación de “Aumentación de IA” el efecto fue positivo tanto para la baja ($b = 1.355$, $p < .001$) y alta ($b = 0.565$, $p < .01$) ansiedad por aprendizaje. La ansiedad por reemplazo solo tuvo un efecto significativo en la condición de “Sustitución por IA” cuando esta era baja ($b = 1.004$, $p < 0.001$). En el segundo estudio, compuesto por 239 participantes, la autoeficacia fue una variable mediadora continua. Esta tuvo un

efecto indirecto significativo sobre la voluntad de permanecer en el trabajo tanto en la condición de “Sustitución por IA” ($\beta = 0.112$) como “Aumentación de la IA” ($\beta = 0.112$), implicando que en ambos casos un aumento de la autoeficacia incrementa la voluntad de permanencia.

En cuarto lugar, Kim et al. (2024) tuvieron como objetivo examinar cómo el perfeccionismo organizacional influye en la aparición de comportamientos contraproducentes en el trabajo mediante el rol moderador de la autoeficacia y la inseguridad laboral ansiosa. Este tuvo como muestra profesionales pertenecientes a distintos rubros de Corea del Sur. Como principales hallazgos, establecen que el perfeccionismo organizacional tiene una relación estadísticamente significativa con la inseguridad laboral ansiosa ($r = 0.20, p < .01$) y con los comportamientos contraproducentes en el trabajo ($r = 0.32, p < .01$). Asimismo, la autoeficacia tiene una relación negativa estadísticamente significativa con la inseguridad laboral ($r = -0.11, p < .05$), refiriéndose a que colaboradores que confían en su capacidad para aprender de la IA tienden a experimentar menor ansiedad, reduciendo los comportamientos laborales contraproducentes.

En quinto lugar, Kim & Lee (2025) tuvieron como objetivo conocer la correlación entre el perfeccionismo organizacional, el estrés laboral y la ansiedad mediante el papel moderador de la autoeficacia en relación a herramientas tecnológicas inteligentes. Esta tuvo como muestra colaboradores de entre 20 y 59 años que trabajaban en empresas surcoreanas. Los principales resultados determinaron que la autoeficacia en el uso de IA tiene relación positiva estadísticamente significativa con el perfeccionismo organizacional ($r = 0.17, p < .01$), aunque no mostró correlaciones significativas con la ansiedad ($r = -0.07, ns$). Considerando ello, un 21.5% de colaboradores que contaban con mayor autoeficacia parecen experimentar menor estrés laboral frente a exigencias laborales perfeccionistas. Sin embargo, parece que la reducción de la ansiedad se debe a la incidencia sobre el estrés, más no es un efecto directo de la autoeficacia ($r = 0.42, p < .01$).

En sexto lugar, Leong et al. (2025) tuvieron como principal objetivo conocer la relación entre la adaptabilidad profesional y el compromiso laboral examinando el papel mediador de la autoeficacia ante el uso de la IA y ansiedad en colaboradores de entre 18 y 25 años pertenecientes a distintos rubros laborales. Los resultados demostraron que existe una relación significativamente negativa entre la comodidad con la IA y las habilidades tecnológicas de IA con la ansiedad ante la IA ($r = -.358; r = -.385$). Se detalla que el efecto moderador de la autoeficacia de la IA dependía directamente del nivel de ansiedad experimentado por los participantes, en donde mientras mayor sea el nivel de la primera variable, menor será el nivel en que se

experimenta la segunda. Ello se muestra estadísticamente significativo, independientemente del nivel de ansiedad experimentado: baja con $r = -0.483 (p < .01)$, media con $r = -0.358 (p < .01)$ y alta con $r = -0.385 (p < .01)$.

En séptimo lugar, Pressley et al. (2025) tuvieron como objetivo conocer la relación entre la eficacia pedagógica y la autoeficacia, carga de trabajo, ansiedad y bienestar psicológico. Para ello se tuvo como muestra 402 profesionales docentes de Estados Unidos. Entre los principales hallazgos se establece que la autoeficacia frente a la IA tiene una relación positiva y estadísticamente significativa con el bienestar mental ($b = .510, p = .013$). Por otro lado, la ansiedad tiene una relación negativa y estadísticamente significativa con el bienestar mental ($b = -.355, p < .001$). Es decir, en contextos mediados por la IA, la autoeficacia sirve como una herramienta intrínseca para mitigar los efectos negativos de la ansiedad y sobrecarga laboral.

En octavo lugar, Saeidavi et al. (2025) tuvieron como principal objetivo evaluar el efecto de una intervención basado en el modelo de autoeficacia en el manejo del estrés y ansiedad en 103 colaboradores de un centro de salud en el condado de Ramhormoz. Esta tuvo como principales hallazgos que la autoeficacia e intervenciones relacionadas a la misma pueden disminuir el estrés ocupacional y generar estrategias adaptativas para afrontarla en empleados de salud. Se muestra que el grupo experimental presentó una disminución significativa de la presión ocupacional ($p = .012$) y del estrés ocupacional ($p = .034$), así como un incremento significativo de la autoeficacia ($p = .038$). Sin embargo, parece que los niveles de ansiedad si bien estuvieron sujetos a dicha relación ($p = .473$), no tienen una reducción significativa a corto plazo, pudiendo deberse a factores externos como la presión organizacional, demanda laboral, entre otros.

En noveno lugar, Sharma y Kumra (2022) examinaron el rol de la autoeficacia como variable mediadora en la relación entre mindfulness y los niveles de ansiedad, estrés y depresión en una muestra no clínica de 382 profesionales del sector IT en India. Mediante modelos de ecuaciones estructurales, los autores compararon un modelo de mediación total y uno de mediación parcial, encontrando que el modelo parcialmente mediado presentó un ajuste significativamente superior ($\chi^2/df = 1.392; CFI = 0.971; RMSEA = 0.032$). Los resultados indicaron que el mindfulness predice positivamente la autoeficacia ($\beta = 0.39, p < .001$), mientras que la autoeficacia se asocia de manera negativa y significativa con la ansiedad ($\beta = -0.24, p < .001$), el estrés ($\beta = -0.19, p < .001$) y la depresión ($\beta = -0.18, p < .01$). Asimismo, el mindfulness mantuvo efectos directos negativos sobre la ansiedad ($\beta = -0.31, p < .001$), el estrés (β

= -0.34, $p < .001$) y la depresión ($\beta = -0.18$, $p < .01$), confirmándose que la autoeficacia actúa como un mediador parcial en estas relaciones. Los efectos indirectos del mindfulness a través de la autoeficacia fueron estadísticamente significativos para la ansiedad ($\beta = 0.091$, IC 95% [0.044, 0.150]), el estrés ($\beta = 0.074$, IC 95% [0.026, 0.132]) y la depresión ($\beta = 0.070$, IC 95% [0.024, 0.122]).

Finalmente, Teke (2025) tuvo como objetivo determinar perfiles con sintomatología ansiosa con relación a la IA en 435 pre docentes y su relación con el aprendizaje motivado considerando la percepción de autoeficacia frente a la IA. Utilizaron un análisis de perfiles latentes (LPA) tras la aplicación del instrumento de Ansiedad frente a la IA, permitiéndoles agrupar a los participantes según patrones similares de respuesta en las subescalas. Se estimó un modelo de tres perfiles con un valor de entropía de .80 siendo estadísticamente robusto. Los perfiles se categorizaron teóricamente en función del nivel de conciencia de riesgo asociado a la inteligencia artificial; sin embargo, al aplicar una regresión logística multinomial con corrección por error de clasificación, la autoeficacia en inteligencia artificial no predijo la pertenencia a ninguno de los perfiles latentes (Odds Ratio = 1.16, $p > .05$), a pesar de presentar correlaciones positivas con la ansiedad por aprendizaje de IA ($r = .226$, $p < .01$), la ansiedad por reemplazo laboral ($r = .550$, $p < .01$) y la ceguera sociotécnica ($r = .661$, $p < .01$), y ausencia de correlación significativa con la ansiedad por configuración de IA ($r = .054$, $p > .05$).

Discusión

Esta revisión aplicada pretende dar respuesta a la pregunta de investigación orientada a determinar la relación existente entre la ansiedad frente a la inteligencia artificial y la autoeficacia ante el uso de herramientas tecnológicas inteligentes en trabajadores formales de diferentes organizaciones. Si bien los hallazgos establecen un claro vínculo entre ambas variables, la predictibilidad de dicha interacción queda sujeta al contexto y bagaje de variables adicionales a las cuales estas se ven expuestas.

Como se mencionó, según la teoría social cognitiva, tanto la autoeficacia como la ansiedad encuentran su vínculo a través de una configuración determinada del pensamiento ante una situación adversa (Bandura, 1977). Lo que se pretendió en esta investigación, fue conocer la evidencia empírica para aclarar si, en entornos donde la IA genera temores laborales como pérdida de empleo o alienación tecnológica, una variable puede contrarrestar a la otra de forma predecible. Determinar ello, permite aperturar la posibilidad de interceder en alguna de ellas esperando cambios en

la otra lo cual resulta de alto valor práctico en el entorno organizacional.

Para empezar, las investigaciones revisadas sugieren la existencia de una relación negativa entre la autoeficacia y la ansiedad. A partir de este hallazgo, a simple vista se podría inferir que mayores niveles de ansiedad tienden a asociarse con menores niveles de autoeficacia, tal como lo reafirman Pressley et al. (2025) y Leong et al. (2025). No obstante, diversos estudios fueron más allá del abordaje inicial de esta relación, orientándose a esclarecer en qué medida una de estas variables adquiere un rol preponderante sobre la otra, ya sea explicando su aparición, modulando su intensidad o condicionando la dirección de dicha relación.

En ese sentido, tal como lo han mencionado Chang et al. (2024), Sharma y Kumra (2022), Kim y Lee (2025), Chen et al. (2025) y Jiang et al. (2026), la variable que toma especial importancia es la autoeficacia, siendo que esta puede tanto reducir el impacto que tiene la ansiedad en comportamientos contraproducentes o respuestas afectivas desagradables cómo explicar el mecanismo por el cual personas que experimentan ansiedad tienden hacia ellos.

Por un lado, la autoeficacia, si bien en este caso se estudia dentro del contexto de uso de inteligencia artificial, se trata más bien de una característica transversal a múltiples situaciones laborales que permite a las personas mirar obstáculos cotidianos de forma más adaptativa y flexible independientemente de estar focalizados en una herramienta en concreto (Chang et al., 2024; Kim et al., 2024). En ese sentido, en base a lo que resalta Sharma y Kumra (2022), la confianza de los trabajadores hacia sus propias habilidades y conocimientos los lleva a experimentar mayor conciencia plena o mindfulness hacia su propio punto de vista, favoreciendo una mirada poco juiciosa y más aceptadora del obstáculo, mitigando la autocrítica desfavorable y una interpretación rígida del evento que generalmente desprende temores. Adicionalmente, la autoeficacia actúa como un recurso personal clave que determina en qué medida la capacidad de adaptarse a cambios ocupacionales y retos en la carrera laboral se traduce en experiencias laborales positivas (Leong et al., 2025). A partir de ello, cuando los trabajadores confían en su capacidad para afrontar demandas asociadas al uso de la IA como la posible pérdida de trabajo, alienación tecnológica o deterioro de habilidades, incluso cuando estas conllevan altos niveles de ansiedad, es difícil contrarrestar la creencia del individuo respecto a que su capacidad de adaptarse naturalmente conllevará a experimentar satisfacción en el entorno laboral impulsándolo a cumplir dichas demandas con un objetivo intrínsecamente asociado al bienestar personal.

Por otro lado, un hallazgo menos esperado radica en que la autoeficacia no sólo modera la ansiedad al promover la expresión de otras variables beneficiosas, sino que también contribuye a reducirla al actuar sobre los mecanismos que la intensifican. Una muestra de esto surge al analizar la investigación de Chang et al. (2024) puesto que evidencia que la autoeficacia tecnológica no sólo amortigua los efectos negativos del estrés tecnológico de tipo obstructivo, sino que además potencia el impacto positivo de aquellos estresores percibidos como desafíos, favoreciendo reacciones afectivas más adaptativas y una mayor disposición a adoptar herramientas de inteligencia artificial. De manera similar, la autoeficacia en el aprendizaje de la IA es identificada como un factor clave para reducir la inseguridad laboral en contextos organizacionales caracterizados por altas exigencias perfeccionistas (Kim & Lee, 2025). Esto resulta particularmente interesante ya que supone que la confianza en la propia capacidad para comprender y dominar estas tecnologías disminuye la percepción de amenaza asociada a su implementación, incluso bajo parámetros sociales rígidos. En conjunto, resulta plausible reforzar la idea de que la autoeficacia opera como un recurso psicológico activo que no sólo amortigua las consecuencias de la ansiedad, sino que reconfigura los procesos mediante los cuales esta emerge y se mantiene en entornos laborales mediados por la tecnología.

En adición a lo anterior, pese a los evidentes beneficios que conlleva un sentido de autoeficacia consolidado, una consideración reveladora recae en que las consecuencias de su ausencia no solo se enfocan en un aumento de ansiedad, sino también de otro tipo de comportamientos derivados de la misma. Es decir, tal como se conceptualiza, la autoeficacia es tal vez un recurso o estrategia de afrontamiento ante la adversidad, por lo tanto, su limitada presencia resulta en acciones compensatorias para hacer frente al contexto. Al integrar la evidencia propuesta por Chen et al. (2025) y Jiang et al. (2026), notaremos que una baja autoeficacia puede generar una dependencia hacia productos externos para poder lidiar con la ansiedad. Específicamente, en un contexto laboral con auge de inteligencia artificial, aquellos que se consideren menos hábiles en su uso cuentan con una mayor disposición a pagar por conocimiento para poder enfrentar la incertidumbre del futuro bajo una estrategia externa y sistematizada de obtención de recursos. Además, se evidencia que, en contextos con alto potencial de sustitución por IA, una baja autoeficacia podría incrementar indirectamente la intención de abandono del trabajo al impedir que los empleados perciban la adopción tecnológica como una oportunidad adaptativa.

No obstante, a partir de este último punto, se propone desde la presente revisión una consideración relevante. Al integrar la evidencia empírica sobre las variables, si bien es cierto que la autoeficacia puede moderar o mediar la relación entre la ansiedad y los comportamientos derivados, persiste un vacío en torno al origen de esta característica. La evidencia ha precisado que la medida en la que las personas se perciben más o menos competentes no determina necesariamente su nivel de conciencia respecto a los riesgos asociados a la inteligencia artificial, lo que implica que pueden experimentar ansiedad en distintas magnitudes pese a contar con un adecuado sentido de autoeficacia (Teke et al., 2025). Adicionalmente, se ha resaltado que, incluso al intentar intervenir directamente sobre la autoeficacia para disminuir las consecuencias del estrés, la presión laboral y la ansiedad, si bien es posible que la confianza de las personas en sus habilidades aumente, la ansiedad no siempre se ve sujeta a cambios notables (Saeidavi et al., 2025). Al contrastar estos hallazgos con los presentados al inicio de la discusión, resulta evidente que el potencial transformador de la autoeficacia no suele traducirse necesariamente en conocimiento objetivo, sino en la creencia de poder actuar ante una determinada circunstancia, en tanto promueve una perspectiva que reconfigura los obstáculos como desafíos. Esto indica que la dinámica entre las variables no responde a una lógica en la que bastaría con poseer un alto sentido de competencia para no experimentar ansiedad, sino que el temor constituye una respuesta inherentemente proclive a emerger en diversos contextos; siendo el comportamiento subsecuente a dicha ansiedad aquel que es determinado por el grado de autoeficacia y que, a su vez, tiene el potencial de mantenerla o erosionarla.

Finalmente, resulta relevante considerar que la mayoría de las investigaciones incluidas en esta investigación fueron desarrolladas en países asiáticos, contextos en los que el avance y la integración de tecnologías de inteligencia artificial en el ámbito laboral se han producido de manera particularmente acelerada. Este escenario explica, en parte, la centralidad que adquieren variables como la ansiedad tecnológica y la autoeficacia, dado que los trabajadores se ven expuestos de forma más temprana y directa a procesos de automatización, exigencias de actualización constante y potenciales amenazas al rol ocupacional. No obstante, lejos de limitar la aplicabilidad de los hallazgos, esta concentración contextual aporta un valor significativo para la psicología organizacional, al ofrecer evidencia empírica proveniente de entornos altamente demandantes que anticipan desafíos que progresivamente se replican en otras regiones.

En este sentido, los resultados revisados sugieren que intervenir sobre la autoeficacia, no sólo a través del desarrollo de competencias técnicas,

sino fortaleciendo la creencia de los trabajadores en su capacidad de afrontar y adaptarse al cambio, constituye una vía prometedora para modular las respuestas ansiosas y orientar conductas más adaptativas frente a la incorporación de la inteligencia artificial. Para ello, se propone integrar, dentro de los procesos regulares de capacitación (sincrónicos o asincrónicos), un módulo de adaptación tecnológica orientado al fortalecimiento de la autoeficacia por parte del área de Recursos Humanos. Este módulo podría estructurarse en tres componentes: primero, entrenamiento técnico básico en interfaces de plataformas de IA, diseñado en formato de role playing como desafíos tecnológicos en los que los participantes resuelven problemas reales mediante el uso de IA bajo un criterio y dirección humana, fomentando la creencia en la capacidad personal de adaptación; segundo, aplicabilidad práctica, donde los participantes aprenden a aliviar su propia carga laboral por medio de la automatización de tareas repetitivas, favoreciendo experiencias progresivas y percepción de utilidad de la IA como herramienta; y tercero, reflexión metacognitiva y reestructuración cognitiva, en la que los participantes exploran sus creencias sobre la capacidad personal de adaptación más allá del ámbito laboral mediante ejercicios guiados de journaling o discusiones grupales, fomentando una perspectiva más flexible y menos catastrofista, reforzando la percepción de agencia y control en el proceso tecnológico. Adicionalmente, desde el área de Selección, se recomienda incorporar en la entrevista por competencias preguntas situacionales vinculadas a la dimensión de adaptabilidad, con el objetivo de explorar experiencias previas de aprendizaje autónomo, afrontamiento del cambio y uso de herramientas digitales. Esta información permitiría identificar tempranamente necesidades de desarrollo y diseñar procesos de inducción personalizados para fortalecer la percepción de competencia.

Conclusiones

La presente revisión tuvo por objetivo determinar la relación entre la autoeficacia y la ansiedad en el uso de herramientas de IA considerando trabajadores de organizaciones formales. Por lo tanto, se concluye que:

- Existe una relación negativa y funcionalmente heterogénea entre autoeficacia y ansiedad frente al uso de inteligencia artificial, pero el vínculo entre ambas no es lineal, sino que incorpora variables intermedias o contextuales.
- La autoeficacia se configura como un recurso psicológico que no elimina la aparición de la ansiedad ante la inteligencia artificial, pero sí regula las respuestas

posteriores, determinando la expresión de conductas adaptativas o desadaptativas.

- En psicología organizacional, estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer la percepción global de competencia de los colaboradores; más allá del entrenamiento técnico, como estrategia clave para reducir la ansiedad frente a la inteligencia artificial.

Referencias

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Chang, P. C., Zhang, W., Cai, Q., & Guo, H. (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*, 413-427. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S441444>
- Chen, J., He, M., & Sun, J. (2025). AI anxiety and knowledge payment: the roles of perceived value and self-efficacy. *BMC psychology*, 13(1), 1-16. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02510-9>
- Elfar, E. (2025). Exploring the impact of AI awareness on AI anxiety: the moderating role of perceived organizational support. *Management & Sustainability: An Arab Review* 1(1), 1-21. <https://doi.org/10.1108/MSAR-01-2025-0008>
- Giering, O., & Kirchner, S. (2025). Artificial intelligence and autonomy at work: empirical insights from Germany. *Journal for Labour Market Research*, 59(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12651-025-00401-5>
- Jiang, L., Wang, X., Xie, Y., Zhu, J., & Gu, D. (2025). Substitution or augmentation? How organisational AI adoption approaches influence the willingness to stay of caregivers. *Computers in Human Behavior*, 174, 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2025.108801>
- Kim, B. J., Oh, H. J., Kim, M. J., & Lee, D. G. (2024). The perils of perfection: navigating the ripple effects of organizational perfectionism on employee misbehavior through job insecurity and the buffering role of ai learning self-efficacy. *Behavioral Sciences*, 14(10), 1-27. <https://doi.org/10.3390/bs14100937>
- Kim, B. J., & Lee, J. (2024). The mental health implications of artificial intelligence adoption: the crucial role of self-efficacy. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04018-w>
- Kong, X., Yuan, W., & Ma, C. (2025). Service robots, artificial intelligence awareness, self-efficacy and work engagement. *Management Decision* 1(1), 1-18. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2024-1058>
- Leong, F., Li, X., & Chen, E. (2025). The Relationship Between Career Adaptability and Work Engagement Among Young Chinese Workers: Mediating Role of Job Satisfaction and Moderating Effects of Artificial Intelligence Self-Efficacy and Anxiety. *Behavioral Sciences*, 15(12), 1-32. <https://doi.org/10.3390/bs15121682>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Li, R., Ouyang, S., & Lin, J. (2025). Mediating effect of AI attitudes and AI literacy on the relationship between career self-efficacy and job-seeking anxiety. *BMC psychology*, 13(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02757-2>
- Meng, Q., Wu, T. J., Duan, W., & Li, S. (2025). Effects of employee–Artificial Intelligence (AI) collaboration on counterproductive work behaviors (CWBs): Leader emotional support as a moderator. *Behavioral Sciences*, 15(5), 1-19. <https://doi.org/10.3390/bs15050696>
- Meza, S., Estrella, C., & Sánchez, A. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en el desplazamiento laboral: retos y oportunidades en el futuro del trabajo. *Horizonte empresarial*, 11(2), 23-35. <https://doi.org/10.26495/ff1t7r60>
- Nguyen, Q. P., & Vo, D. H. (2022). Artificial intelligence and unemployment: An international evidence. *Structural Change and Economic Dynamics*, 63, 40-55. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2022.09.003>
- Pressley, T., Marshall, D. T., Nelson, K., & Carballo, N. (2026). Pathways to Teacher Wellbeing: AI Pedagogy Self-Efficacy, Workload, and Anxiety in a Structural Model. *Center for Open Science*, 186, 1-38. https://doi.org/10.31235/osf.io/p95vd_v1
- Razak, N. (2021). How Self-Efficacy drives job performance: the role of job anxiety and intrinsic motivation. *Jurnal Manajemen*, 25(2), 190-205. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i2.735>
- Román, C. (2024). Talento humano e inteligencia artificial en el desempeño laboral en un Gobierno Regional de Perú. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24, 1323-1348. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1322-1348>
- Saeidavi, H., Nazari, M., Ghahremani, L., & Nazari, A. (2025). Self-Efficacy-Based intervention for stress management in health centers employees. *BMC psychology*, 13(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03538-7>
- Sha, C., Wang, L., & Pan, X. (2025). Does artificial intelligence (AI) anxiety increase employees' deviant behavior toward the organization? The role of emotional exhaustion and leadership support. *Journal of Psychology in Africa*, 35(2), 207-214. <http://doi.org/10.32604/jpa.2025.065761>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2022). Relationship between mindfulness, depression, anxiety and stress: Mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 186, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111363>
- Song, J., Shan, Y., Cai, W., & He, C. (2025). How Does Artificial Intelligence Awareness Impact Employee Attrition: The Roles of Work Anxiety and Self-Efficacy. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 42(4), 576-590. <https://doi.org/10.1002/cjas.70012>
- Teke, B. (2025). Can artificial intelligence anxiety serve as a facilitator: the relationship between pre-service teachers' AI anxiety, their motivated learning and AI self-efficacy. *Interactive Learning Environments*, (1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/10494820.2025.2559930>
- Uçar, M., Çapuk, H., & Yiğit, M. F. (2025). The relationship between artificial intelligence anxiety and unemployment anxiety among university students. *Work*, 80(2), 701-710. <https://doi.org/10.1177/10519815241290648>

Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina clínica*, 135(11), 507-511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of advanced nursing*, 52(5), 546–553. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>

Zarifhonarvar, A. (2024). Economics of ChatGPT: A labor market view on the occupational impact of artificial intelligence. *Journal of Electronic Business & Digital Economics*, 3(2), 100-116. <https://www.emerald.com/jebde/article/3/2/100/1233608>

Zhang, F., Wang, Y., & Li, X. (2026). The Inter-temporal bridge: How future self-continuity transmits self-efficacy's protective effects against anxiety over time. *Personality and Individual Differences*, 248, 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113494>

Zhao, H. (2025). The effect of the risk of job substitution by AI, digital transformation stress and digital self-efficacy on employee deviant behavior. *Information Development*, 0(0), 1-13. <https://doi.org/10.1177/02666669251345458>



Jaymez Mendoza Jaymez Mendoza

Informe Turnitin

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497475791

Fecha de entrega

4 mar 2026, 7:59 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 8:26 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ORGANIZACIONAL_IT_JAYMEZ_MENDOZA_Informe_Turnitin.docx

Tamaño del archivo

5.5 MB

12 páginas

6233 palabras

35.287 caracteres




4% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

- 4% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 0% 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.

1	Internet	hdl.handle.net	<1%
2	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
3	Internet	www.grafiati.com	<1%
4	Internet	www.researchgate.net	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Internet	gredos.usal.es	<1%
7	Internet	ijogi.mums.ac.ir	<1%
8	Internet	core.ac.uk	<1%
9	Internet	www.slideshare.net	<1%
10	Internet	dialogic.nl	<1%
11	Internet	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov	<1%

12	Internet	repositori.umanresa.cat	<1%
13	Internet	revistaius.com	<1%
14	Internet	revistas.uh.cu	<1%
15	Internet	titula.universidadeuropea.es	<1%

