

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL TECNOESTRÉS Y LA ACEPTACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN COLABORADORES DE ORGANIZACIONES

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

Paula Sofia Montesinos Martos

20172378

Valerie Isabella Sanchez Limo

20171428

Asesor

Carlos Eduardo Flores Flores

Lima – Perú
Marzo de 2026

**RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOSTRESS
AND THE ACCEPTANCE OF ARTIFICIAL
INTELLIGENCE IN EMPLOYEES OF
ORGANIZATIONS**

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	1
Introducción.....	1
Material y método.....	3
Resultados.....	5
Discusión.....	10
Conclusiones.....	12
Referencias.....	13

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Descripción de los estudios seleccionados.....	5
Tabla 3.2. Descripción de los instrumentos de medición.....	5
Tabla 3.3. Análisis de los resultados encontrados de los estudios seleccionados.....	6

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Flujograma del proceso de selección de artículos	4
--	---

Relación entre el Tecnoestrés y la Aceptación de la Inteligencia Artificial en colaboradores de organizaciones

Paula Montesinos Martos¹, Valerie Sánchez Limo²

20172378@aloe.ulima.edu.pe¹, 20171428@aloe.ulima.edu.pe²

Universidad de Lima

Resumen: En la actualidad, la Inteligencia Artificial (IA) está involucrada en la vida diaria de todas las personas, inclusive, en el ámbito laboral, lo cual genera cambios para la organización y los colaboradores. Las variables psicológicas del presente estudio son el tecnoestrés y la adopción de la IA. El objetivo busca identificar la relación entre el Tecnoestrés y la Aceptación de la IA en los colaboradores de organizaciones. Para ello, a partir de los lineamientos propuestos por la guía PRISMA, se realizó la búsqueda, revisión y selección de 10 investigaciones científicas provenientes de las bases de datos de EBSCO, Scopus, ProQuest, Springer Nature Link, ScienceDirect, Sage Journals y Web of Science, y que fueron publicados entre los años 2024 y 2025. Los resultados indican que existe una relación significativamente negativa entre ambas variables. Esto demuestra la necesidad de implementar programas de intervención en los colaboradores para la integración de la IA y capacitaciones sobre gestión del estrés.

Palabras clave: tecnoestrés, aceptación de la inteligencia artificial, colaboradores, organizaciones

Abstract Currently, Artificial Intelligence (AI) is involved in everyone's daily life, including their workplace, generating changes for both organizations and employees. The psychological variables in this study are technostress and AI adoption. The objective is to identify the relationship between technostress and AI acceptance among employees in organizations. For this purpose, and following the guidelines proposed by the PRISMA framework, a search, review, and selection of 10 scientific studies were conducted from the EBSCO, Scopus, ProQuest, Springer Nature Link, ScienceDirect, Sage Journals, and Web of Science databases, published between 2024 and 2025. The results indicate that there's a significantly negative relationship between both variables. This demonstrates the need to implement intervention programs for employees to integrate AI and provide training on stress management.

Keywords: technostress, artificial Intelligence acceptance, employees, organizations

Introducción

La Inteligencia Artificial, uno de los nuevos desarrollos de la tecnología moderna, está ganando terreno aceleradamente en las vidas de todos en múltiples aspectos. Es importante entender la repercusión que se genera cuando la Inteligencia Artificial (IA de ahora en adelante) se adentra en las organizaciones, provocando una revolución tecnológica debido a las ventajas que presenta (Villasano et al., 2021). Esto se debe a que las últimas generaciones están creciendo en un entorno donde la tecnología ocupa un lugar central, dedicando tiempo significativo al uso de dispositivos tecnológicos, tanto en el ámbito personal como laboral, lo que genera una fuerte dependencia hacia ellos. Por lo que, si el colaborador no cuenta con una buena adaptación (Bagaskara et al., 2024; Litan, 2025), conocimientos, ni herramientas para utilizarla, esta falta de manejo se derivaría en tecnoestrés (Nájar, 2024).

La aceptación de la IA es un constructo psicológico que hace referencia a la adopción de la tecnología, por parte de la persona, en su puesto de trabajo de manera adecuada, mediante el reconocimiento, evaluación y disposición de los sistemas con IA que están presentes en el ámbito laboral; asimismo, puede generar emociones positivas o negativas (Chang et al., 2024; Di Stefano et al., 2025), debido a que va a depender de la percepción, actitud, intención y creencia de cada uno ante el uso de los sistemas que brinda la IA (Jiang et al., 2024). Los modelos teóricos que

refuerzan la variable son conocidos como el Modelo de Aceptación de la Tecnología (TAM) (Davis, 1989), el cual sostiene que variables externas, tales como los medios de comunicación y las referencias sociales, influyen en la utilidad percibida y la facilidad de uso percibida en los humanos, lo que aporta a sus intenciones de uso de la tecnología y al uso del sistema; y la Teoría Unificada de Aceptación y Uso de la Tecnología (UTAUT) (Venkatesh et al., 2003), la cual hace referencia a la expectativa de rendimiento, que es el grado en el que la persona considera que el dispositivo le facilitará cumplir con su tarea. Asimismo, dentro de la teoría se tiene la influencia social, que es la percepción de que los individuos aprobarían o no el comportamiento; a la expectativa de esfuerzo, la cual hace referencia al grado de facilidad asociado con el uso del dispositivo; y, finalmente, las condiciones facilitadoras, las cuales son el apoyo disponible para usar la tecnología. Todas ellas predicen las intenciones del comportamiento, el cual deriva al comportamiento de uso (como se cita en Kelly et al., 2023).

El tecnoestrés se define como la incapacidad de una persona para adaptar nuevas tecnologías en el entorno laboral de manera provechosa, y que se genera a partir de las diferentes exigencias y presiones para el uso de esta (Di Stefano et al., 2025). El tecnoestrés puede ocasionar efectos negativos, tales como ansiedad, síndrome de burnout y depresión, así como también genera disminución de satisfacción laboral y

resistencia al aprendizaje al momento de adoptar o usar nuevas tecnologías en el ámbito laboral (Chang, et al., 2024; Scaramuzzino y Martinell, 2023). En cuanto a los efectos positivos, puede ser favorable en términos de productividad e innovación en los colaboradores al momento de desempeñarse en su rol, mejorando su rendimiento laboral (Litan, 2025; Sharif et al., 2025). El tecnoestrés consta de cinco factores principales establecidos por Tarafdar et al. (2007): tecnosobrecarga, tecnoinvasión, tecnocomplejidad, tecnoinseguridad y tecnoincertidumbre, los cuales afectan a la persona generando reacciones poco saludables a nivel físico y psicológico, materializándose a través de la tecnología relacionada a la información y comunicación (como se cita en Litan, 2025). Asimismo, el tecnoestrés se refuerza a partir del Modelo Demanda-Control de Karasek (JDC) (1979) (como se cita en Litan, 2025), el cual establece que, si los colaboradores cuentan con un adecuado nivel de control, esto puede reducir los efectos de las exigencias de su trabajo y aumentar la satisfacción laboral, dado que les da la posibilidad de afrontar desafíos y desarrollar nuevas competencias. De lo contrario, si los colaboradores cuentan con un bajo control, su nivel de estrés puede aumentar al momento de trabajar con diversas tecnologías y el modelo Demanda-Recursos Laborales (JD-R) de Bakker et al. (2023) (como se cita en Di Stefano et al., 2025) indica que los factores laborales pueden determinarse como demandas laborales, los cuales precisan de un esfuerzo sostenido y producen tensión, generando agotamiento y tecnoestrés; así como también están los recursos laborales, los cuales ofrecen apoyo al momento de lograr los objetivos, reducir las demandas, impulsar el crecimiento laboral y crear compromiso laboral y reducción del estrés (Di Stefano et al., 2025).

Estudios plantean que la relación entre la aceptación de la IA y el tecnoestrés es inversa y bidireccional; es decir, a mayor nivel de tecnoestrés, menor aceptación de la IA; y para que el colaborador tenga un nivel de tecnoestrés menor, debe tener un alto nivel de aceptación de la IA (Chang et al., 2024).

El posible efecto negativo se debe a que los colaboradores consideran que la IA influye en la estabilidad de sus procesos y tareas, generando incertidumbre, siendo la situación más riesgosa si es que no se da formación teórica y práctica al respecto, afectando la autopercepción de seguridad laboral, lo cual Pinto y Granja (2023) confirman a partir de su investigación de encuestas realizadas a colaboradores para abordar el impacto económico de la IA y la automatización en el mercado laboral donde el 55% de los ellos indicaron temor a ser sustituidos por la tecnología, dentro de esta, la IA.

El posible efecto positivo se debe a que los colaboradores van a contar con cierto control en lo que respecta a su entorno tecnológico al identificar su utilidad; permitiéndoles automatizar sus funciones y mejorar su productividad, va a reducir sus niveles de tecnoestrés y maximizar sus beneficios y confianza dentro de su centro laboral (Bagaskara et al., 2024). En un estudio global generado con el propósito de comprender las percepciones de colaboradores hacia la IA y el impacto que esta podría tener en sus trabajos, con respecto a los peruanos, el 16% de los encuestados considera que la IA impactará de manera favorable las funciones que desarrollen para el 2026. Asimismo, el 10% considera que puede sustituirlo en su trabajo y un 8% no sabe cómo esta herramienta afectaría sus labores (Always Designing for People [ADP], 2025).

Si la posición ante la aceptación de la IA y su relación con el tecnoestrés en el talento humano de las organizaciones fuese negativa, se debería a una ineficiente introducción e implementación de la IA al colaborador, ya que cuando no se brindan capacitaciones ni apoyo en el uso de las nuevas tecnologías, se obtiene el efecto contrario de bienestar en los colaboradores, desembocando en tecnoestrés (Sharif et al., 2025). Pero, en caso de que esta sea positiva, es importante que se dé un reforzamiento formativo y motivacional sobre el uso, sus parámetros y las ventajas de su utilización, lo cual disminuiría aún más un posible rechazo, desinterés o incluso cierto temor que se pueda presentar por parte de los trabajadores (Villasano et al., 2021).

El colaborador que no cuenta con una alta aceptación a la IA puede desarrollar problemas psicológicos, principalmente, tecnoestrés, el cual se evidencia al no tener la capacidad de manejar las herramientas tecnológicas de manera adecuada ante situaciones complejas, disminuyendo la confianza en sí mismos al compararse con sus compañeros que poseen mejores habilidades técnicas (Bagaskara et al., 2024; Litan, 2025). Este desenlace puede manejarse si las organizaciones les brindan las herramientas necesarias, tales como capacitaciones continuas que facilitan la adaptación de la IA en su rol, así como también brindarles ayuda psicológica para gestionar las emociones negativas que podría desencadenar este fenómeno (Litan, 2025). Por otro lado, las organizaciones pueden enfrentar grandes pérdidas financieras al momento de incorporar sistemas de IA en sus espacios de trabajo al no contar con los recursos ni el personal totalmente capacitado para gestionar dichas tecnologías (Bagaskara et al., 2024). Caso contrario, si los colaboradores poseen el *expertise* en el tema, generaría ventajas a la empresa, tales

como una mayor rentabilidad a mediano plazo y mayor eficiencia y eficacia (Villasano et al, 2021).

Considerando el panorama peruano actual, en un contexto político, el Estado, en el 2023, aprobó la Política Nacional de Transformación Digital, la cual busca promover la innovación digital y el correcto uso de las tecnologías que existen globalmente, como la IA (Gobierno del Perú, 2024). En un contexto económico, datos obtenidos por la Encuesta Permanente de Empleo Nacional [EPEN] (2025), indican que, en el tercer trimestre del 2025, la economía del Perú creció en un 3,4% (como se cita en Gobierno del Perú, 2025). Un beneficio de implementar la IA en las organizaciones es el fomentar una introducción efectiva y una capacitación progresiva del uso de esta herramienta en las organizaciones ahorrando gastos (Morris, 2024). En cuanto a un contexto social, se evidencia que la IA contribuye al desarrollo de una “sociedad digital”, la cual impulsa la conexión entre productos y servicios, la innovación, etc. El uso de esta nueva tecnología desarrollará iniciativas a favor de la comunidad como la elaboración y promoción de programas sociales más efectivos, seguridad ciudadana, etc. (Garrigues, 2023). Para un contexto tecnológico, la IA ha progresado debido a que en el país se generan bases tecnológicas y sociales, permitiendo un correcto desenvolvimiento digital. Espezúa (2024) señala que, siguiendo la línea de un estudio realizado por IBM del 2023, en cuanto a la aceptación y uso global de la IA, la acogida de este desarrollo tecnológico en el Perú es mayor que el promedio mundial, que se encuentra en un 59%. Así, se cuenta con un sector de la población experta en desarrollo tecnológico y la predisposición por parte de las empresas de emplear la IA (Gobierno del Perú, 2025). En cuanto al contexto ecológico, empieza a ser conocida la conexión entre el consumo de agua y el uso de IA. Esto se relaciona con la infraestructura tecnológica debido al proceso de refrigeración que necesitan los servidores para alimentar las condiciones de temperatura que son necesarias para su funcionamiento (Ramírez y Litardo, 2025). Por último, en un contexto legal, el gobierno está en una etapa inicial de planteamiento e implementación de propuestas para la promoción eficiente de la IA (Espezúa, 2024). Sin embargo, es importante mencionar la existencia de la ley N° 31814 la cual “Promueve el uso de la Inteligencia Artificial en favor del desarrollo económico y social del país” (El Peruano, 2023).

A partir de lo planteado, surge la siguiente interrogante de investigación: ¿Qué relación existe entre el Tecnoestrés y la Aceptación de la Inteligencia Artificial en los colaboradores? De tal manera, el objetivo es identificar la relación entre el Tecnoestrés y la Aceptación de la IA en los

colaboradores de organizaciones. Asimismo, siguiendo las líneas del Instituto de Investigación Científica (IDIC), la presente investigación está alineada a la categoría de Sociedad y Comportamiento Humano, específicamente en la sublínea de Medios digitales y Sociedad.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

Para el presente estudio, se seleccionaron investigaciones que cumplieron los siguientes criterios: (a) estudios cuantitativos, (b) estudios que relacionan las variables de Aceptación de la IA y el Tecnoestrés, (c) estudios que midan las variables de Aceptación de la IA y el Tecnoestrés, (d) estudios que especifiquen el uso de instrumentos de medición, (e) estudios con diseños experimentales y cuasi experimentales, (f) investigaciones que abarcan todo el rango temporal de las bases de datos científicas utilizadas, (g) estudios que especifiquen número de participantes, (h) estudios redactados en inglés, (i) estudios que especifiquen el cuestionario aplicado, (j) estudios encontrados en EBSCO, Scopus, ProQuest, Springer Nature Link, ScienceDirect, Sage Journals y Web of Science, (k) estudios pertenecientes a revistas psicológicas y/o revistas multidisciplinarias con enfoque en Psicología y (l) estudios con colaboradores de empresas públicas y privadas.

Por otro lado, en cuanto a los criterios de exclusión, además del incumplimiento de los criterios de inclusión señalados con anterioridad tuvo en cuenta que no (a) fuesen trabajos publicados en repositorios; es decir, tesis o investigaciones realizadas para optar con el grado de bachiller, (b) libros, (c) revisiones sistemáticas o metaanálisis, (d) estudios cualitativos, (e) investigaciones descriptivas, (f) informes de estudios epidemiológicos, (g) estudios sin datos concluyentes, (h) información en formato de *abstracts*, revistas de divulgación, posters académicos, manuales y congresos.

Estrategia de búsqueda

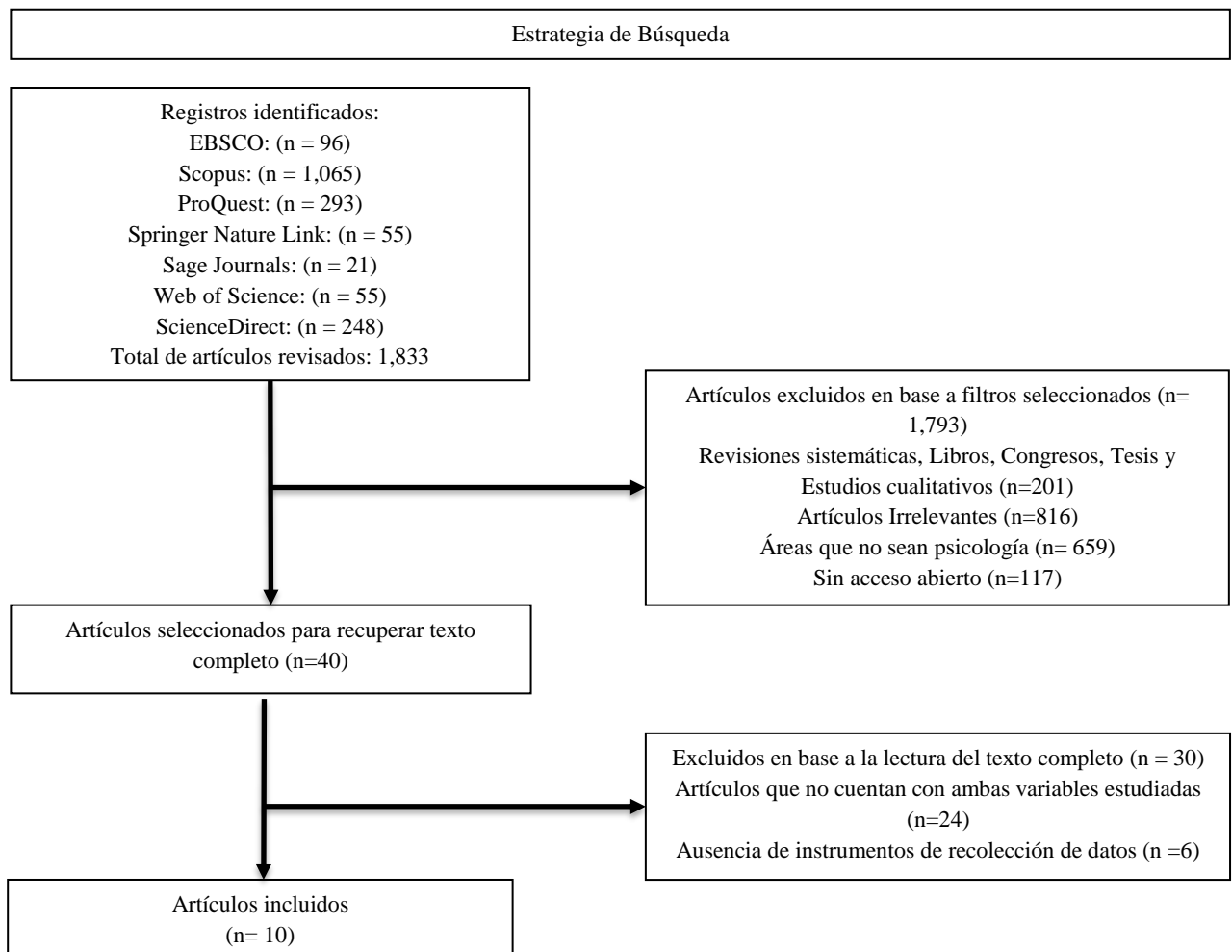
La búsqueda se realizó en enero de 2026, en las bases de datos electrónicas de EBSCO, Scopus, ProQuest, Springer Nature Link, ScienceDirect, Sage Journals y Web of Science. Se tomaron en cuenta las palabras clave: artificial intelligence, technostress, acceptance of artificial intelligence, adoption of artificial intelligence, acceptance of technology, UTAUT, JD-R. Dichas palabras fueron combinadas considerando los operadores booleanos “AND”, “OR”, y “NOT” y siguiendo las siguientes fórmulas de búsqueda: “Artificial Intelligence” AND “Technostress”, (“Artificial Intelligence” OR “AI”) AND “Technostress”, (“Acceptance of Artificial Intelligence” OR “Acceptance of AI”) AND “Technostress”, “Acceptance of AI” AND

“Technostress” NOT (“Burnout OR Work Engagement”), (“Adoption of Artificial Intelligence” OR “Adoption of AI”) AND “Technostress” NOT (“Burnout OR Work Engagement”), “UTAUT” AND “Artificial Intelligence” AND “Technostress” y “JD-R” AND “Artificial Intelligence” AND “Technostress”.

El proceso de búsqueda sistemática, siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Page et al., 2021) y con los criterios de inclusión, dio como resultado un total de 1,833 artículos (ver Figura 1). Además, para una mayor precisión de búsqueda, se revisaron las referencias de estudios empíricos previamente identificados para poder ahondar en la información, así como también, se

filtró por revistas psicológicas y revistas multidisciplinarias con enfoque en Psicología. Seguido de esto, se procedió con la exclusión de revisiones sistemáticas, libros, congresos, tesis y estudios cualitativos, así como artículos irrelevantes, de áreas de investigaciones que no eran psicológicas y sin acceso abierto a revisión. De esta forma, se descartaron 1,793 artículos. Con un nuevo total de 40 investigaciones, se procedió con una nueva exclusión en base a no contar con ambas variables estudiadas y a la ausencia de instrumentos de recolección de datos. Como resultado, permitió seleccionar 10 investigaciones científicas que cumplieran con los criterios de inclusión, los cuales están en el idioma inglés.

Figura 1
Flujograma del proceso de selección de artículos



Resultados

El análisis de los diez artículos seleccionados se ha realizado considerando tres tablas que favorecen su comprensión. En ellas, se muestran datos principales de cada investigación, destacando aspectos como: autor, año, título del artículo, país de origen, participantes, modelo teórico, instrumento de evaluación, confiabilidad y validez del instrumento, diseño de estudio, relación entre variables, y hallazgos principales.

Analizando a un nivel más detallado cada artículo seleccionado, estos fueron publicados entre los años 2024 y 2025, provenientes de países pertenecientes a Europa, Asia y América, pero que los mismos estudios fueron realizados en el continente asiático, y siguiendo un diseño correlacional y, en algunos casos, transversal o longitudinal.

Tabla 3.1
Descripción de los estudios seleccionados

Autor	Año	Título del artículo	País	N
Chang et al.	2024	Does AI-Driven Technostress Promote or Hinder Employees' Artificial Intelligence Adoption Intention? A Moderated Mediation Model of Affective Reactions and Technical Self-Efficacy	Reino Unido	301
Di Stefano et al.	2025	Artificial Intelligence Perceptions and Technostress in Staff Radiologists: The Mediating Role of Artificial Intelligence Acceptance and the Moderating Role of Self-Efficacy	Suiza	71
Feng et al.	2025	The Influence of Perceived Organizational Support on Sustainable AI Adoption in Digital Transformation: An Integrated SEM-ANN-NCA Model	Suiza	426
Javaid et al.	2025	The Influence of Technology Stressors, AI Anxiety, and Digital Leadership on AI Adoption Intention: Examining the Mediating Role of Technical Self-Efficacy and the Moderating Effect of an Innovative Culture	Pakistán	300
Kim y Lee	2024	The mental health implications of artificial intelligence adoption: the crucial role of self-efficacy	India	416
Qui et al.	2025	Unpacking media channel effects on AI perception: A network analysis of AI information exposure across channels, overload, literacy, and anxiety among Chinese users	Países Bajos	1371
Sharif et al.	2025	Artificial intelligence and employee outcomes: Investigating the role of job insecurity and technostress in the hospitality industry	Reino Unido	277
Upadhyay et al.	2024	Impact of AI Integration on Journalists' Mental Health: A Quantitative Study	USA	500
Verma et al.	2024	Elevating employees' psychological responses and task performance through responsible artificial intelligence	Reino Unido	299
Zhong et al.	2025	The Impact of AI-Enabled Job Characteristics on Manufacturing Workers' Work-Related Flow: A Dual-Path Perspective of Challenge-Hindrance Stress and Techno-Efficacy	Suiza	405

Tabla 3.2
Descripción de los instrumentos de medición

Autor	Modelo teórico	Instrumento de evaluación	Confiabilidad del instrumento
Chang et al.	CHSF	Encuesta en línea de tres rondas sobre los Factores Estresantes Tecnológicos que desafían y obstaculizan la IA y la Intención de adopción de IA	$\alpha = 0.96$; $\alpha = 0.89$

Di Stefano et al.	TAM, UTAUT, JD-R	Cuestionario con escalas sobre la Aceptación de la IA y Tecnoestrés	$\alpha = 0.94$
Feng et al.	COR, DOI, TAM	Encuesta con escalas para medir el Tecnoestrés y la Aceptación de Tecnología de IA	$\alpha = 0.87$; $\alpha = 0.84$
Javaid et al.	TAM	Cuestionario adaptado para evaluar los Estresores tecnológicos e Intención de adopción de IA	$\alpha = 0.86$; $\alpha = 0.93$
Kim y Lee	JD-R, COR, JDC, TMSC	Encuesta en línea de tres rondas sobre la Adopción de la IA (1° momento) y el Estrés laboral (2° momento)	$\alpha = 0.94$; $\alpha = 0.91$
Qui et al.	NO	Cuestionario adaptado para medir la Escala de Ansiedad de IA y la Alfabetización en IA	$\alpha = 0.97$; $\alpha = 0.75$
Sharif et al.	SDT	Encuesta en línea de tres rondas sobre el Uso de la IA, el Bienestar de los empleados y el Tecnoestrés	$\alpha = 0.80$; $\alpha = 0.86$; $\alpha = 0.75$
Upadhyay et al.	JD-R	DASS-21	NO
Verma et al.	CHSF	Cuestionario en línea de Escala de RAI-A (RAIA-AA, RAI-AR y RAI-AT), RAI-TS (Cx y Ux) IWB RAI-TP	$\alpha = 0.80$; $\alpha = 0.77$; $\alpha = 0.77$ $\alpha = 0.86$; $\alpha = 0.87$ $\alpha = 0.85$ $\alpha = 0.88$
Zhong et al.	CATS	Cuestionario derivado para medir las Características Laborales Habilidadadas por IA y el Estrés Percibido - Estrés por Obstáculos	$\alpha = 0.86$; $\alpha = 0.78$

Tabla 3.3
Análisis de los resultados encontrados de los estudios seleccionados

Autor	Diseño	Relación entre variables	Hallazgos principales
Chang et al.	Correlacional - Longitudinal	Los efectos de los factores estresantes de la tecnología desafiante y obstaculizadora en la intención de adopción de la IA son significativos	Existe una relación positiva entre el afecto positivo y la intención de adopción de IA, mientras que la ansiedad por IA mostró una correlación negativa con la intención de adopción de IA
Di Stefano et al.	Correlacional - Transversal	La aceptación de la IA emergió consistentemente como un predictor negativo significativo para el tecnoestrés en general y ciertas formas de tecnoestrés	Las percepciones de la IA fueron relacionadas positivamente al tecnoestrés en general, tecnosobrecarga, tecnocomplejidad y tecnoinseguridad) y a la aceptación de la IA, la cual reduce el tecnoestrés
Feng et al.	Correlacional - Transversal	El tecnoestrés ejerció un efecto negativo significativo sobre la Adopción de la IA	El tecnoestrés y la resistencia a la innovación actúan como mediadores cruciales que vinculan el apoyo organizacional percibido con la aceptación de la tecnología de IA

Javaid et al.	Correlacional - Transversal	Los factores estresantes tecnológicos resultan ser una influencia perjudicial contra la intención de adoptar IA	Las relaciones negativas identifican que cuando el nivel de estrés relacionado con la tecnología aumenta, la disposición de los empleados a utilizar IA disminuye
Kim y Lee	Correlacional - Transversal	La adopción de IA aumenta significativamente el estrés laboral	La IA puede aumentar el estrés en el lugar de trabajo al plantear nuevos problemas que los trabajadores deben resolver, pero la autoeficacia en el aprendizaje de IA mitigó su efecto
Qui et al.	Correlacional - Transversal	La alfabetización en IA se asoció negativamente con la ansiedad de aprendizaje de IA y la ansiedad de configuración de IA	Unos niveles más elevados de alfabetización en IA pueden mitigar los efectos adversos de ansiedad provocada por la IA
Sharif et al.	Correlacional - Longitudinal	El rol mediador de la variable moderadora del tecnoestrés es significativo en la relación entre el uso de la IA, el bienestar del empleado y el éxito profesional a través de la inseguridad laboral	El tecnoestrés modera significativamente la relación entre el uso de la IA y el bienestar del empleado, intensificando los efectos negativos de la IA en el bienestar
Upadhyay et al.	Correlacional - Transversal	El impacto de la integración de la IA en los roles laborales muestra una correlación negativa significativa con el estrés	El impacto de la integración de la IA en los roles laborales tiene un efecto estadísticamente significativo, pero negativo, en los niveles de estrés, lo que indica que una mejor integración de la IA podría reducir el estrés
Verma et al.	Correlacional- Transversal	El Tecnoestrés impulsado por RAI (RAI-TS) es afectado significativamente por el Agotamiento Laboral (WE) pero afectado insignificamente por el Rendimiento de tareas habilitado por RAI (RAI-TP)	El conocimiento de la IA (RAI-A) comprende exigencias desafiantes que estimulan un alto nivel de comportamiento positivo entre los empleados
Zhong et al.	Correlacional- Transversal	Las características laborales habilitadas por IA se correlacionaron positivamente con el estrés percibido por el desafío y el estrés percibido por los obstáculos	Al enfrentarse a cambios en las características laborales impulsados por la IA, los trabajadores pueden experimentar simultáneamente estrés por desafío y por obstáculos

Chang et al. (2024) busca explorar lo que sucede en la mente y emociones de los colaboradores con respecto a los estresores tecnológicos, tanto desafiantes como obstaculizadores, y la intención de las personas para adoptar la IA. El reclutamiento de los participantes se dio, en una primera instancia, por medio del muestreo bola de nieve, para luego continuar con una encuesta de tres rondas, que se realizaron con un intervalo de un mes cada una, obteniendo como cantidad total y final de 301 personas. Los autores tuvieron como soporte el modelo teórico del Marco de Estresores de Desafío-Obstáculo (CHSF) para evaluar las variables. Asimismo, utilizaron una escala de 16 ítems de Benlian para medir los factores

estresantes tecnológicos que desafían y obstaculizan la adopción de la IA; y una escala de 2 ítems de Karahanna para medir la intención de adopción de la IA. Entre los resultados que se obtuvieron en dicha evaluación, se mostró que el que el afecto positivo media la relación entre los estresores tecnológicos desafiantes y la intención de adopción de la IA; asimismo, se determinó una relación positiva entre el afecto positivo y la intención de adoptar la IA ($r = 0,56$; $p < 0,001$), y se evidenció una medición parcial, ya que el efecto directo se mantuvo significativo tras incluir la variable mediadora ($B = 0,29$; $p < 0,001$). Además, la ansiedad por la IA media la relación entre los factores estresantes de la tecnología y la intención de adopción de IA.

Di Stefano et al. (2025) tuvo como objetivo examinar la relación entre las percepciones que tuvieron 71 profesionales de la salud italianos sobre la IA y el tecnoestrés, así como también identificar cómo las creencias de la autoeficacia moderan dicha relación. Se basaron en los modelos teóricos TAM, UTAUT, JD-R. Para evaluar la aceptación de la IA, utilizaron 19 ítems de la escala del modelo UTAUT planteado por Venkatesh et al. (2012), mientras que el tecnoestrés se evaluó mediante 18 ítems pertenecientes a la escala desarrollada por Tarafdar et al. (2007). Con respecto a los resultados, los análisis de regresión mostraron que las percepciones de la IA se asociaron positiva y significativamente con el tecnoestrés general ($b = 0,57$; $p = 0,003$), la tecnosobrecarga ($b = 0,58$; $p = 0,008$) y la tecnocomplejidad/inseguridad ($b = 0,83$; $p < 0,001$), sin encontrarse un efecto significativo sobre la tecnoincertidumbre ($b = -0,02$; $p = 0,930$). Asimismo, la Aceptación de la IA actuó como un mediador negativo significativo en la relación entre las percepciones de la IA y el tecnoestrés general ($b = -0,55$; $p = 0,004$), la tecnosobrecarga ($b = -0,56$; $p = 0,011$) y la tecnocomplejidad/inseguridad ($b = -0,83$; $p < 0,001$), sin evidenciarse mediación significativa en la tecnoincertidumbre ($b = 0,11$; $p = 0,639$).

En tercer lugar, el estudio desarrollado por Feng et al. (2025), los autores realizaron un estudio en China donde evaluaron a 426 personas mediante una encuesta creada por ellos para evaluar sus variables, entre las cuales se encuentran el tecnoestrés y la aceptación de la tecnología de la IA. Teniendo como objetivos principales el examinar los efectos directos e indirectos de los diferentes tipos de apoyo organizacional en la intención de adopción de IA y analizar el papel mediador del tecnoestrés y la resistencia a la innovación entre el apoyo organizacional y el comportamiento de adopción. Los resultados establecieron que el tecnoestrés ejerce un efecto negativo significativo sobre la aceptación de la IA ($\beta = -0,124$, $p = 0,021$). Asimismo, las vías indirectas alcanzaron una significación estadística, lo que corrobora que el tecnoestrés actúa como mediador crucial que vincula el apoyo organizacional percibido con la aceptación de la tecnología de la IA. Estos resultados fueron respaldados, principalmente, por el COR, TAM, y la Teoría de la Difusión de la Innovación (DOI, por sus siglas en inglés).

Javaid et al. (2025) realizaron un estudio en Pakistán donde evaluaron a 300 personas a partir de un cuestionario de 63 ítems que fue formulado con la finalidad de medir todas las variables, entre las cuales estaban considerados los estresores tecnológicos (10 ítems), la intención para adoptar la IA (13 ítems), entre otros. Siendo así, uno de los

objetivos principales de la investigación, el examinar el impacto de los factores estresantes tecnológicos, la ansiedad por la IA y el liderazgo digital en la intención de adopción de la IA. Tuvieron como respaldo el TAM. A partir de lo mencionado, los resultados establecieron que los factores del tecnoestrés tienen una correlación negativa y significativa con la intención de adopción de la IA ($r = -0,42$). Así como también, existe una influencia negativa entre ambas variables ($B = -0,18$, $0 = -0,14$), lo cual es significativo con un $p = 0,025$. Por ello, se puede decir que, cuando el nivel de tecnoestrés aumenta, la disposición de los colaboradores de usar la IA disminuye.

En quinto lugar, Kim y Lee (2024) buscan examinar cómo el estrés media la conexión entre la adopción de la IA dentro del lugar de trabajo, así como también explorar cómo la autoeficacia en el aprendizaje de la IA puede disminuir los efectos negativos de la adopción de la IA en el estrés laboral. El estudio tiene como soporte las teorías COR, JD-R, JDC y TMSC. El estudio se realizó en 416 colaboradores de Corea del Sur y se utilizó un diseño de investigación de tres rondas, con intervalos de entre cinco y seis semanas. Para evaluar las variables en cuestión, se utilizaron cinco ítems para medir el nivel de adopción de IA en una organización y seis ítems para medir el estrés laboral, ambas siendo modificadas de escalas ya establecidas en investigaciones anteriores. Los resultados demuestran que existe una fuerte relación positiva y significativa ($\beta = 0,286$; $p < 0,001$) entre la adopción de la IA y el estrés laboral; sin embargo, la autoeficacia en el aprendizaje de IA actúa como variable moderadora, debilitando esta relación, ya que el término de interacción resultó significativo y negativo ($\beta = -0,279$; $p < 0,001$). Estos hallazgos indican que el impacto estresor de la adopción de la IA depende del nivel de autoeficacia técnica de los empleados, de modo que una mayor creencia en la capacidad para aprender IA reduce el estrés asociado a su adopción.

El sexto estudio, propuesto por Qui et al. (2025), busca comprender los posibles roles de la alfabetización de la IA, que se entiende como la integración de un nuevo conocimiento tecnológico que las personas van obteniendo, y la sobrecarga de la información en el mercado laboral, así como también se centra en determinar intervenciones específicas para mitigar la ansiedad de la IA, la cual, en esta investigación en específico, se le entiende como una consecuencia del tecnoestrés. La muestra final se constituyó por 1371 personas provenientes de China. Se utilizó la Escala de Ansiedad de IA de 6 dimensiones: (1) ansiedad por aprendizaje de IA, (2) ansiedad por reemplazo de trabajo, (3) ansiedad por ceguera sociotécnica, (4) ansiedad por configuración de IA, (5) ansiedad por falta de

transparencia y (6) ansiedad por preocupación por la privacidad; y la Alfabetización en IA se evaluó mediante 12 ítems pertenecientes a la Escala de Alfabetización en IA. Los resultados indican que la ansiedad de aprendizaje de IA (AX-L) ocupa una posición central dentro de la red de ansiedad ante la IA, actuando como un nodo clave de conexión entre la alfabetización y otras dimensiones de ansiedad. AX-L presentó la mayor intermediación ($z = 1,69$) y la mayor cercanía ($z = 1,73$), lo que evidencia su papel como puente y su capacidad para influir rápidamente en el resto de la red. Por su parte, la alfabetización en IA (AL) se asoció negativamente con la ansiedad de aprendizaje de IA (peso de arista = $-0,19$), así como con otras dimensiones de ansiedad, y mostró la mayor influencia esperada negativa (IE = $-2,59$), lo que sugiere un efecto protector frente a la ansiedad ante la IA. En conjunto, una mayor alfabetización en IA se vincula con menores niveles de ansiedad, especialmente en relación con el aprendizaje y uso de sistemas de IA.

En el estudio planteado por Sharif et al. (2025), se busca analizar cómo el uso de la IA en el sector hotelero influye en el bienestar y el éxito profesional de los empleados, examinando el papel mediador de la inseguridad laboral y el efecto moderador del tecnoestrés, basándose en la Teoría de la Autodeterminación (SDT, por sus siglas en inglés). El modelo fue probado mediante una encuesta de tres rondas aplicada a 277 trabajadores del sector de comida rápida en China, entre ellas se incluyó 4 ítems pertenecientes a la escala propuesta por Brougham y Haar en 2018 y 4 ítems de la escala de Tarafdar et al. del 2007 para evaluar el uso de la IA y el tecnoestrés, respectivamente. Los resultados muestran que el tecnoestrés, como variable moderadora, desempeña un papel clave en los efectos del uso de la inteligencia artificial. Específicamente, el tecnoestrés modera de forma significativa la relación entre el uso de la IA y el bienestar de los empleados ($\beta = 0,115$; $p < 0,10$). Asimismo, el tecnoestrés interviene de manera indirecta en los efectos del uso de la IA al intensificar la inseguridad laboral, lo que evidencia un efecto de mediación moderada negativo tanto sobre el bienestar ($\beta = -0,036$; $p < 0,01$) como sobre el éxito profesional ($\beta = -0,028$; $p < 0,05$). En conjunto, estos hallazgos indican que el impacto del uso de la IA depende en gran medida de los niveles de tecnoestrés experimentados por los empleados.

El octavo estudio, establecido por Upadhyay et al. (2024), basado en el modelo JD-R, busca medir los niveles de estrés en periodistas, examinar la relación con la integración de la IA e identificar los factores que contribuyen al estrés de los colaboradores con referencia a la adopción de la IA. Se tomaron en consideración 500 personas de la India para evaluarlos con el cuestionario DASS-21.

Los resultados muestran que la integración de la IA tiene una correlación negativa significativa con el estrés. Aunque el modelo de regresión general no resultó significativo ($R^2 = 0,012$; $p = 0,113$), el impacto específico de la integración de la IA mostró un efecto negativo significativo sobre el estrés ($p = 0,023$). Además, se identificó una diferencia estadísticamente significativa en los niveles de estrés con lo que respecta al impacto de la integración de la IA en el puesto de trabajo ($p = 0,029$).

Con respecto al noveno estudio, realizado por Verma et al. (2024), se busca investigar la manera en la que los principios de la Inteligencia Artificial Responsable (RAI) pueden influir en los resultados psicológicos y laborales de los colaboradores; y, también, identificar los efectos beneficiosos y perjudiciales de las características propias de la RAI en los resultados laborales de los trabajadores, basándose en el modelo teórico de desafío-obstáculo estresante (CHSF). La evaluación se hizo en 299 personas de la India que trabajan con distintas aplicaciones de IA, mediante un cuestionario creado por los mismos autores, el cual contó con 31 ítems en total, de los cuales 26 de ellos están relacionados a los constructos: (1) Conciencia de la RAI (RAI-A), el cual incluye las dimensiones Rendición de Cuentas (RAI-AA), Responsabilidad (RAI-AR) y Transparencia (RAI-AT), (2) Tecnoestrés Impulsado por RAI (RAI-TS), el cual cuenta con las dimensiones Complejidad (RAI-Cx) e Incertidumbre (RAI-Ux), (3) Comportamiento Laboral Innovador (IWB), (4) Rendimiento de Tareas Facilitado por la RAI (RAI-TP). Los resultados demostraron que el IWB tuvo un efecto significativo positivo con respecto al RAI-TP ($\beta = 0,274$, $p < 0,001$), la relación entre RAI-A con el IWB y RAI-TP es significativa ($\beta = 0,310$, $p < 0,001$) y ($\beta = 0,520$, $p < 0,001$), respectivamente y, además, el RAI-TS afectó de manera significativa a la WE ($\beta = 0,422$, $p < 0,001$), pero de forma no significativa RAI-TP ($\beta = -0,047$, $p > 0,001$).

Finalmente, Zhong et al. (2025) hicieron un estudio en un total de 405 trabajadores procedentes de China, en el cual buscaban examinar la relación entre las características del trabajo habilitadas por la IA y el flujo de trabajo, el analizar si los estresores tecnológicos desafiantes y obstaculizadores median la relación entre las características del trabajo habilitadas por la IA y el flujo laboral; y, evaluar el efecto moderador de la tecnoeficacia en la valoración del estrés tecnológico, específicamente en las relaciones entre las características del trabajo habilitadas por la IA y los estresores desafiantes y obstaculizadores. Es importante resaltar que, al ser un estudio realizado en una compañía manufacturera, la variable "Habilitado para la IA" (AI-Enabled) hace referencia a que las personas

adoptan nuevas tecnologías a su puesto de trabajo que es netamente manual. Para evaluar lo ya mencionado, se utilizó una escala de 13 ítems y que comprende cinco dimensiones: autonomía laboral habilitada por IA (AI-JA), variedad de habilidades habilitadas por IA (AI-SV), complejidad laboral habilitada por IA (AI-JC), especialización habilitada por IA (AI-Sp), procesamiento de información habilitado por IA (AI-IP). Mientras que el estrés percibido se midió mediante una escala de 8 ítems. Las variables fueron reforzadas por la Teoría de la Evaluación Cognitiva del Estrés (CATS, por sus siglas en inglés). A partir de lo ya mencionado, los resultados establecieron que las características laborales facilitadas por la IA se correlacionaron positivamente con el estrés percibido por retos ($r = 0,427, p < 0,01$) y el estrés percibido por obstáculos ($r = 0,118, p < 0,05$). Asimismo, las características laborales facilitadas por la IA predijeron positivamente el estrés percibido por retos ($\beta = 0,418, p < 0,001$) y el estrés percibido por obstáculos ($\beta = 0,139, p < 0,05$).

Discusión

En referencia a los hallazgos obtenidos a partir de las diez estudios revisados, la mayoría de autores evidencia una relación significativamente negativa con respecto a las variables del tecnoestrés y la aceptación de la IA, en la cual tres autores confirman que a mayor aceptación o intención de adaptación de la IA, existe un menor nivel de tecnoestrés en los colaboradores (Di Stefano et al., 2025; Qui et al., 2025; Upadhyay et al., 2024), mientras que otros tres, indican que a menor aceptación de la IA, existe un mayor nivel de tecnoestrés (Chang et al., 2024; Feng et al., 2025; Javaid et al., 2025). Por otro lado, Kim y Lee (2024) y Zhong et al. (2025) postulan que mientras exista un considerable incremento de la adopción de la IA, el nivel de tecnoestrés aumenta, siendo este retratado como una relación significativamente positiva. Asimismo, es importante indicar que un estudio, en particular, propuesto por Sharif et al. (2025) señala que el tecnoestrés, siendo una variable moderadora en la dinámica entre el bienestar del empleado, el éxito profesional y la inseguridad laboral, intensifica negativamente la relación entre el uso de la IA y el bienestar del colaborador. Sin embargo, y, por último, es Verma et al (2024) quien se diferencia, siendo los únicos autores, que proponen que el tecnoestrés es afectado de manera no significativa por la IA. Esto quiere decir que el rendimiento de tareas habilitado por la IA responsable no varía los niveles de tecnoestrés en los colaboradores.

Por otro lado, en los artículos revisados, se evidencia el uso de diversos modelos teóricos por parte de los autores que respaldan las variables estudiadas, destacando principalmente el Modelo de Aceptación de la Tecnología (TAM) (Davis, 1989)

y la Teoría Unificada de Aceptación y Uso de la Tecnología (UTAUT) (Venkatesh et al., 2003) (como se cita en Di Stefano, 2025), las cuales brindan soporte teórico a la adopción o integración de la tecnología de la IA en contextos laborales. Del mismo modo, los modelos utilizados para abordar la variable del tecnoestrés, algunos estudios se apoyaron en las principales teorías como el Modelo Demanda-Control (JDC) (Karasek & Theorell, 1990) y el de Demanda-Recursos Laborales (JD-R) (Demerouti et al. 2001) (como se cita en Kim & Lee, 2024), integrando particularmente los aportes de Tarafdar et al., quienes conceptualizan y describen los principales factores de la variable en cuestión. Sin embargo, se pudo identificar que los autores no adoptan un único marco teórico, sino que toman en consideración distintas teorías para fundamentar las variables, teniendo en cuenta modelos complementarios que permiten medir el impacto que tienen desde distintas perspectivas teóricas. Es por ello por lo que, estudios como los de Feng et al. (2025) y Kim y Lee, (2024), abordan la Teoría de la Conservación de Recursos (COR) propuesta por Hobfoll (1989), la cual indica que los recursos como objetos, circunstancias, etc., que el colaborador posee y busca proteger son un factor esencial para su resiliencia ante situaciones estresantes. Asimismo, Feng et al. (2024) incluyen dentro de su marco teórico a la Teoría de la Difusión de Innovaciones (DOI), expuesto por Everett Rogers (1962), considerando importante la manera en la cual la comunicación de la información y sugerencias preparan a los colaboradores cognitivamente para la innovar; y, Kim y Lee (2024), consideran el Modelo Transaccional del Estrés y Afrontamiento (TMSC), propuesto Lazarus y Folkman (1984), el cual señala que el estrés que los colaboradores atraviesan se da al percibir que no cuentan con las herramientas necesarias para hacer frente a las demandas del contexto. Sharif et al. (2025) incluye el marco de la Teoría de la Autodeterminación (SDT), establecido por Vander Elst et al. (2012), haciendo énfasis en que el comportamiento de un colaborador va a ser producto de la relación entre las características personales y las situaciones externas. Por último, Zhong et al. (2025) se basan, en parte, en la Teoría de la Evaluación Cognitiva del Estrés (CATS), planteado por Lazarus y Folkman (1987), para realizar su estudio, la cual esclarece las características individuales en consecuencia al estrés al remarcar que este no es producto directo de los estresores sino, más bien, de las valoraciones objetivas de los colaboradores, lo cual derivará en un Estrés por Desafío y un Estrés por Obstáculo. De esta misma forma, Chang et al. (2024) y Verma et al. (2024), también consideran estos constructos, pero dentro del Marco de Estrés de Desafío-Obstáculo (CHSF), propuesto por Cavanaugh et al. (2000), que postula que, en efecto, los estresores laborales pueden

dividirse en dos tipos: los de desafío (facilitadores de tareas) y los de obstaculización (impedimentos de cumplimiento). Esto propuesto, sigue la línea propuesta por Tarafdar et al. y Califf et al. (2020), indicando que el estrés, en ocasiones, puede ser positivo, dependiendo de cómo el colaborador lo evalúe e interprete (Verma et al., 2024). Asimismo, si bien el estudio planteado por Qui et al. (2025) no cuenta con un modelo teórico relacionado a las variables analizadas de manera directa; sin embargo, sí tienen en consideración la Teoría de Riqueza de los Medios (MRT), establecida por Daft y Lengel (1984, 1986), que fundamenta la relación entre ellas, dado que propone que la capacidad de transmitir datos de manera exacta y la descripción y/o realización de una función va a aliviar la vacilación y reforzar la precisión de la comunicación, debido a eso, es importante enfatizar que este marco teórico soporta la relación entre Escaneo de información de IA en línea, la ansiedad de IA y la sobrecarga de información percibida con respecto a IA, considerando al tecnoestrés como medio para entender el panorama de la ansiedad provocada por la IA.

Asimismo, se identificó que los autores utilizan variados instrumentos para realizar la medición de las variables del tecnoestrés y la integración de la inteligencia artificial en el ámbito organizacional. Esto se debe a la falta de escalas estandarizadas y validadas que permitan la homogeneidad de las herramientas de evaluación, lo que llevó a que ciertos autores adapten o, incluso, construyan sus propios cuestionarios a partir de sus marcos teóricos. En este caso, nueve de los diez autores optaron por esta metodología, la única diferencia es propuesta por el equipo de Upadhyay et al. (2024), quienes emplearon el instrumento DASS-21 en los colaboradores evaluados; sin embargo, es importante recalcar que no se mencionó sobre la confiabilidad del instrumento por lo que no retrata las características cuantitativas de las variables. Además, no todos los instrumentos demuestran una validez, siendo solo cinco los que confirman este criterio psicométrico, razón por la cual dicha información no pudo ser especificada y se evidencia una posible limitación que puede demostrar una oportunidad de desarrollo de investigación que considere instrumentos detallados.

Siguiendo la misma línea, se podría considerar a dicho aspecto como una primera limitación. Asimismo, al momento de realizar el presente artículo, se identificaron otras limitaciones; como, por ejemplo, no se pueden generalizar las conclusiones debido a la cantidad reducida de estudios empíricos limitados de revistas científicas psicológicas existentes que estudian la relación solamente entre el tecnoestrés y la aceptación de la

IA en empresas públicas y privadas. También, al momento de realizar el proceso de búsqueda, se han encontrado estudios que consideran otras variables, lo cual no permite contar con información más detallada entre ambos constructos. Por último, es importante considerar que la mayoría de las investigaciones se dan en un contexto alejado de la realidad latinoamericana debido a que los estudios han sido realizados, en su mayoría, en el continente asiático, conocido por ser pionero en los cambios tecnológicos y en su rápida aplicación dentro de su cultura, lo que evidenciaría ciertas diferencias en los contextos laborales en colaboradores y la manera en la que integran las nuevas tecnologías, en este caso, IA.

La utilidad de la presente investigación se evidencia en la presentación de otra perspectiva con respecto a la relación entre el tecnoestrés y la aceptación de la IA. Esto se debe a que, como ya se mencionó con anterioridad, no existe una diversidad de investigaciones que explore ni profundice lo planteado. Por ello, es importante considerar priorizar una mayor exploración para tener una visión más amplia ante un fenómeno que se vuelve cada vez más común en el contexto tecnológico que se vive día a día. Por ende, se establece una posible línea de investigación que podría estudiar la dinámica entre las variables estudiadas en la región, o específicamente, en Perú, y generar un mayor ahondamiento en el tema para luego implementar lo aprendido a través de cambios en políticas institucionales, la cuales incluyen parámetros general y específicos de cada puesto de trabajo orientados a los alcances y aplicabilidad dentro de sus funciones. Asimismo, se busca que dichos lineamientos abarquen estrategias relacionadas al bienestar mental y prevención de riesgos psicosociales. Esto se daría a partir del posible impacto psicológico producido por la adopción de la IA, por medio de un programa de asistencia al colaborador que les permita tener acceso a un espacio terapéutico en caso el proceso de implementación esté siendo complicado para la persona. Es un beneficio que, si bien es cierto, puede ser utilizado en cualquier momento, es crucial que se les recuerde a los colaboradores que cuentan con las herramientas necesarias para sobrellevar este proceso.

Del mismo modo, es importante implementar un diagnóstico previo, durante y posterior a la integración del nuevo sistema tecnológico, en este caso, la herramienta de IA, en la organización. Esto sería por medio de un instrumento que permita medir el tecnoestrés en las personas. En un primer momento, se realizaría una evaluación previa al cambio de manera que esos resultados sean la base sobre la cual se diseñen las capacitaciones, abarcando los temas pertinentes,

teniendo así datos desde los cuales partir para el monitoreo de progreso y/o cambios que se den a lo largo de la adopción de la IA. En un segundo momento, para visualizar el avance y hacer las modificaciones en el camino para afinar la implementación. Luego de cierto tiempo, siendo tres meses el tiempo ideal, se realizaría una última evaluación, de manera que permita conocer el éxito del programa de implementación, basado en las mejoras de los colaboradores y la integración de la IA en sus funciones.

Con respecto a los programas de intervención en los colaboradores, los mismos estarían diseñados específicamente de acuerdo a los grupos formados; es decir, como se mencionó con anterioridad, las charlas estarán orientadas de acuerdo a los resultados obtenidos en la primera evaluación y se buscará dar énfasis en los diversos temas de manera detallada, tales como la razón de la integración de la IA a la organización, los tipos de IA y sus respectivas maneras de uso, brindarles las herramientas necesarias para utilizarla tales como cursos virtuales, guías, charlas, entre otros, los límites, criterios de uso y éticos. Es importante recalcar la importancia de los alcances y lineamientos a tomar en consideración al momento de usar dicha tecnología, con la finalidad de que se dé una correcta integración. Adicional a esto, es fundamental trabajar de la mano con capacitaciones sobre la gestión del estrés, en este caso, el tecnológico, en el cual se abarque temas sobre dicho constructo, tales como qué es el estrés, la diferencia entre los tipos de estresores y las técnicas para sobrellevarlo. Todo ello se apoya por lo propuesto por Litan (2025), quien menciona lo importante que es reducir el tecnoestrés en los colaboradores y la consideración de políticas de IA por medio de programas de intervención.

Conclusiones

El presente reporte tuvo como objetivo identificar la relación entre el tecnoestrés y la adopción de la IA en colaboradores de empresas públicas y privadas a través de la revisión de diez artículos científicos. Los resultados muestran que, según la mayoría de los autores, seis específicamente, existe una relación significativamente negativa entre las variables. Sin embargo, dos autores indican que existe una correlación significativamente positiva, mientras que una investigación planteó que la calidad de variable moderadora del tecnoestrés como factor que intensifica negativamente la aceptación de la IA y; por último, un autor menciona que no existe relación entre ellas. Por lo que se puede concluir que existe una relación bifactorial entre el tecnoestrés y la adopción de la IA y que va a depender de diversos factores, tanto personales como laborales.

En ese sentido, es importante considerar que, a pesar de que la mayoría de los estudios han sido realizados en un contexto no latinoamericano, las investigaciones coinciden en que gran parte de esta relación va a recaer en el enfoque y acercamiento que ofrezca la organización sobre el tema y también la predisposición del colaborador al adoptar dichas tecnologías y la manera en que afronta el tecnoestrés.

Finalmente, a partir de lo encontrado, se evidencia una gran oportunidad para desarrollar investigaciones empíricas que reflejen la relación entre el tecnoestrés y la adopción de la IA en un contexto peruano, tomando en cuenta los factores culturales, laborales y personales.

Referencias

- Always Designing for People [ADP]. (2025, 7 de agosto). *Nuevo estudio de ADP Research destaca las percepciones de los trabajadores peruanos sobre la IA: La mayoría de los encuestados cree que la IA afectaría positivamente su trabajo, pero las sensaciones son mixtas*. ADP Centro de Prensa. <https://pe.adp.com/sobre-adp/centro-de-prensa/la-mayoria-de-los-encuestados-creo-que-la-ia-afectaria-positivamente-su-trabajo.aspx>
- Bagaskara, D., Hasanudin, H., Karsim, K., Kalis, M., & Kalis, I. (2024). The Influence of Artificial Intelligence (AI) and Information Communications Technology (ICT) on Employee Mental Health With Technostress as Mediation in Generation Z Employees in West Kalimantan. *eCo-Buss*, 7(2), 1147-1162. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1781>
- Chang, P., 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*, 17, 413-427. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S441444>
- Di Stefano, G., Salerno, S., Matranga, D., Lodico, M., Monzani, D., Seidita, V., Cannella, R., Maniscalco, L., & Miceli, S. (2025). Artificial Intelligence Perceptions and Technostress in Staff Radiologists: The Mediating Role of Artificial Intelligence Acceptance and the Moderating Role of Self-Efficacy. *Behavioral Sciences*, 15(9), 1276. <https://doi.org/10.3390/bs15091276>
- Espezúa, S. (2024). La Inteligencia Artificial en Perú: una oportunidad de desarrollo. *Punto de Equilibrio*, (48). <https://ciup.up.edu.pe/analisis/soledad-espezua-la-inteligencia-artificial-en-peru-una-oportunidad-de-desarrollo/>
- Feng, Y., Feng, Y., & Liu, Z. (2025). The Influence of Perceived Organizational Support on Sustainable AI Adoption in Digital Transformation: An Integrated SEM-ANN-NCA Model. *Sustainability*, 17(24), 11373. <https://doi.org/10.3390/su172411373>
- Garrigues. (2023, 11 de julio). *Perú promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país*. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/peru-promueve-uso-inteligencia-artificial-favor-desarrollo-economico-social-pais
- Gobierno del Perú. (2024, 14 de enero). *Política Nacional de Transformación Digital*. <https://www.gob.pe/pntd>
- Gobierno del Perú. (2025, 21 de noviembre). *Comportamiento de la Economía Peruana en el Tercer Trimestre de 2025*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/7423620>
- Jiang, P., Niu, W., Wan, Q., Yuan, R., & Chen, K. (2024). Understanding Users' Acceptance of Artificial Intelligence Applications: A Literature Review. *Behavioral Sciences*, 14(8), 671. <https://doi.org/10.3390/bs14080671>
- Kelly, S., Kaye, S., & Oviedo-Trespalacios, O. (2023). What factors contribute to the acceptance of artificial intelligence? A systematic review. *Telematics and informatics*, 77, 101925. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2022.101925>
- 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>
- Ley N°31814. Ley que promueve el uso de la Inteligencia Artificial en favor del desarrollo económico y social del país. (2023, 5 de julio). *El Peruano*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5038703/ley-que-promueve-el-uso-de-la-inteligencia-artificial-en-fav-ley-n-31814.pdf?v=1692895308>
- Liñan, D.-E. (2025). The Impact of Technostress Generated by Artificial Intelligence on the Quality of Life: The Mediating Role of Positive and Negative Affect. *Behavioral Sciences*, 15(4), 552. <https://doi.org/10.3390/bs15040552>
- Morris, E. (2024, 02 de febrero). *¿Cómo impacta la inteligencia artificial en la inversión privada?*. Conexión Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-impacta-la-inteligencia-artificial-en-la-inversion-privada>
- Nájar, C. (2024). La Inteligencia Artificial y los riesgos psicosociales en el trabajo: El deber de prevención frente al uso de las nuevas tecnologías en las dinámicas laborales del siglo XXI. *Laborem*, 22(29), 83-107. <https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.4>

- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for systematic reviews. *Research Methods and Reporting*, 372(71), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pinto, S., & Granja, K. (2023). El impacto económico de la inteligencia artificial y la automatización en el mercado laboral. *Revista Científica Kosmos*, 2(1), 51-63. <https://doi.org/10.62943/rck.v2n1.2023.44>
- Ramírez, M., & Litardo, C. (2025). Agua e Inteligencia Artificial: El Lado Oculto del Progreso Tecnológico. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica*, 5(2), 47–65. <https://doi.org/10.61384/r.c.a..v5i2.1096>
- Scaramuzzino, G., & Martinell, E. (2023). Swedish social workers' experiences of technostress. *Nordic Social Work Research*, 13(2), 231-244. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2021.1951335>
- Sharif, M., Zhang, L., Asif, M., Alshdaifat, S., & Hanaysha, J. (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>
- Upadhyay, A., Bijale, M., & Hasan, K. (2024). Impact of AI Integration on Journalists' Mental Health: A Quantitative Study. *Annals of Neurosciences*. <https://doi.org/10.1177/09727531241278909>
- Verma, S., Singh, V., Tudoran, A., & Bhattacharyya, S. (2024). Elevating employees' psychological responses and task performance through responsible artificial intelligence. *Information Technology & People*, 37(7), 2551-2567. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2023-0431>
- Villasano, M., Cuellar, H., Reyes, R., & Roesner, H. (2021). Repercusión de la inteligencia artificial en el ámbito de la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista RELAYN*, 5(3), 62-77. <https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.3.185>
- Zhong, H., Zhu, Y., & Liang, X. (2025). The Impact of AI-Enabled Job Characteristics on Manufacturing Workers' Work-Related Flow: A Dual-Path Perspective of Challenge–Hindrancer Stress and Techno-Efficacy. *Behavioral Sciences*, 15(10), 1320. <https://doi.org/10.3390/bs15101320>

Carlos Eduardo Flores Flores

TURNITIN ORGANIZACIONAL MONTESINOS SANCHEZ (E FINAL).docx

 Revisiones TSP - 2026

 Revisión TSP 2026

 Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3496108035

Fecha de entrega

2 mar 2026, 9:01 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 mar 2026, 9:03 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TURNITIN_ORGANIZACIONAL_MONTESINOS_SANCHEZ_E_FINAL_.docx

Tamaño del archivo

3.3 MB

10 páginas

7204 palabras

38.649 caracteres




9% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 3%  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

- 8% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 3% 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	Trabajos del estudiante Universidad de Lima	1%
2	Internet hdl.handle.net	<1%
3	Internet www.coursehero.com	<1%
4	Internet riiit.com.mx	<1%
5	Internet alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	Internet repositorio.ulima.edu.pe	<1%
7	Internet roderic.uv.es	<1%
8	Publicación Ezgi Mansuroğlu, Andrew P. Smith. "Technostress and Employee Well-being: A Sys...	<1%
9	Trabajos del estudiante CONACYT	<1%
10	Trabajos del estudiante Consortio CIXUG	<1%
11	Internet circulotne.com	<1%

12	Internet	ddd.uab.cat	<1%
13	Internet	www.researchgate.net	<1%
14	Internet	www.scielo.br	<1%
15	Internet	www.conafor.gob.mx	<1%
16	Internet	www.scielo.org.mx	<1%
17	Publicación	Sana Mumtaz, Misbah Tariq, Muhammad Abbas. " Do ethical values buffer agains...	<1%
18	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
19	Publicación	Sara Luna, Pilar Ramos, Francisco Rivera. "Coping strategies, stress and health of ...	<1%
20	Internet	crea.ujaen.es	<1%
21	Internet	hasly-photo.cz	<1%
22	Internet	hikarujoyouhou.com	<1%
23	Internet	issuu.com	<1%
24	Internet	www.elnacional.cat	<1%
25	Internet	www.mmr.cz	<1%

26	Internet	1library.co	<1%
27	Publicación	Jaime Gonzalez, Nathalia Tejedor-Flores, Reinhardt Pinzon. "A Bibliographic Revie...	<1%
28	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	<1%
29	Internet	dspace.unila.edu.br	<1%
30	Internet	ojs.journalsdg.org	<1%
31	Internet	pmc.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
32	Internet	prezi.com	<1%
33	Internet	repositori.uji.es	<1%
34	Internet	repositorio.uti.edu.ec	<1%
35	Internet	revistainteracciones.com	<1%
36	Internet	rua.ua.es	<1%
37	Internet	ruc.udc.es	<1%
38	Internet	www.theibfr.com	<1%
39	Internet	www.youtube.com	<1%

40

Internet

www.spttss.org.pe

<1%