

Trabajo de Fin de Grado

Convocatoria de Junio



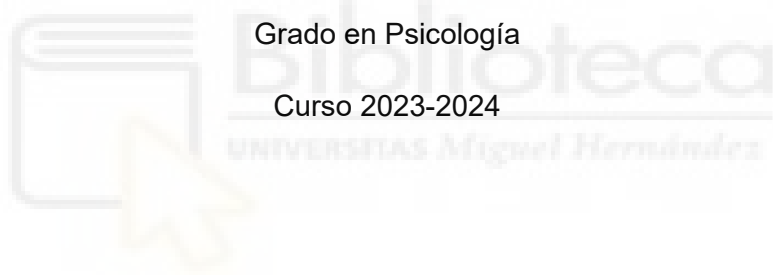
UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Universidad Miguel Hernández de Elche

Facultad de Ciencias Sociosanitarias

Grado en Psicología

Curso 2023-2024



Modalidad: Estudio Empírico

Título: Efectos laborales vinculados a la introducción de la inteligencia artificial en el ámbito laboral

Autora: Andrea Torregrosa Rico

Tutor: Carlos Candela Agulló

Fecha y Lugar: Mayo de 2024, Elche

COIR: TFG.GPS.CCA.ATR.240228

Índice

1. Resumen	2
2. Introducción.....	3
2.1 Conceptualización.....	3
2.2 Necesidad de realizar el estudio.....	6
2.3 Objetivos.....	6
3. Método	7
3.1 Participantes	7
3.2 Procedimiento	7
3.3 Análisis	9
4. Resultados	9
4.1 Motivación	10
4.2 Estrés	11
4.3 Ambigüedad de rol.....	12
4.4 Satisfacción.....	13
5. Discusión y Conclusiones.....	14
6. Referencias.....	17
7. Anexos.....	19



1. Resumen

Este estudio cuantitativo analiza la percepción que tienen los trabajadores sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA), centrándose en la motivación, la satisfacción, el estrés y la ambigüedad de rol. Está basado en una muestra de 40 participantes, los resultados indican que la IA puede mejorar la motivación al reducir tareas y fomentar el desarrollo. Las opiniones son mixtas respecto al estrés: algunos temen la presión de adaptarse a nuevas tecnologías, otros anticipan una disminución de la carga laboral. Acerca de la ambigüedad de rol, se adquieren resultados variados ya que indican que podría clarificar roles, pero también generaría confusión. La IA podría incrementar la satisfacción al mejorar la calidad del servicio y facilitar las responsabilidades, pero existen dudas sobre la comodidad de trabajar con la esta. Se revelan diferencias estadísticamente significativas en motivación, satisfacción y estrés entre aquellos que trabajan con IA y quienes no, pero no se observa en la ambigüedad de rol. Las profesiones relacionadas por la tecnología y la comunicación lideran el actual uso de la IA en empresas de España. Estos resultados sirven como base para futuras investigaciones, ya que amplían la comprensión de actitudes y percepciones que tienen los trabajadores hacia la IA.

Palabras clave: *motivación, satisfacción, estrés, ambigüedad de rol, inteligencia artificial.*

2. Introducción

2.1 Conceptualización

La inteligencia artificial o IA se trata de una de las ciencias más recientes y que en la actualidad abraza a una gran variedad de campos, entre ellos, uno de los más destacables es el laboral. Se define como la inteligencia demostrada por las máquinas en comparación a la misma demostrada por los humanos de forma natural, puesto que sintetiza y automatiza las tareas intelectuales. Con el término "IA" se describen aquellas máquinas que son capaces de imitar algunas funciones que por lo común son desempeñadas por los humanos, algunas como el aprendizaje, la comprensión, el razonamiento o la resolución de problemas son un claro ejemplo (Gobierno de España, 2023).

Una de las principales fuentes de inspiración para esta tecnología surge de la ciencia ficción, especialmente en la década de 1920 donde aparecieron por primera vez los robots y máquinas inteligentes en la literatura y el cine. Posteriormente en la década de 1940, los matemáticos Norber Wiener y John von Neumann sentaron las bases para la IA mediante la teoría de los sistemas y la computación (Gobierno de España, 2023).

Sin embargo, no fue hasta 1956 que se definió por primera vez el término "inteligencia artificial", el cual se presentó en la Conferencia de Dartmouth donde se comenzaba a debatir acerca de la probabilidad de poder crear una máquina que fuera capaz de pensar como un ser humano. Jonh McCarty fue el primero en definir este término como "la ciencia y la ingeniería de hacer máquinas inteligentes, especialmente programas de computadoras inteligentes" (Gobierno de España, 2023).

Según el estudio "Uso de inteligencia artificial y big data en empresas españolas" realizado por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), en los últimos años las empresas españolas han avanzado en cuanto a la adopción de las IAs, se muestra que, en 2022, el 11,8% de las empresas españolas de diez o más trabajadores ya han hecho uso de las IA. Las funciones para las que son usadas principalmente para automatizar flujos de trabajo y ayudar en la toma de decisiones (46,2%), aplicar en la identificación de personas u objetos en función de imágenes (39,7%), y en el caso de las microempresas, el 48% encuentra su mayor utilidad en aplicaciones para convertir el lenguaje hablado en formato legible (ONTSI, 2023).

Las empresas cuya actividad se encuentra centrada en la información y comunicación (41,9%) y las dedicadas al sector TIC (41,3%) son las que tienen mayor parte del uso de las IA en el sector empresarial. Por último, este estudio posiciona a España en la decimocuarta posición europea en la integración de las IAs (ONTSI, 2023).

Los avances tecnológicos tienen aspectos positivos y negativos. Por una parte, en el ámbito laboral, estos robots pueden liberar a los trabajadores de tareas peligrosas y repetitivas, lo cual puede llegar a ser beneficioso mejorando el bienestar y disminuyendo los riesgos laborales. Sin embargo, también surgen preocupaciones como el impacto negativo que puede tener la automatización del empleo. Por lo que, aunque existen beneficios claros que pueden ayudar a los trabajadores y las empresas, hay que considerar cuales son los efectos globales que puede tener el uso de la IA y buscar la forma de minimizar ese impacto negativo (Torres, 2023).

El estudio cualitativo de Leyton et al. (2014), muestra los resultados de la relación de algunos factores como son la motivación y el estrés con la utilización de dispositivos de IA, para algunos de los entrevistados, la implementación de sistemas expertos puede suponer un plus a la hora de plantear retos que generen diversas formas de aprendizaje, sin embargo, para otros puede suponer la eliminación de los cargos, otros opinan que la motivación depende únicamente de la persona y su interés por crecer dentro de la empresa, también se cree que depende del nivel que se ocupa en la empresa (Leyton et al., 2014).

En cuanto a la opinión acerca del estrés, los entrevistados afirman que este aumenta debido a la percepción que tienen de ser reemplazados, otros creen que la implementación de las IA no afecta al estrés, aunque sí lo hace el nivel de formación y de adaptación tecnológica que posean los trabajadores (Leyton et al., 2014).

Por lo que, se muestra que la implementación de las IAs puede afectar directa o indirectamente a la motivación y al estrés laboral de los trabajadores. En lo referido a la motivación laboral, diversos investigadores han definido este constructo, sin embargo, según Cherian y Jacob (2013) esta se entiende como un factor individual que influye en el comportamiento de la persona. El nivel de motivación varía entre los individuos e incluso en el mismo sujeto en diversos momentos. Por lo que, se producen distintas conductas en el trabajo que representan una secuencia de interacciones entre las necesidades iniciales y las de la experiencia organizacional. La motivación es fundamental para alcanzar el éxito, por lo que los directivos deben ser capaces de compaginar los deseos y necesidades individuales de sus trabajadores con las metas laborales de la organización (Leyton et al., 2014).

El estrés laboral gira alrededor de la adaptación del ser humano a las demandas externas, la capacidad que tiene el organismo para poder hacer frente a un estado con síntomas físicos, psicológicos, etc. McGrath y Altman (1970, como se citó en Osorio y Cárdenas, 2017) definen el estrés como un “desequilibrio sustancial y la demanda de

respuesta”. También es definido por Moreno y Báez (2010) como el resultado de los factores psicosociales de riesgo, es decir, las condiciones intralaborales y extralaborales del individuo, las cuales tienen “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y a largo plazo” (Osorio y Cárdenas, 2017).

La ambigüedad de rol es referida a las situaciones en las cuales el trabajador opera bajo la incertidumbre o falta de claridad respecto a las tareas que debe realizar. Puede deberse a descripciones inadecuadas del puesto, falta de información sobre los objetivos a seguir o inadecuada comunicación de la información. (Orgambídez et al., 2015). Los dispositivos IA son capaces de realizar las tareas que han sido desarrolladas para los humanos, por lo que, de no haber una adecuada organización entre la actividad y el entrenamiento del trabajador en presencia de sistemas de IA, el individuo experimentará tal ambigüedad (Cruz-Silva y Gordillo-Pérez, 2022).

Además, estudios recientes manifiestan que la ambigüedad de rol se relaciona negativamente con la satisfacción laboral y la implicación en el trabajo, y positivamente con la ansiedad, el burnout, la depresión y síntomas psicósomáticos (Orgambídez et al., 2015).

Por último, la satisfacción laboral, la cual se correlaciona negativamente con la ambigüedad de rol y puede ser considerada como una consecuencia de la implicación de las IAs, fue definida por Locke (1976, como se citó en García, 2010) como un “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Por otra parte, Muchinsky (como se citó en García, 2010) lo considera como una respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo, es decir, la medida en la que una persona obtiene placer de su trabajo. Por lo que son un conjunto de actitudes que tiene un individuo hacia su trabajo, ya sean actitudes positivas o negativas dependiendo de la satisfacción o insatisfacción que estos experimenten (García, 2010).

Todos estos factores mencionados anteriormente dependen a su vez de la ergonomía cognitiva, esta se trata de una disciplina científica que busca adaptar los sistemas de trabajo a las necesidades y capacidades humanas teniendo en cuenta el ambiente en el que se encuentra inmerso el ser humano. Por ello, en algunos puestos de trabajo se pueden encontrar diversos artefactos que son considerados como asistentes inteligentes y están diseñados para ayudar al ser humano (Cañas, 2003).

Si bien los asistentes ergonómicos son una herramienta diseñada para facilitar el trabajo, mejorar la ergonomía y la productividad, en algunos casos pueden convertirse

en un obstáculo. Es fundamental considerar que en muchos casos no representa la solución ideal debido a que su eficacia se encuentra sujeta a diversos factores variables: puesto de trabajo, complejidad del asistente...

2.2 Justificación del estudio

Aunque el tema de la inteligencia artificial (IA) está cada vez más presente en numerosos sectores como es el laboral, la realidad es que existe una escasez de investigaciones que realmente examinen en profundidad cuales son los efectos reales que estas nuevas tecnologías puedan tener sobre los empleados.

Este estudio propone comprender que opinión que tienen los trabajadores acerca de una hipotética incorporación de la inteligencia artificial en sus puestos de trabajo. Conociendo así la percepción que tienen acerca de cómo su esta podría llegar a afectar en su motivación y satisfacción laboral, además de averiguar si generará algún tipo de estrés laboral e incluso ambigüedad de rol.

Por tanto, un estudio que evalúe la opinión generalizada de las personas acerca de cómo la IA puede afectar a sus puestos de trabajos y, proporcione información acerca de las actitudes y percepciones que hay actualmente hacia la inteligencia artificial, aportará un mayor conocimiento científico el cual ayudará a identificar y abordar las preocupaciones que puedan surgir en un campo el cual se encuentra en constante evolución.

2.3 Objetivos

El objetivo principal de este estudio es conocer la opinión de los trabajadores acerca del impacto de la introducción de las IA en el ámbito laboral en algunos aspectos como son: la motivación, satisfacción, estrés laboral y ambigüedad de rol de los trabajadores.

De este objetivo principal se extraen los siguientes objetivos específicos:

- Evaluar el impacto de la inteligencia artificial en la motivación laboral de los trabajadores.
- Evaluar el impacto de la inteligencia artificial en la satisfacción laboral de los trabajadores.
- Evaluar el impacto de la inteligencia artificial en el estrés laboral de los trabajadores.
- Evaluar el impacto de la inteligencia artificial en la ambigüedad de rol de los trabajadores.

- Observar si existen diferencias estadísticamente significativas entre los empleados que utilizan inteligencia artificial en su puesto de trabajo de los que no.

3. Método

3.1 Participantes

Dado que el objetivo principal es conocer la opinión de los trabajadores acerca de la introducción de la inteligencia artificial teniendo en cuenta diversas variables, se decidió contar con el criterio de selección de personas que se encontraran trabajando en el momento de realizar el cuestionario, por lo que las personas desempleadas no pudieron participar. En total han participado 40 sujetos, entre ellos 22 hombres (55%), y 18 mujeres (45%), además cuenta con diversos rangos de edad que abarcan desde los 18 hasta más de los 50 años, donde se obtuvo la mayor participación por parte de 24 personas con edades que oscilan entre los 21-30 años, seguido de 10 personas con edades comprendidas entre los 30 y 50 años, con más de 50 años se encuentran 4 personas y, por último, 2 personas con edades entre los 18 y 20 años.

3.2 Procedimiento

Tras una revisión de la literatura y de estudios realizados en los últimos años relacionados con la introducción de la inteligencia artificial en el ámbito laboral, se escogió realizar el estudio teniendo en cuenta las variables: motivación, satisfacción, estrés y ambigüedad de rol.

Todos los participantes cumplieron el cuestionario de forma anónima con variables sociodemográficas que miden sexo, edad, último nivel académico y el puesto que desempeñan en su empresa. A su vez para poder alcanzar los objetivos propuestos se realizó un cuestionario estructurado adhoc que fue dado por válido tras la revisión realizada por parte de la Oficina de Investigación Responsable de la UMH (OIR). Este cuenta con 37 ítems, 5 de ellos miden de forma genérica las creencias y el conocimiento que poseen de la inteligencia artificial, además nos permite conocer si los sujetos usan este tipo de inteligencia en su puesto de trabajo, que tipos conocen y si están dispuestos a colaborar con ella.

En cuanto a los ítems de las variables relacionadas con la inteligencia artificial en el trabajo, se encuentran redactados de forma hipotética para que los sujetos se plantearan cuál sería su opinión si se diera dicha situación en un futuro. Así se decidieron medir 3 variables completas: motivación, ambigüedad de rol y satisfacción,

en la variable “estrés” también se hace uso de estos supuestos además de hacer suposiciones con situaciones presentes.

La escala usada para responder a 30 ítems es de tipo Likert, respondiendo al grado de acuerdo con las afirmaciones propuestas. De acuerdo con este tipo de escala, se ofrecen 5 posibilidades de respuesta: *totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo*. No obstante, en un ítem se usa también la escala Likert, pero con las posibilidades de respuesta: *nada, poco necesaria, algo necesaria, necesaria, muy necesaria*. Otros de los ítems contaban tanto con respuesta libre por parte de los sujetos como con respuesta nominal, dónde solo podían contestar “sí” o “no”. Por último, se usa una escala ordinal que mide la respuesta del 1 al 10 en 4 ítems, cada uno de ellos es específico dependiendo de la variable.

Acercas de la variable “motivación” esta se mide mediante 8 ítems, en estos se habla acerca de cargas de trabajo, las competencias, el interés, el desarrollo profesional, la dedicación, los desafíos y el desempeño.

La satisfacción se mide mediante 8 ítems, estos se encuentran relacionados con la calidad del servicio, el ambiente positivo, la comodidad, la facilitación, el nuevo aprendizaje, y el compromiso.

La variable “estrés” se mide mediante 9 ítems, uno más que las demás variables, estos describen la incertidumbre, el reemplazo, la adaptación, la carga de trabajo, la presión y el agobio.

Por último, la variable “ambigüedad de rol” se mide mediante 8 ítems, estos refieren a la confusión, los cambios de posición y funciones, la adaptación, la sensación de control y la clarificación del puesto.

Una vez realizada la revisión bibliográfica y aceptado el cuestionario por parte del COIR, los sujetos se obtuvieron entre el 11 de marzo de 2024 y el 12 de abril de 2024 a través de un cuestionario online realizado en la plataforma Google Forms, el cual fue distribuido mediante las siguientes plataformas sociales: Instagram, X, Facebook y LinkedIn. En caso de las tres últimas se decidió subir un post indicando que se trata de un estudio con finalidad académica además de ser completamente anónimo y aportando el enlace directo al cuestionario. En caso de Instagram se subió un *story* con las mismas condiciones.

3.3 Análisis

Con la muestra recogida en este estudio cuantitativo realizado para conocer la opinión de los empleados acerca de la introducción de la IA, se realizará, mediante el uso de Excel, un análisis descriptivo de las medias y frecuencias de respuesta. Se realizarán pruebas T para los ítems 8, 13, 18 y 25 con el fin de comprobar si existen diferencias en las distintas variables entre los trabajadores que usan IA en su trabajo de los que no.

4. Resultados

El estudio cuenta con la participación de 40 sujetos, entre ellos 22 hombres (55%) y 18 mujeres (45%).

Acerca de la edad de los participantes, entre los 18 y 20 años, participan 2 personas, seguido de 24 personas con edades comprendidas entre los 21 y 30 años, desde los 30 hasta los 50 colaboran 10 personas, por último, con más de 50 años se obtiene la participación de 4 personas.

El último nivel académico más común entre los encuestados es el grado, con 17 personas (42,5%), seguido por el máster con 10 personas (25%). Luego, se encuentran bachillerato (12,5%), ESO, FP (grado medio) (10%), y finalmente FP (grado superior) (7,5%).

El análisis de los puestos ocupados por los encuestados revela una mayor notoriedad de profesiones como el profesorado, la ingeniería, la administración y el diseño gráfico. Otras profesiones que se observan y pueden ser relevantes ante este estudio son: el análisis de datos, arquitectura, cocinero, informática, entre otras.

Hay 24 participantes que mencionan aplicaciones de inteligencia laboral en el ámbito laboral. La más frecuente fue "ChatGPT", citada en 12 ocasiones. Entre las otras 12 menciones, algunas de las más destacadas son "NPL" (Natural Language Processing), "CAD" (Computer-Aided Design) y "GitHub Copilot". Los otros 16 participantes comentan no conocer ningún tipo de estas aplicaciones para el mundo laboral.

Acerca del uso de la inteligencia artificial mencionado, el 30% de los participantes cree que el uso de esta no es "Nada necesario" para desempeñar su trabajo, el 25% cree que es "Poco necesario", un 20% lo califica como "Algo necesario" y otro 20% como "Necesario", por último, el 5% considera "Muy necesario" el uso de la inteligencia artificial en su trabajo.

En lo referente a la mejoría de la calidad de los productos o servicios de su industria de trabajo, se observa que el 35% de los participantes está “De acuerdo”, y el 30% afirma estar “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 20% expresa estar “En desacuerdo”.

Se utilizó la pregunta “¿Usas la IA en tu trabajo?” para dividir la muestra entre aquellos que afirman no utilizar inteligencia artificial en su trabajo, un 77,5%, mientras que el 22,7% si hace uso de esta en sus labores. Se calculó la media sobre diez para cada grupo en los ítems 8, 13, 16 y 25, cada uno correspondiente a una variable distinta. Los resultados se encuentran detallados en cada uno de los siguientes apartados, junto a las pruebas T realizadas, para conocer si hay diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

Pese a ello, un 70% de los participantes manifiesta estar dispuesto a colaborar con sistemas de inteligencia artificial en su puesto, mientras que el 30% restante no considera esta opción.

4.1 Motivación

Acerca de los resultados mostrados en los 8 ítems de los que se compone la variable “Motivación”, el ítem 5, *“La introducción de la inteligencia artificial reduciría mi carga de trabajo”* registra que el 47,5% de los encuestados está “De acuerdo” con esta afirmación, siendo casi similar a los porcentajes que se obtienen en “De acuerdo” en distintos ítems como el 9, *“Me sentiría más competente y capacitado en mi área de trabajo gracias a la introducción de la inteligencia artificial”* dónde se obtiene un 42,5%, al igual que en el ítem 11, *“El uso de inteligencia artificial incrementaría el interés por mi trabajo”*.

En el ítem 16, se obtiene una media de 5,525 en respuesta a: *“Del 1-10 ¿cómo describirías tu nivel de motivación en el contexto de la introducción de IA en tu entorno de trabajo?”*. En la división de la muestra (*¿Usas la IA en tu trabajo?*) se observa que las personas que usan IA alcanzan una media de 7,33, mientras que las que no, tienen la media de 5 y, teniendo en cuenta la prueba t, se obtiene que $p=0,0153$.

En el ítem 19, se observa que la mayoría de los encuestados, el 70%, está “De acuerdo” con la afirmación *“La introducción de las IA me proporcionaría nuevas oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional”*.

Por último, en los ítems 21, *“La presencia de la inteligencia artificial en mi entorno laboral podría generar en mí un impacto positivo en mi nivel de energía y una mayor dedicación en mis tareas.”*, 27, *“La incorporación de la inteligencia artificial me motivaría a capacitarme para enfrentar las nuevas tecnologías”* y 31, *“Mi desempeño mejoraría gracias a la introducción de las IA.”* Se observa que el patrón de respuesta de la mayoría

de los participantes es “De acuerdo” a la afirmación (45%, 52,5%, 57,5%, respectivamente).

4.2 Estrés

La variable “Estrés” cuenta un con mayor número de ítems en comparación al resto de las variables, pues cuenta con uno más, 9. En los ítems 2, 6, 10, 18 y 32, se observa como la mayoría de los participantes está “En desacuerdo” con las afirmaciones, más específicamente:

En el ítem 2, *“Experimentaría un aumento de estrés debido a la incertidumbre sobre como la inteligencia artificial podría afectar a mi trabajo futuro”*, el 45% de los participantes vota “En desacuerdo” con la afirmación, mientras que el 25% está “De acuerdo”. De la misma forma, el 25% está “De acuerdo” ante el ítem 10, *“Creo que puedo experimentar dificultades para adaptarme a la integración de la inteligencia artificial en mis tareas laborales”*, y el 42,5% refiere estar “En desacuerdo”.

El ítem 6 *“Pienso que podría haber una posibilidad de que la inteligencia artificial reemplazara mis tareas laborales”* muestra el mismo patrón, el 50% de los encuestados está “En desacuerdo”, mientras que el 22,5% se encuentra “De acuerdo”.

El ítem 14, *“Me estresaría porque siento que mi formación actual no está actualizada con la inteligencia artificial”*, cuenta con que un 40% de los participantes “De acuerdo”, sin embargo, el 32,5% está “En desacuerdo”. No obstante, la tercera opción de respuestas más votadas es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “Totalmente de acuerdo” que cuentan con un 12,5% de los votos cada una. En el ítem 23, *“Creo que las herramientas basadas en inteligencia artificial podrían reducir la carga de trabajo y, por ende, mi nivel de estrés”*, sucede algo parecido, el 47,5% está “De acuerdo” con la afirmación, mientras que el 22,5% está “En desacuerdo”, y a su vez, el 12,5% vota “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, y también lo obtiene “Totalmente de acuerdo”

A su vez, el ítem 18, *“Siento que no soy capaz de adaptarme correctamente a la introducción de nuevas tecnologías, como es la inteligencia artificial”*, cuenta con una mayoría “En desacuerdo”, el 47,5%, y con el 25% de los participantes “De acuerdo”.

En el ítem 25, se obtiene una media de 4,6 en respuesta a: *“Del 1-10 ¿cómo describirías tu nivel de estrés en el contexto de la introducción de IA en tu entorno de trabajo?”*. En la división de la muestra (¿Usas la IA en tu trabajo?) se observa que las personas que usan IA alcanzan una media de 3, mientras que las que no, tienen la media de 5,064 y, teniendo en cuenta la prueba t, se obtiene que $p=0,0244$

El ítem 29, *“Me sentiría presionado debido a que, con la introducción de la inteligencia artificial, tendría que mantenerme actualizado y competente en mi campo laboral”*, no obtiene ninguna respuesta en la opción “Totalmente de acuerdo”, sin embargo, el 50% de los participantes se encuentran “De acuerdo” ante esta afirmación.

El 45% de los participantes está “En desacuerdo” con el ítem 32, *“Me sentiría abrumado por la cantidad de nuevas tecnologías basadas en inteligencia artificial que debo aprender a utilizar en mi trabajo”*, mientras que el 32,5% muestra estar “De acuerdo”.

4.3 Ambigüedad de rol

Hay 8 ítems en la variable “Ambigüedad de rol”, el ítem 3, *“La introducción de la inteligencia artificial me generaría confusión acerca de cuáles son mis responsabilidades laborales específicas”* obtiene el 57,5% de las respuestas “En desacuerdo”, al igual que el 45% está “En desacuerdo” con el ítem 7, *“Siento que la introducción de la inteligencia artificial podría afectar a mi posición y a las funciones que desarrollo en la empresa”*.

En el ítem 13, se obtiene una media de 5,725 en respuesta a: *“Del 1-10 ¿Qué tan claro sentirías que es tu rol en el contexto de la introducción de la inteligencia artificial en tu entorno de trabajo?”*. En la división de la muestra (*¿Usas la IA en tu trabajo?*) se observa que las personas que usan IA alcanzan una media de 6,88, mientras que las que no, tienen la media de 5,38 y, teniendo en cuenta la prueba t, se obtiene que $p=0,08744$

En el ítem 15, *“Me generaría inseguridad tener que adaptarme a los cambios en mi rol laboral que puedan surgir debido a la integración de la inteligencia artificial”*, el 45% de los participantes afirman estar “En desacuerdo”, no obstante, un 35% responde estar “De acuerdo”. El ítem 33, *“La introducción de la inteligencia artificial me generaría confusión acerca de que es lo que se espera de mi rol en el futuro”* obtiene unos resultados parecidos, el 40% está “En desacuerdo” mientras que un 35% de los participantes se encuentra “De acuerdo”.

Por último, hay que mencionar que en los ítems 20, 24 y 28 no se obtiene respuesta por parte de ninguno de los participantes en “Totalmente de acuerdo”. Sin embargo, en el ítem 20 *“Tendría una mayor sensación de control sobre mi trabajo gracias a la introducción de la inteligencia artificial”* el 40% de los participantes está “De acuerdo”, además, un 45% respondió estar “De acuerdo” en el ítem 24 *“Sentiría que las herramientas con inteligencia artificial son capaces de clarificar y definir mejor mi papel en mi entorno laboral”*. Finalmente, en el ítem 28 *“Me cuestionaría cual sería mi verdadera función en el equipo debido a la introducción de la inteligencia artificial en mi*

puesto de trabajo”, el 52,5% de los participantes está “En desacuerdo” ante esa suposición.

4.4 Satisfacción

En los 8 ítems relacionados con la variable “satisfacción laboral” se observan los siguientes resultados. La mayoría de los participantes, un 47'5% se encuentra “De acuerdo” con el ítem 1, “*Sentiría que podría proporcionar un servicio de mayor calidad en mi puesto gracias a la introducción de la inteligencia artificial*”. En el ítem 4, “*La introducción de la inteligencia artificial contribuiría a un ambiente laboral más positivo y colaborativo en mi empresa*”, también se observa este patrón con un 40% de los encuestados que afirma estar “De acuerdo”, sin embargo, un 22,5% está “En desacuerdo”.

En el ítem 8, se obtiene una media de 5,5 en respuesta a: “*Del 1-10 ¿cómo describirías tu nivel de satisfacción en el contexto de la introducción de IA en tu entorno de trabajo?*”. En la división de la muestra (*¿Usas la IA en tu trabajo?*) se observa que las personas que usan IA alcanzan una media de 7,22, mientras que las que no, tienen la media de 5 y, teniendo en cuenta la prueba t, se obtiene que $p=0,00677$

Los siguientes 5 ítems también muestran una mayoría en la opción de respuesta “De acuerdo”. En el ítem 12, “*Me sentiría cómodo trabajando con sistemas que incorporen inteligencia artificial*”, además de observar que la mitad, el 50% de los participantes, está “De acuerdo”, la segunda respuesta más contestada es “Totalmente en desacuerdo” que cuenta con un 15%.

En el ítem 17, “*La inteligencia artificial facilitaría ciertos aspectos de mis responsabilidades laborales*”, el ítem 22 “*La inteligencia artificial aumentaría mi capacidad de realizar tareas complejas de una forma más efectiva*” y en el 26, “*Estaría satisfecho con la forma en la que la inteligencia artificial incrementaría mis oportunidades de aprendizaje en la empresa*”, se observa que, en cada uno de estos, el 52,5% de los sujetos asegura estar “De acuerdo” con las afirmaciones. La segunda respuesta más respondida por parte de los sujetos para los ítems 17 y 26 es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, con un 20% en el ítem 17 y un 22,5% en el ítem 26.

Por último, el ítem 30 “*La introducción de la inteligencia artificial aumentaría mi compromiso con mi trabajo*” obtiene que el 45% de los participantes está “De acuerdo”, sin embargo, el 22,5% se encuentra “En desacuerdo”.

5. Discusión y Conclusiones

El objetivo principal del estudio es conocer la opinión de los trabajadores sobre el impacto de la inteligencia artificial en el ámbito laboral, enfocándose en aspectos como la motivación, la satisfacción, el estrés y la ambigüedad de rol. Los resultados obtenidos indican que este objetivo se ha alcanzado, proporcionando así una visión general de cómo los empleados perciben la introducción de la IA.

Acerca del impacto que tiene la IA en la motivación laboral, los resultados sugieren que el uso de esta puede tener un impacto positivo en la motivación de los trabajadores, principalmente al reducir la carga de trabajo, aumentar la sensación de competencia y fomentar el desarrollo profesional. Perciben que la IA podría librarles de tareas monótonas permitiéndoles enfocarse en actividades más creativas y desafiantes.

En el impacto que tiene la IA en el estrés laboral se obtienen unos resultados mixtos, una parte significativa no cree que la IA aumente su estrés, puesto que reduciría la carga de trabajo y facilitaría las tareas, no obstante, una proporción notable sí percibe una presión por la necesidad de adaptación, la presión de mantenerse actualizados y competentes ante este campo. Además, la integración de la IA puede suponer cambios en las dinámicas de trabajo o en las responsabilidades de los individuos, generando así estrés por la adaptación a nuevas estructuras.

Los resultados acerca del impacto de la IA en la ambigüedad de rol proponen que se podría generar confusión acerca de las responsabilidades específicas de los trabajadores, así como afectar a la posición y funciones dentro de la empresa además de llegar a cuestionar la función del trabajador. Sin embargo, también se han observado aspectos positivos, como una mayor sensación de control sobre el trabajo y una mayor definición de los roles gracias a las herramientas de IA, estas pueden proporcionar más información que permita una mejor comprensión del rol de los trabajadores.

Sin embargo, los resultados obtenidos sobre el impacto que tiene la IA en la satisfacción laboral indican que esta podría contribuir a un ambiente laboral más positivo y colaborativo al facilitar ciertas responsabilidades laborales, además de mejorar la calidad del servicio. No obstante, una parte de los sujetos tiene dudas acerca de la comodidad al trabajar con la IA y el impacto que pueda tener sobre su compromiso.

Para finalizar con los objetivos, es importante destacar que en los resultados se muestra que en la variable de ambigüedad de rol no hay diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de personas que trabaja junto a la IA en su puesto de las que no, mientras que las variables de satisfacción, motivación y estrés sí muestran que

hay diferencias entre los dos grupos. Esto sugiere que cada grupo tiene una percepción distinta acerca de cómo puede afectar el uso de la inteligencia artificial en el puesto de trabajo. Es notable que, en las medias, las personas que usan IA en su empleo se han mostrado más motivadas y satisfechas, y por lo tanto, han tenido menos estrés y ambigüedad de rol que aquellos que no la usan.

Las profesiones que afirman el uso de la Inteligencia Artificial en sus puestos de trabajo son aquellas vinculadas al ámbito tecnológico, como el análisis de datos o las ingenierías, así como las relacionadas con la comunicación y la información, como son la enseñanza o la administración. Es importante tener en cuenta que, según el informe de la ONTSI (2023), son precisamente las profesiones centradas en estos dos ámbitos las que actualmente lideran el uso de la IA en el entorno laboral en España.

Cabe destacar, que los resultados del estudio referidos a la motivación laboral concuerdan en gran medida con el planteamiento de Leyton et al. (2014), ya que ambos indican que la IA tiene potencial de aumentar la motivación laboral de diversas formas, como reducir la carga de trabajo, aumentar las oportunidades de aprendizaje además de, hacer que el trabajo sea más desafiante para los empleados y poder lograr oportunidades para mejorar su desempeño dentro de la empresa.

A su vez, los resultados actuales sobre el estrés laboral no concuerdan completamente con el planteamiento de Leyton et al. (2014), se observa que algunos aspectos como el reemplazo y las dificultades de adaptación no cobran tanta importancia por parte de los sujetos del estudio actual. Sin embargo, ambos coinciden en que la presión por mantenerse actualizado y la necesidad de capacitación siguen siendo importantes consideraciones acerca del estrés laboral que puede surgir como consecuencia de la introducción de la IA.

Los resultados del estudio acerca de la ambigüedad de rol no coinciden completamente con el planteamiento de Cruz-Silva y Gordillo-Pérez (2022), este sugería que la implementación de la IA generaría mayor ambigüedad de rol en los trabajadores debido a la falta de claridad de las tareas que deben realizar, así como las responsabilidades que corresponden. En el estudio actual, se observa que la mayoría de los participantes no creen que la IA pueda implicar un impacto negativo en las funciones o en la posición, además de que esta no generaría confusión en las responsabilidades laborales. La percepción del rol y la inseguridad ante los cambios adquieren una mayor relevancia por parte de los sujetos del estudio actual.

Estudios recientes han indicado que la ambigüedad de rol se relaciona negativamente con la satisfacción laboral. En los resultados del estudio actual, se puede observar que

cuando los participantes perciben una menor ambigüedad en sus roles, expresan una mayor satisfacción con la introducción de la IA en su trabajo.

Además, los resultados del estudio actual acerca de la satisfacción laboral concuerdan en gran medida con lo mencionado en la introducción, ya que estos resultados refuerzan la idea de que la satisfacción laboral resulta de una evaluación subjetiva de las experiencias laborales (Locke y Muchinsky, citado en García, 2010). Se cree que la IA contribuiría ante un ambiente laboral más positivo y colaborativo, facilitando tareas complejas y aumentando las oportunidades de aprendizaje.

Este estudio aporta información novedosa sobre el campo de estudio de la IA en el ámbito laboral, puesto que es un área, que, aunque se encuentre en crecimiento, carece de estudios profundos sobre los efectos reales que estas tecnologías pueden tener sobre los empleados. Puesto que, como menciona la ONTSI, en 2022 solo un 11,8% de las empresas ya han hecho uso de las IAs.

Las limitaciones de esta investigación incluyen una muestra pequeña, de tan solo 40 participantes. Esto limita que no se puedan generalizar los resultados obtenidos a una población laboral más amplia. Asimismo, el estudio está basado en escenarios hipotéticos acerca de cómo podría afectar la introducción de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo. Posiblemente, esto no capte de forma íntegra cuál es la verdadera percepción de los trabajadores en este contexto específico. Por lo tanto, es necesario tener prudencia al extrapolar los hallazgos de esta investigación a entornos laborales reales. Otra limitación de este estudio surge debido a la escasez de investigaciones previas relacionadas con el impacto de la IA en los trabajadores, esto dificulta tener una referencia sólida sobre la que apoyarse.

Sería beneficioso que las futuras investigaciones se realicen con muestras más amplias y representativas de la población laboral, esto favorecería una comprensión más completa acerca de las percepciones hacia la IA. A su vez, sería interesante que se realizaran investigaciones longitudinales en las que se haga un seguimiento prolongado para observar qué evolución tienen las actitudes tras la experiencia con la inteligencia artificial. Comparar las percepciones de trabajadores de diferentes industrias o roles, también puede ayudar a comprender cómo influyen los factores contextuales en la percepción que tienen acerca de la IA. Los hallazgos futuros son cruciales para que las empresas comprendan qué percepción tienen sus empleados hacia la IA, para mitigar las resistencias y maximizar su impacto positivo en el bienestar laboral.

6. Referencias

- Cañas, J. J. (2003). *Ergonomía cognitiva: El estudio del sistema cognitivo conjunto*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 30(2), 117-134. https://www.researchgate.net/profile/Jose-Canas-2/publication/263003324_Ergonomia_Cognitiva_El_estudio_del_Sistema_Cognitivo_Conjunto/links/575d0f3a08aec91374abcc03/Ergonomia-Cognitiva-El-estudio-del-Sistema-Cognitivo-Conjunto.pdf
- Cherian, J. y Jacob, J. (2013). *Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*. International Journal of Business and Management, 8(14), 80-88. DOI: 10.5539/ijbm.v8n14p80
- Cruz-Silva, J. y Gordillo-Pérez, S. (2022). *Inteligencia artificial en el campo laboral: conflicto de rol y bienestar*. Redmarka, 26(1), 52-61. <https://doi.org/10.17979/redma.2022.26.1.9041>
- García D. (2010). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*. En Contribuciones a las Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Gobierno de España (2021). Plan de Recuperación, transformación y resiliencia. <https://planderecuperacion.gob.es/plan-espanol-de-recuperacion-transformacion-y-resiliencia>
- Leyton, J. D., Rodríguez, M. d. P., y Correa, J. S. (2014). *Efectos laborales vinculados al uso de técnicas de inteligencia artificial*. Universidad y Empresa, 16(26), 215-253. doi: dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.26.2014.09
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. (2023). *Uso de inteligencia artificial y big data en las empresas españolas*. ONTSI. <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/uso-de-inteligencia-artificial-y-big-data-en-las-empresas-espanolas>
- Orgambidez, A., Pérez, P. J., y Borrego, Y. (2015). *Estrés de rol y satisfacción laboral: Examinando el papel mediador del engagement en el trabajo*. Journal of Work and Organizational Psychology, 31(2), 69–77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>

- Osorio, J. E., y Cárdenas L. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Torres, R. I. (2023). *Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo*. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 778-811. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/778/1111>



7. Anexos

INTRODUCCIÓN DE LA IA EN EL ENTORNO LABORAL

¡Hola! soy Andrea Torregrosa, estudiante de 4º de Psicología y solicito su participación en el trabajo de investigación titulado “**Efectos laborales vinculados a la introducción de la inteligencia artificial**”, cuyo responsable es Carlos Candela Agullo. Consiste en responder unas pocas preguntas e indicar su grado de acuerdo/descuerdo con unas afirmaciones. Se podrá cumplimentar desde 11/03/2024 hasta 12/04/2024. La participación es totalmente voluntaria (si no desea participar o si se retira anticipadamente no habrá ninguna consecuencia) y anónima (no se dispondrá de ningún dato que le identifique). Si tiene alguna pregunta puede consultar en este correo: andrea.torregrosa01@goumh.umh.es

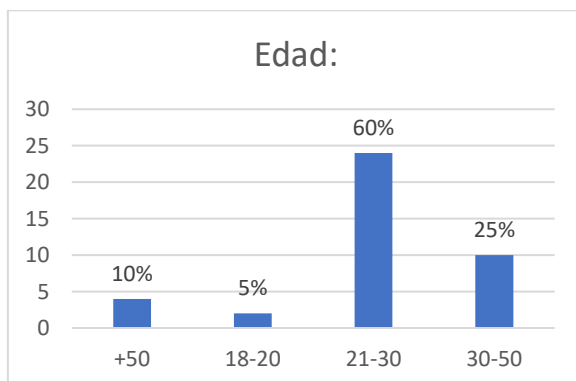
Si usted responde se entiende de forma tácita que ha comprendido en que consiste este estudio, que ha podido preguntar y aclarar las dudas que se le hubieran planteado y que acepta participar. El equipo investigador le agradece su valioso tiempo.

Actualmente, ¿te encuentras trabajando?

- Sí
- No

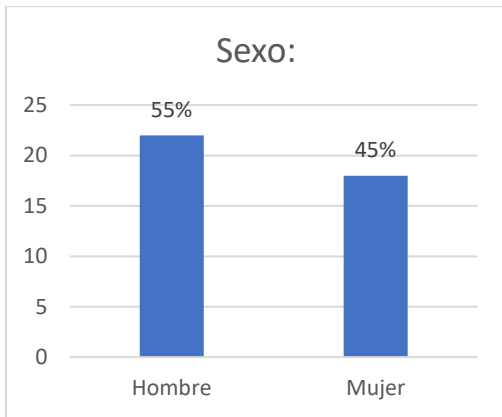
Edad:

- 18-20
- 21-30
- 30-50
- +50



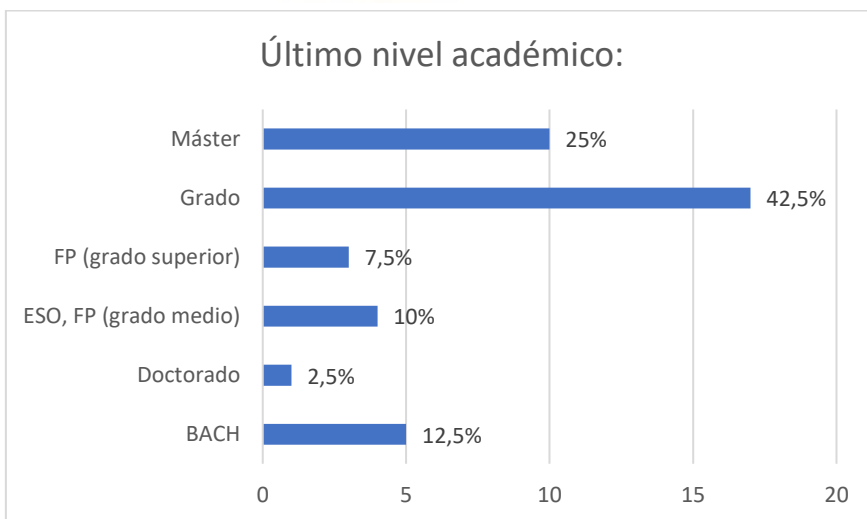
Sexo:

- Hombre
- Mujer
- Otro



Último nivel académico:

- ESO, FP (grado medio)
- BACH
- Grado
- Máster
- Doctorado
- FP (grado superior)



¿Qué puesto desempeñas en tu empresa?

- Responsable calidad clientes

- Ingeniero en el departamento de fotovoltaica
- Coger llamadas
- profesora de inglés
- atención al público
- Monitor
- Técnico de selección
- Ingeniero electrónico
- profesora
- Orientador educativo
- Administrativo
- Teleoperadora
- Ingeniero de software
- Administración
- Profesora de FOL
- Ingeniero
- Carpintero
- Chef de cocina
- fisioterapeuta
- Arquitecto
- ingeniera de datos
- jardinero
- Diseñador gráfico
- charcutera
- Psicóloga clínica
- mecánico

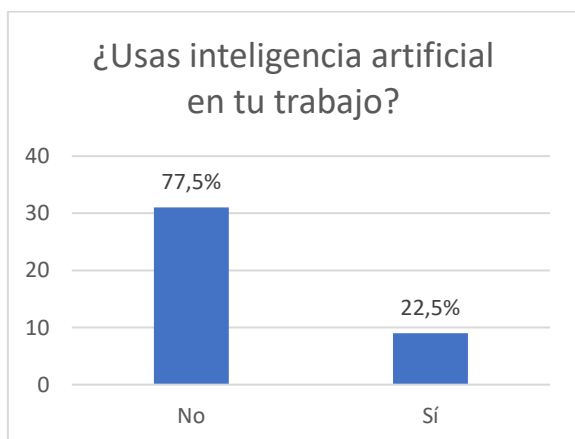


- Analista de datos en departamento de marketing
- Entrenadora de gimnasio
- Periodista
- Veterinaria
- diseñadora grafica
- Cajero de supermercado
- administrativo de ventas
- Ingeniero de software
- Fotógrafa
- camarero
- Policía
- Ingeniera
- Informático
- Limpiadora



¿Usas inteligencia artificial en tu trabajo?

- Si
- No



¿Qué aplicación de la IA conoces en el mundo laboral?

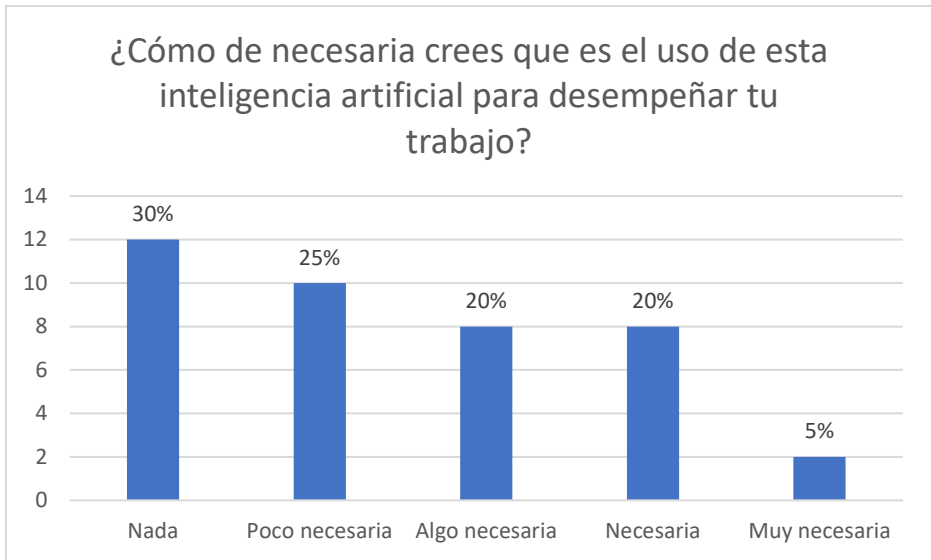
- Chat GPT
- Chat GPT
- Chat GPT
- chatgpt
- chat gpt
- Ni idea, pero en la carrera por ejemplo se suele usar para ayuda en los trabajos.
- ChatGPT
- Diseño, programación ,etc
- Plataformas editoriales
- ChatGPT
- Ninguna
- No ahora mismo no
- En mi campo, existen diferentes herramientas de apoyo que simplifican tareas repetitivas y elaborar código de manera más ágil y óptima. Un ejemplo sería chatgpt o GitHub copilot
- Ninguna
- Chat gpt
- Buscador de Internet
- Para proyectos de construcción
- chatgpt
- No conozco
- CAD (Computer-Aided Design)
- NPL
- ninguna
- chatgpt
- ninguna

- chatgpt
- ninguna
- Análisis predictivo de audiencias
- ninguna
- chatgpt
- ninguna
- chatgpt
- autopago en tiendas
- analisis y prediccion de tendencia en ventas
- sistemas de recomendación y análisis predictivo...
- chatgpt
- ninguna
- Ninguna
- Chatgpt
- sistemas de calculo y programación
- Ninguna



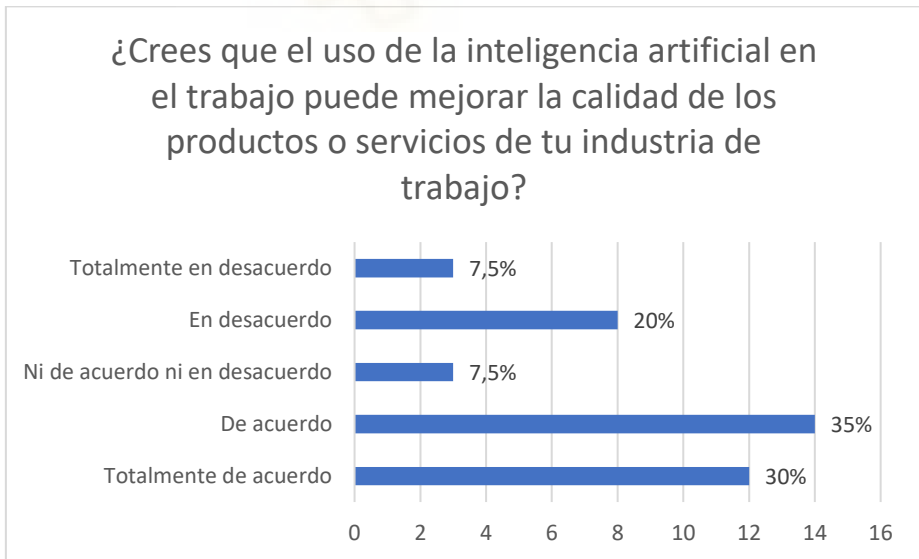
¿Cómo de necesaria crees que es el uso de esta IA para desempeñar tu trabajo?

- Nada
- Poco necesaria
- Algo necesaria
- Necesaria
- Muy necesaria



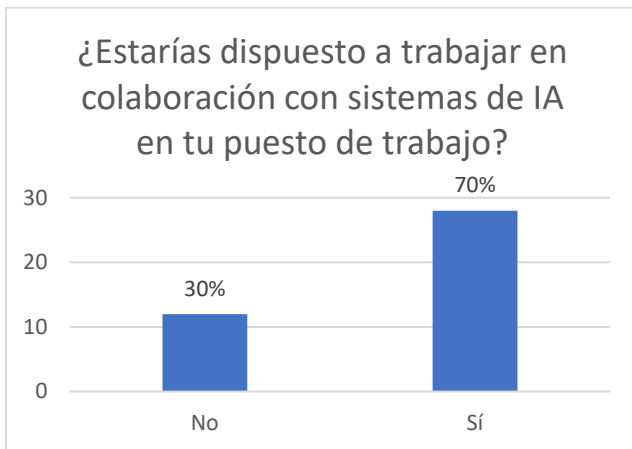
¿Crees que el uso de IA en el trabajo puede mejorar la calidad de los productos o servicios de tu industria de trabajo?

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



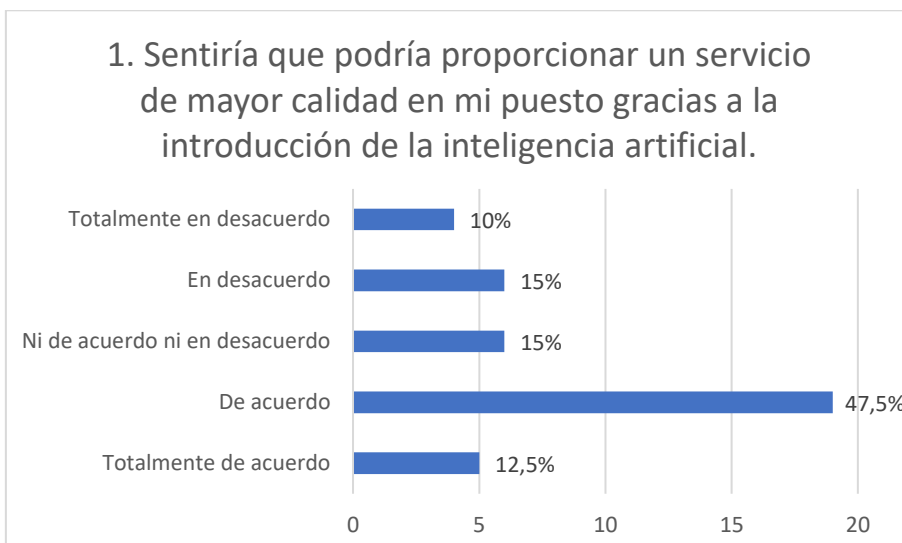
¿Estarías dispuesto a trabajar en colaboración con sistemas de IA en tu puesto de trabajo?

- Sí
- No



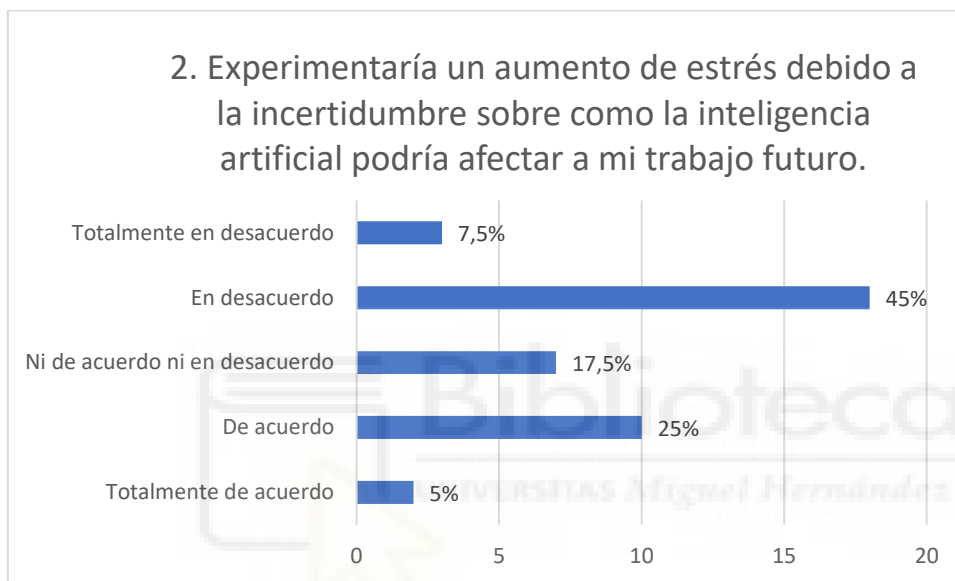
1. Sentiría que podría proporcionar un servicio de mayor calidad en mi puesto gracias a la introducción de la inteligencia artificial.

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



2. Experimentaría un aumento de estrés debido a la incertidumbre sobre como la inteligencia artificial podría afectar a mi trabajo futuro.

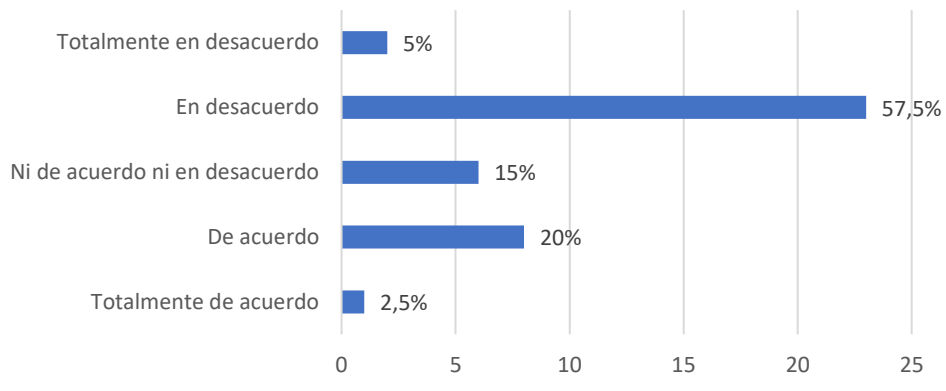
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



3. La introducción de la inteligencia artificial me generaría confusión acerca de cuáles son mis responsabilidades laborales específicas.

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

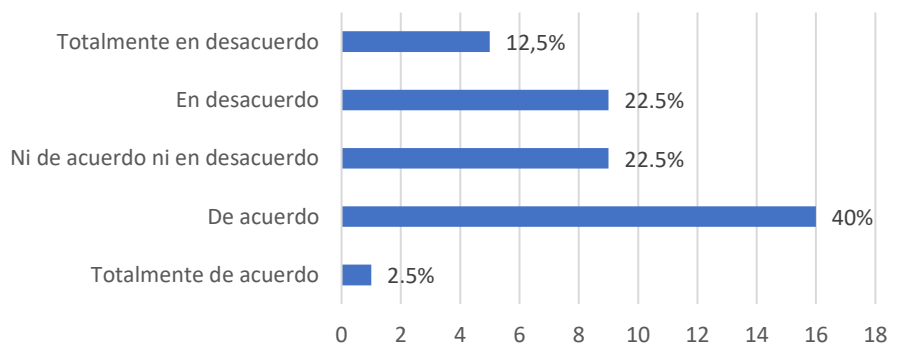
3. La introducción de la inteligencia artificial me generaría confusión acerca de cuáles son mis responsabilidades laborales específicas.



4. La introducción de la inteligencia artificial contribuiría a un ambiente laboral más positivo y colaborativo en mi empresa.

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

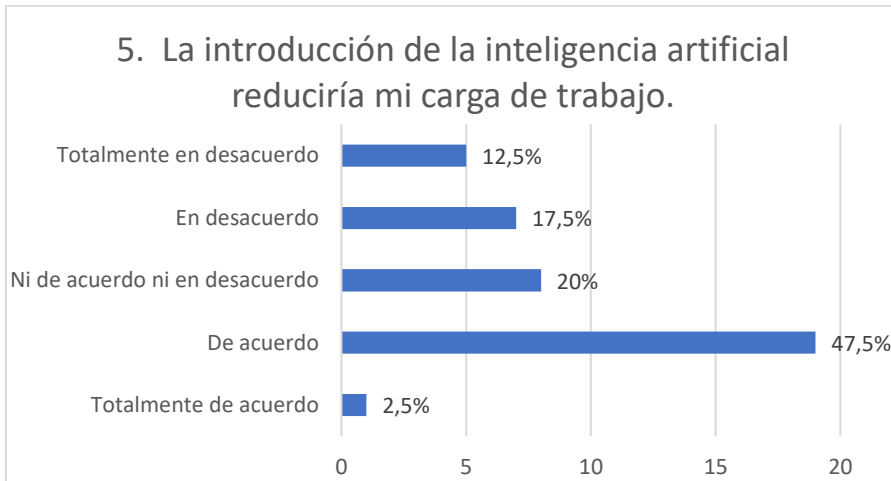
4. La introducción de la inteligencia artificial contribuiría a un ambiente laboral más positivo y colaborativo en mi empresa.



5. La introducción de la inteligencia artificial reduciría mi carga de trabajo.

- Totalmente en desacuerdo

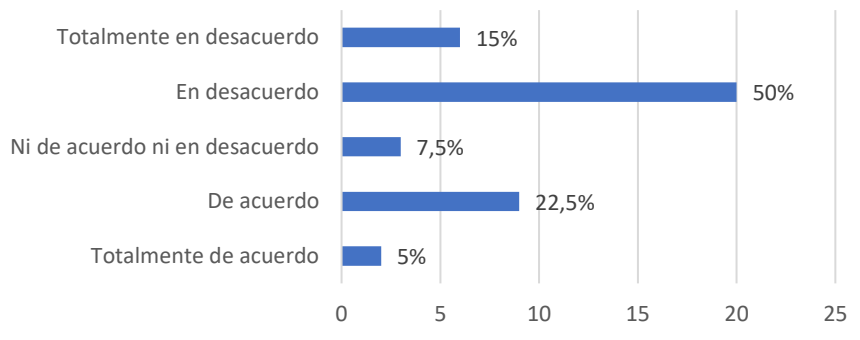
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



6. Pienso que podría haber una posibilidad de que la inteligencia artificial reemplazara mis tareas laborales.

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

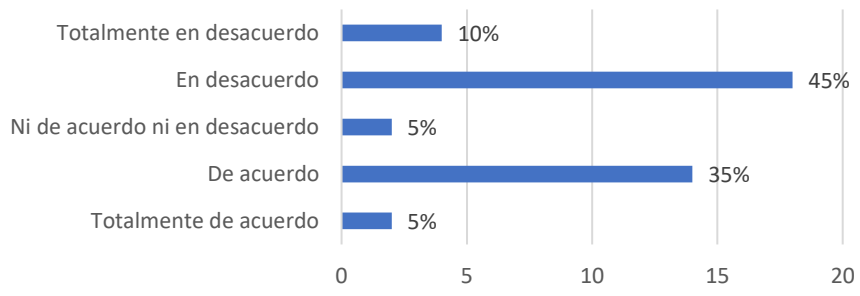
6. Pienso que podría haber una posibilidad de que la inteligencia artificial reemplazara mis tareas laborales.



7. Siento que la introducción de la inteligencia artificial podría afectar a mi posición y a las funciones que desarrollo en la empresa.

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

7. Siento que la introducción de la inteligencia artificial podría afectar a mi posición y a las funciones que desarrollo en la empresa.



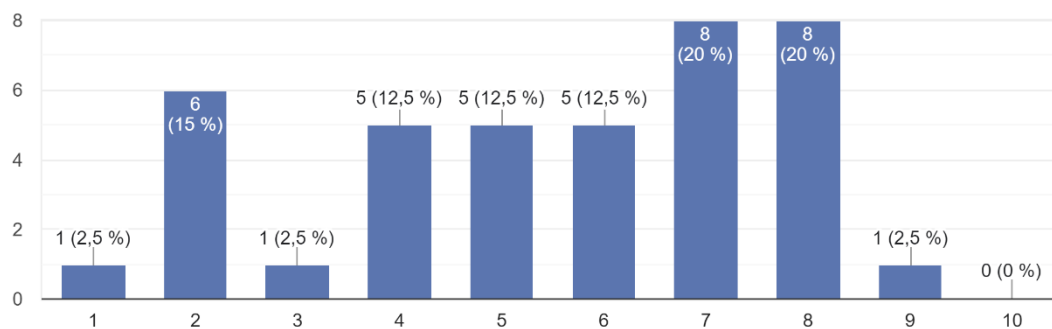
8. Del 1-10 ¿cómo describirías tu nivel de satisfacción en el contexto de la introducción de IA en tu entorno de trabajo?

1- Estaría extremadamente insatisfecho/a con la introducción de la IA

10- Estaría totalmente satisfecho, la IA mejoraría mi entorno laboral de forma positiva

8. Del 1-10 ¿Cómo describirías tu nivel de satisfacción en el contexto de la introducción de IA en tu entorno de trabajo?

40 respuestas



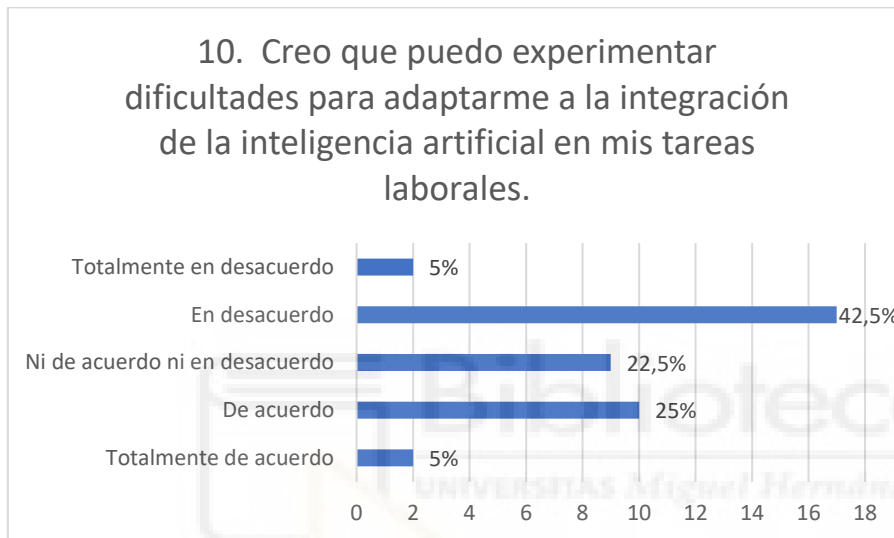
9. Me sentiría más competente y capacitado en mi área de trabajo gracias a la introducción de la inteligencia artificial.

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



10. Creo que puedo experimentar dificultades para adaptarme a la integración de la inteligencia artificial en mis tareas laborales.

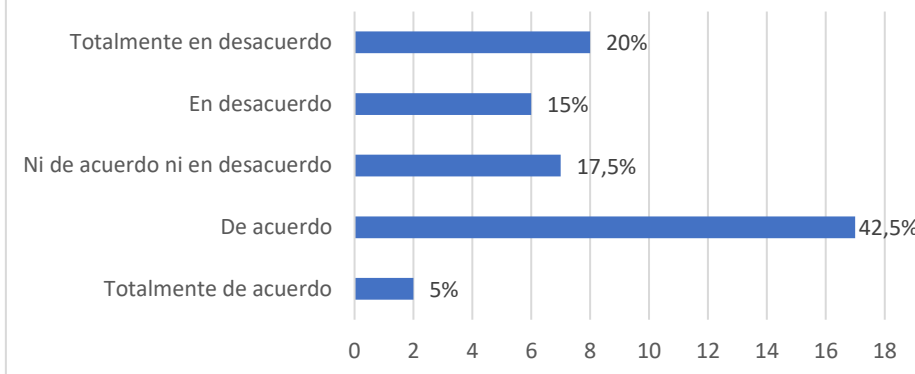
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



11.El uso de la inteligencia artificial incrementaría el interés por mi trabajo.

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

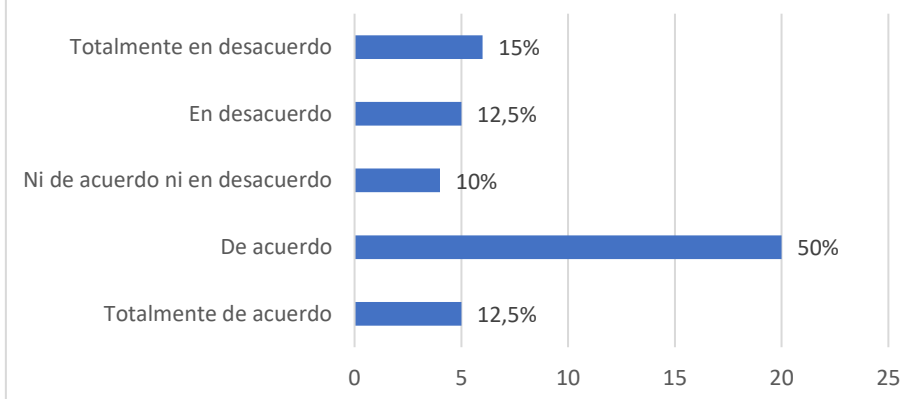
11. El uso de la inteligencia artificial incrementaría el interés por mi trabajo.



12.Me sentiría cómodo trabajando con sistemas que incorporen inteligencia artificial.

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

12. Me sentiría cómodo trabajando con sistemas que incorporen inteligencia artificial.



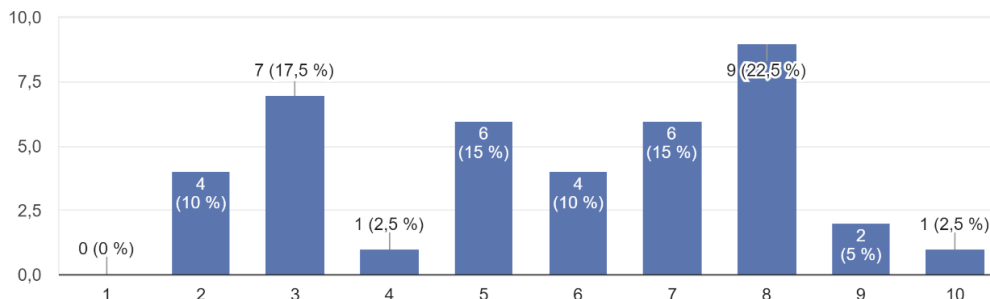
13.Del 1-10 ¿Qué tan claro sentirías que es tu rol en el contexto de la introducción de la inteligencia artificial en tu entorno de trabajo?

1- Muy confundido acerca de lo que se esperará de mi con la introducción de la inteligencia artificial

10- Tendría total claridad sobre mis responsabilidades

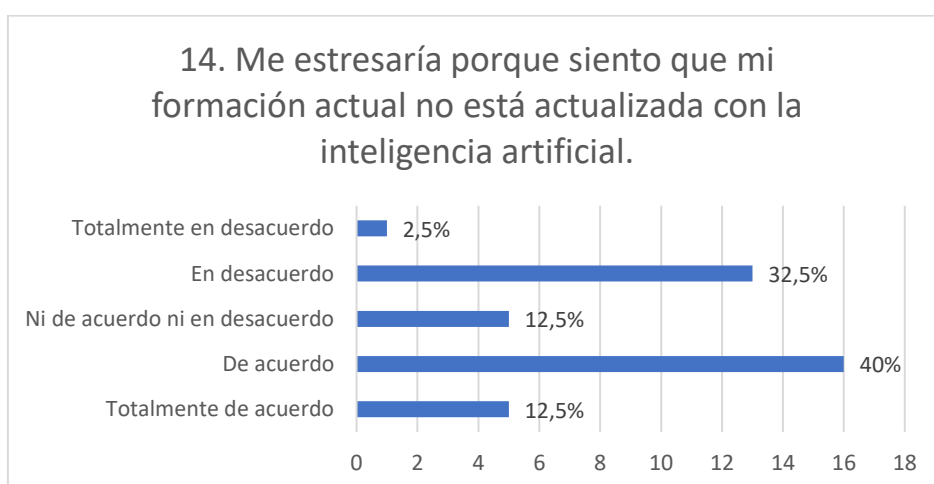
13. Del 1-10 ¿Qué tan claro sentirías que es tu rol en el contexto de la introducción de la inteligencia artificial en tu entorno de trabajo?

40 respuestas



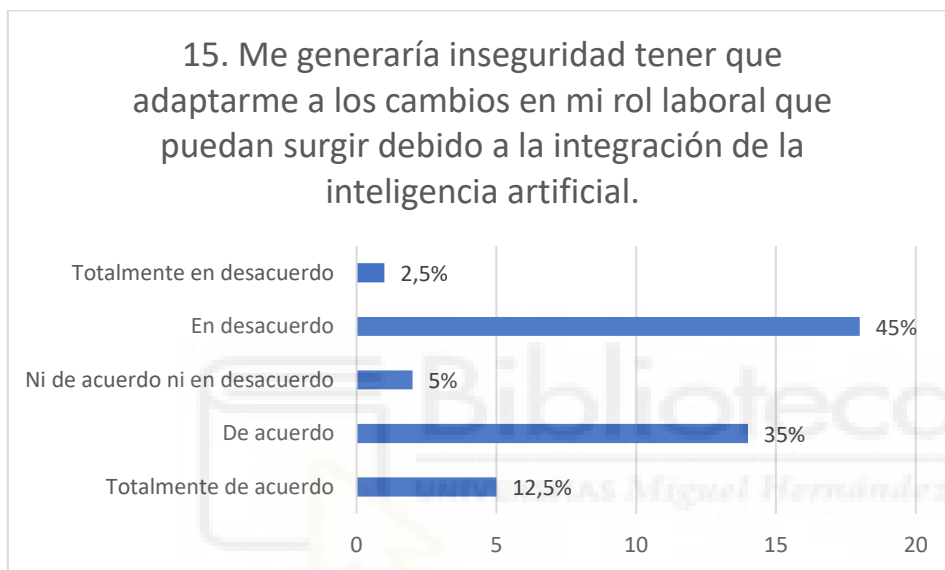
14. Me estresaría porque siento que mi formación actual no está actualizada con la inteligencia artificial.

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



15.Me generaría inseguridad tener que adaptarme a los cambios en mi rol laboral que puedan surgir debido a la integración de la inteligencia artificial.

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



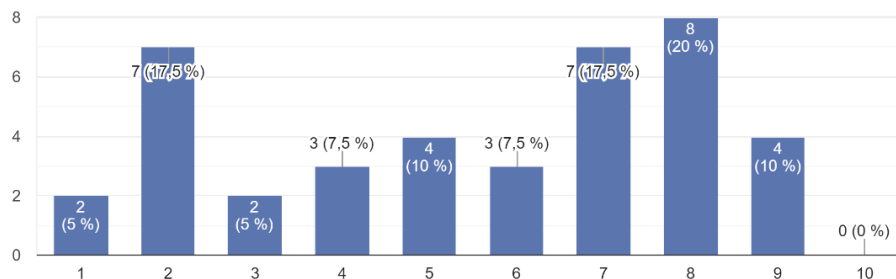
16.Del 1-10 ¿cómo describirías tu nivel de motivación en el contexto de la introducción de IA en tu entorno de trabajo?

1- Me encontraría desmotivado con la introducción de la inteligencia artificial.

10- Me encontraría motivado por lograr grandes cosas junto a la inteligencia artificial.

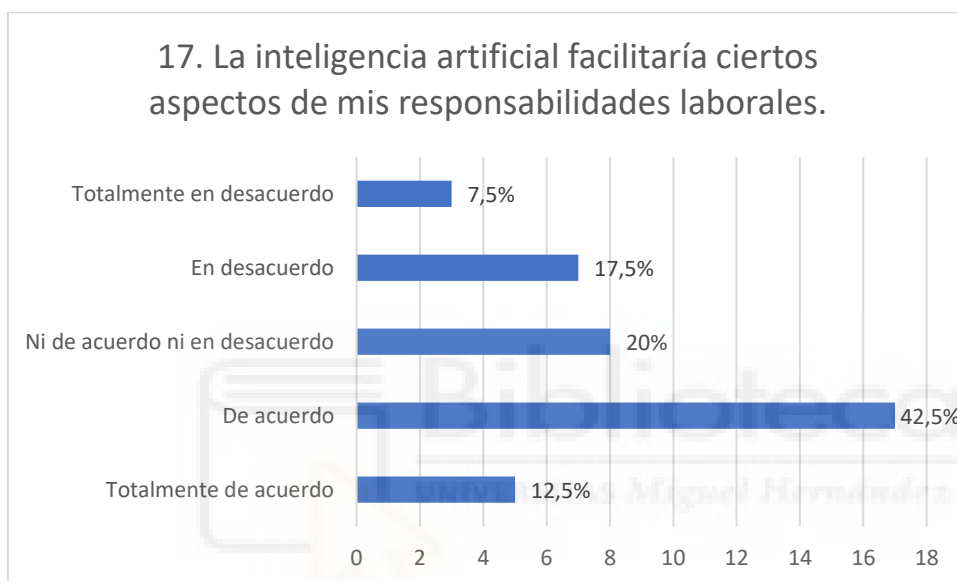
16. Del 1-10 ¿Cómo describirías tu nivel de motivación en el contexto de la introducción de IA en tu entorno de trabajo?

40 respuestas



17. La inteligencia artificial facilitaría ciertos aspectos de mis responsabilidades laborales.

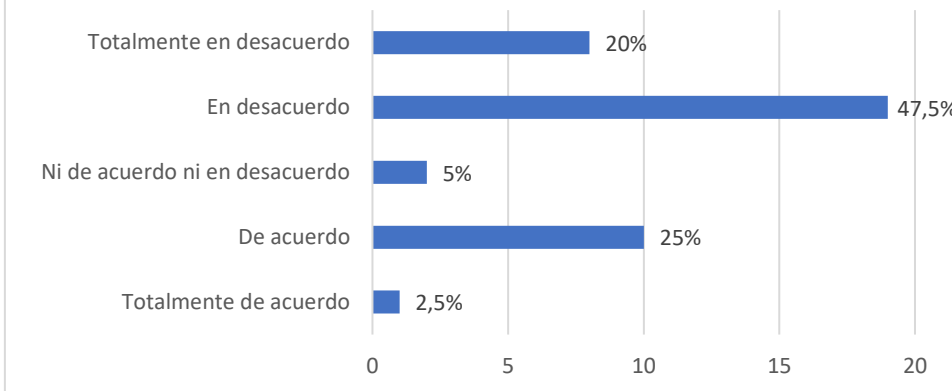
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



18. Siento que no soy capaz de adaptarme correctamente a la introducción de nuevas tecnologías, como es la inteligencia artificial.

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

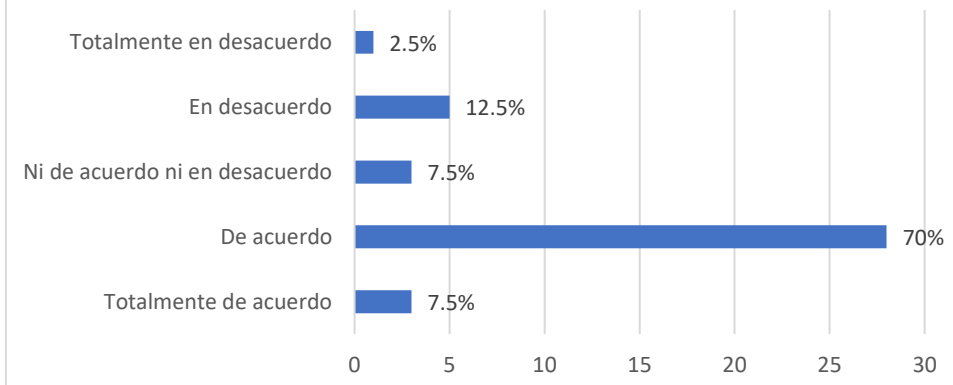
18. Siento que no soy capaz de adaptarme correctamente a la introducción de nuevas tecnologías, como es la inteligencia artificial.



19. La introducción de las IA me proporcionaría nuevas oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.

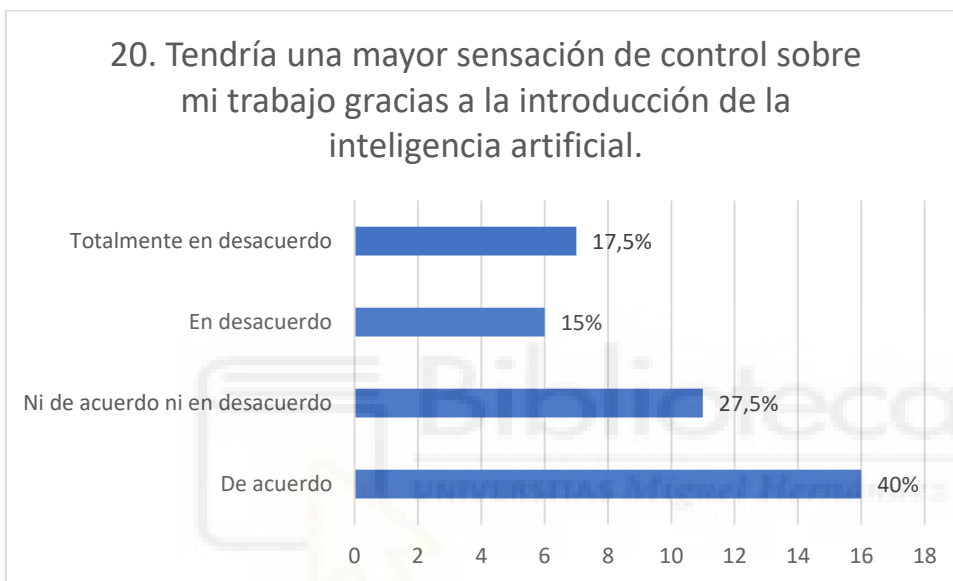
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19. La introducción de las IA me proporcionaría nuevas oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.



20. Tendría una mayor sensación de control sobre mi trabajo gracias a la introducción de la inteligencia artificial.

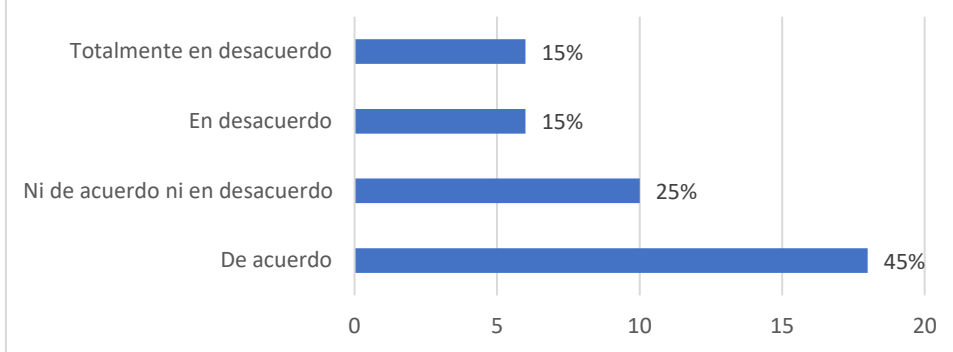
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



21. La presencia de la inteligencia artificial en mi entorno laboral podría generar en mí un impacto positivo en mi nivel de energía y una mayor dedicación en mis tareas.

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

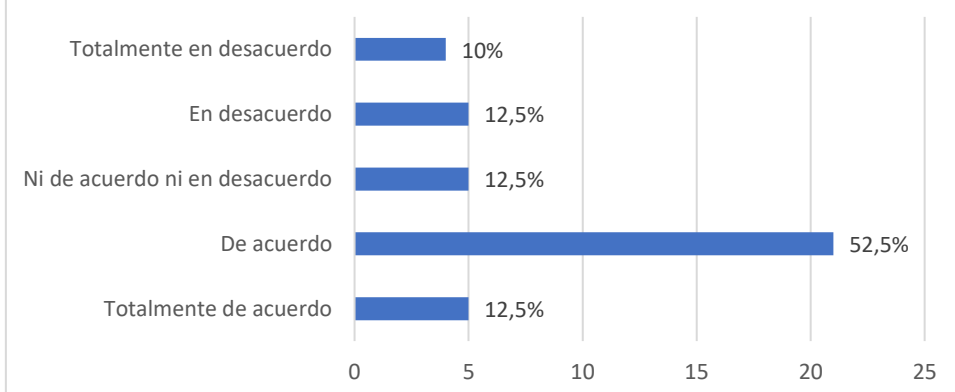
21. La presencia de la inteligencia artificial en mi entorno laboral podría generar en mí un impacto positivo en mi nivel de energía y una mayor dedicación en mis tareas.



22. La inteligencia artificial aumentaría mi capacidad de realizar tareas complejas de una forma más efectiva

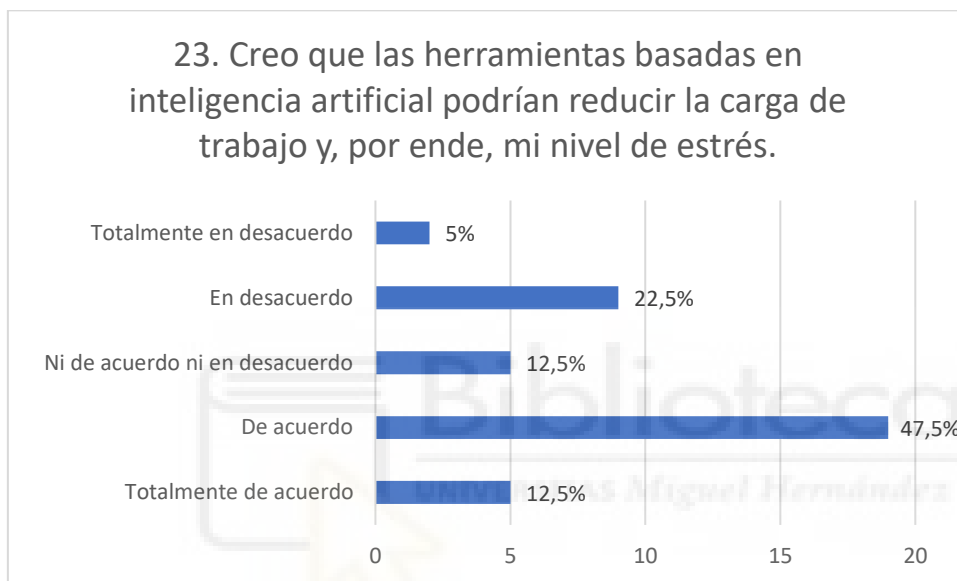
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

22. La inteligencia artificial aumentaría mi capacidad de realizar tareas complejas de una forma más efectiva.



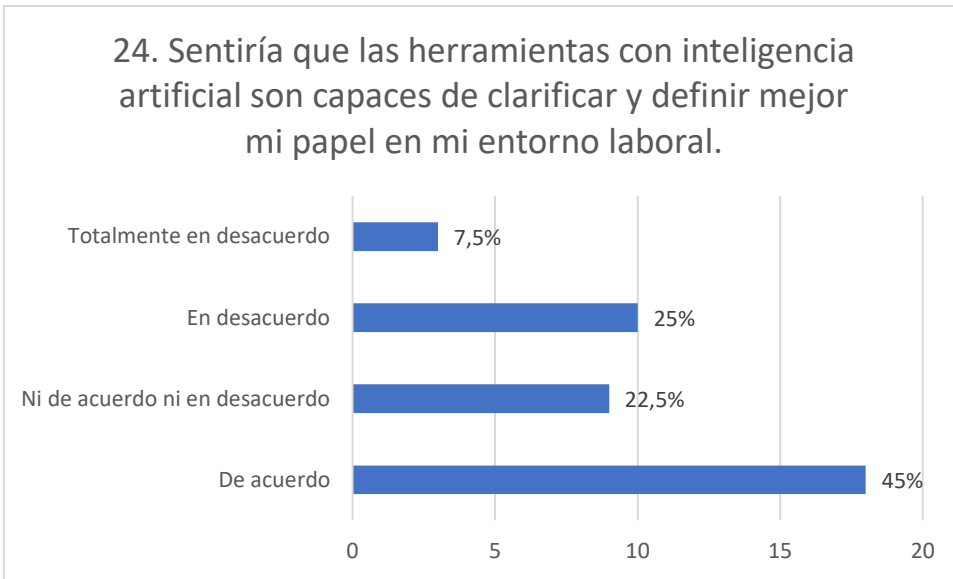
23. Creo que las herramientas basadas en inteligencia artificial podrían reducir la carga de trabajo y, por ende, mi nivel de estrés.

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



24. Sentiría que las herramientas con inteligencia artificial son capaces de clarificar y definir mejor mi papel en mi entorno laboral.

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



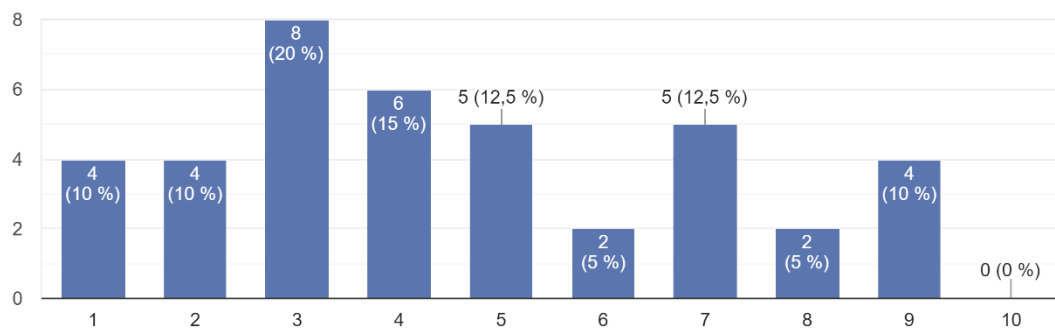
25. Del 1-10 ¿cómo describirías tu nivel de estrés en el contexto de la introducción de IA en tu entorno de trabajo?

1- Me sentiría tranquilo y relajado

10- Mi nivel de estrés sería extremadamente alto y sentiría un impacto negativo

25. Del 1-10 ¿Cómo describirías tu nivel de estrés en el contexto de la introducción de IA en tu entorno de trabajo?

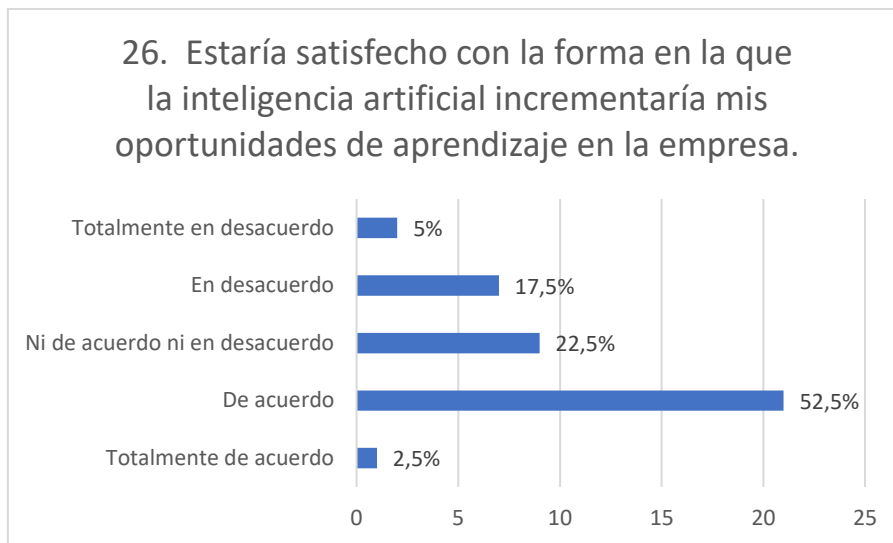
40 respuestas



26. Estaría satisfecho con la forma en la que la inteligencia artificial incrementaría mis oportunidades de aprendizaje en la empresa.

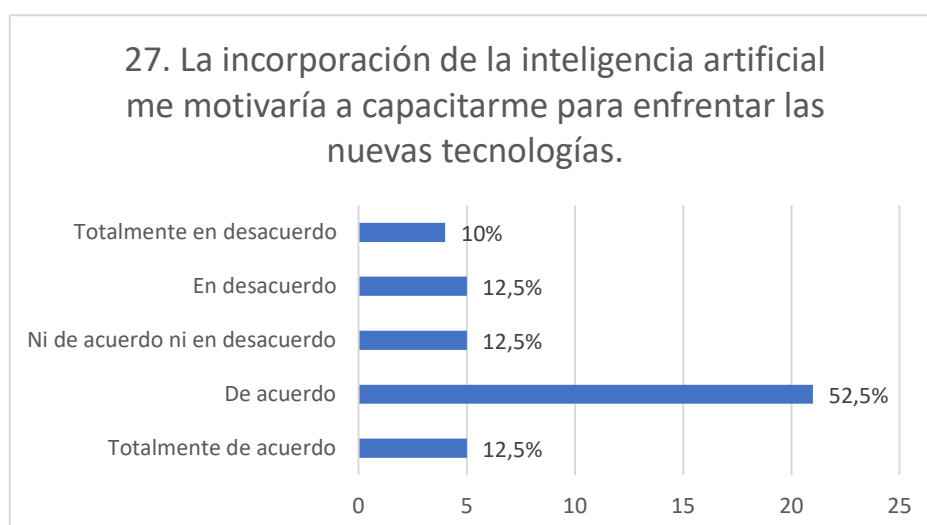
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



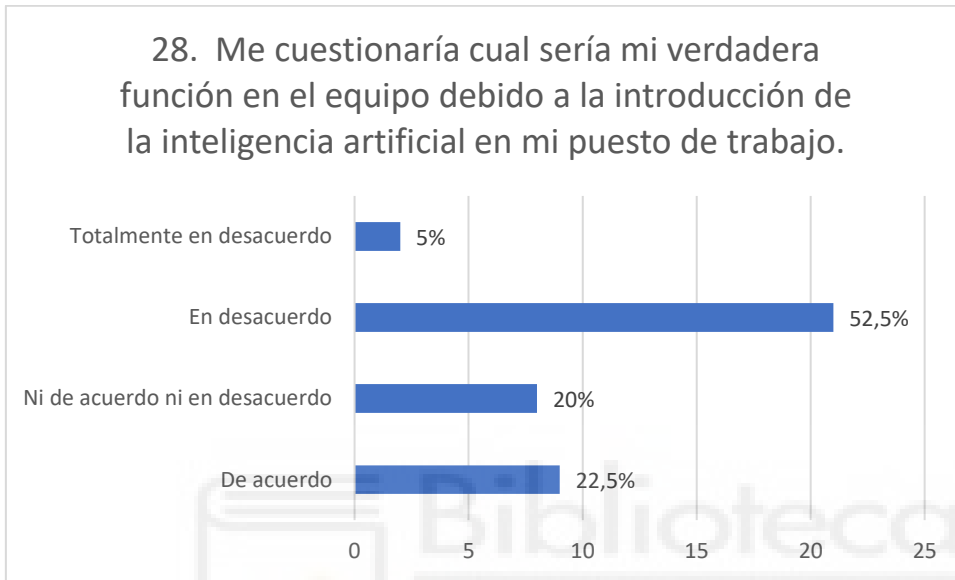
27. La incorporación de la inteligencia artificial me motivaría a capacitarme para enfrentar las nuevas tecnologías.

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



28. Me cuestionaría cual sería mi verdadera función en el equipo debido a la introducción de la inteligencia artificial en mi puesto de trabajo.

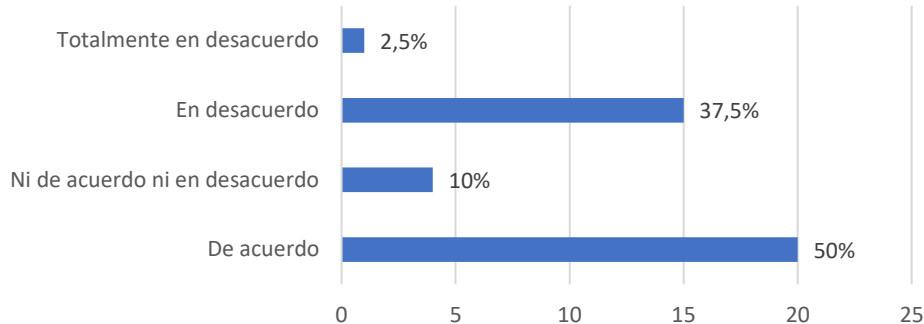
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



29.Me sentiría presionado debido a que, con la introducción de la inteligencia artificial, tendría que mantenerme actualizado y competente en mi campo laboral.

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

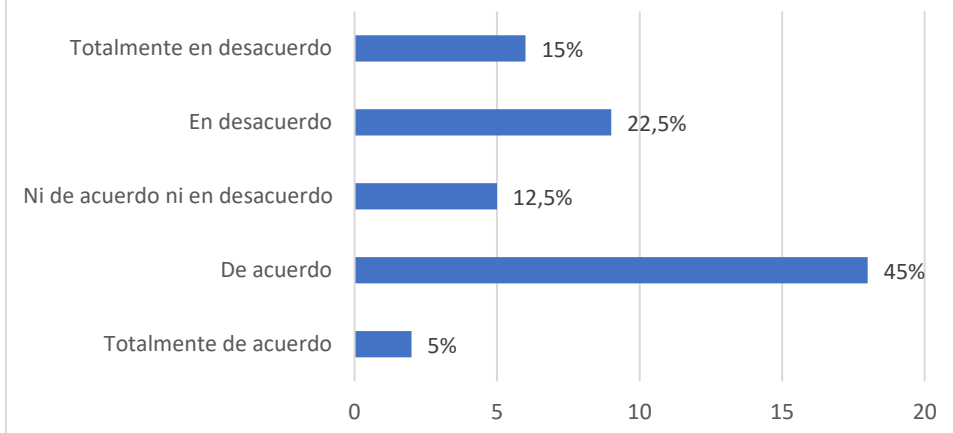
29. Me sentiría presionado debido a que, con la introducción de la inteligencia artificial, tendría que mantenerme actualizado y competente en mi campo laboral.



30. La introducción de la inteligencia artificial aumentaría mi compromiso con mi trabajo.

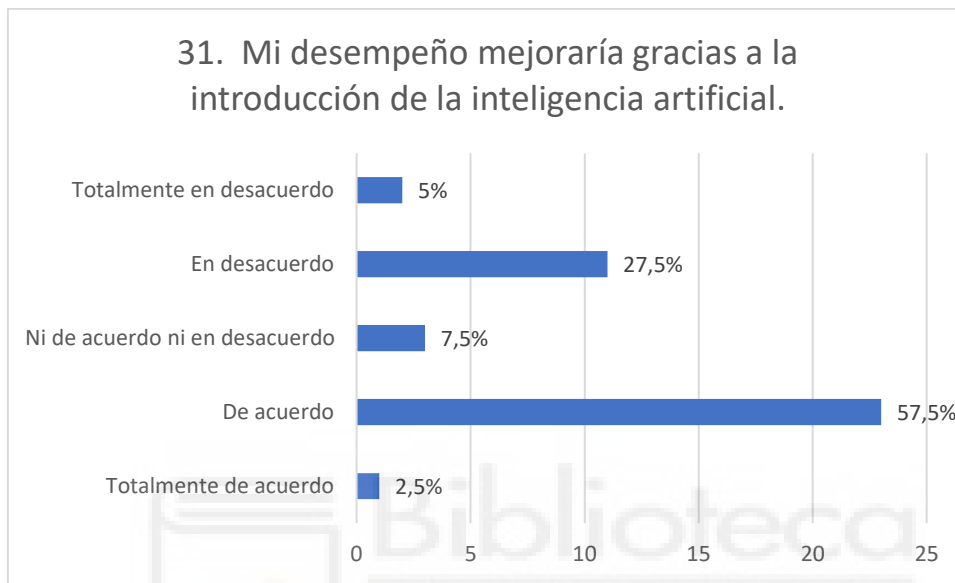
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

30. La introducción de la inteligencia artificial aumentaría mi compromiso con mi trabajo.



31. Mi desempeño mejoraría gracias a la introducción de las IA.

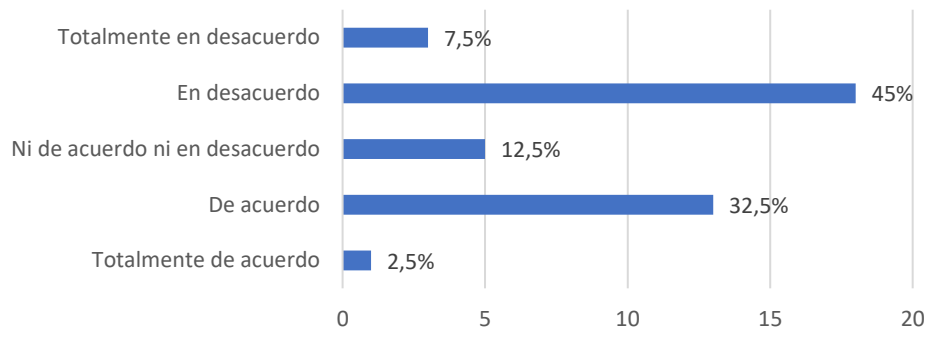
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



32.Me sentiría abrumado por la cantidad de nuevas tecnologías basadas en inteligencia artificial que debo aprender a utilizar en mi trabajo.

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

32. Me sentiría abrumado por la cantidad de nuevas tecnologías basadas en inteligencia artificial que debo aprender a utilizar en mi trabajo.



33. La introducción de la inteligencia artificial me generaría confusión acerca de que es lo que se espera de mi rol en el futuro.

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

33. La introducción de la inteligencia artificial me generaría confusión acerca de que es lo que se espera de mi rol en el futuro.

