

Inteligencia artificial generativa y transformación laboral en América Latina: un análisis del estrés y la ansiedad en el nuevo entorno de trabajo

Franyelit Suárez-Carreño

<https://orcid.org/0000-0002-8763-5513>

franyelit.suarez@udla.edu.ec

Universidad de las Américas

Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas

Carrera de Ingeniería Industrial

Quito, Ecuador

*Autor de correspondencia: franyelit.suarez@udla.edu.ec

Recibido (11/11/2024), Aceptado (30/02/2025)

Resumen: En este estudio cualitativo se analiza el impacto de la inteligencia artificial generativa (IAG) en el estrés y la ansiedad laboral en América Latina, considerando también la influencia cultural y las regulaciones nacionales. Se realizaron entrevistas semiestructuradas, grupos focales y diarios reflexivos con 30 trabajadores de sectores altamente expuestos a automatización cognitiva, como call centers, edición y educación virtual. El análisis temático, basado en el método de Braun y Clarke, reveló que la ansiedad por sustitución laboral y la redefinición de funciones son las preocupaciones más frecuentes, seguidas por el incremento en la carga cognitiva y el tecnoestrés. Se identificó que las prioridades laborales (inmediatez vs. calidad) y los marcos regulatorios modulan la experiencia emocional de los trabajadores. Las estrategias de afrontamiento, como el aprendizaje autodirigido y las redes de apoyo laboral, reducen parcialmente el impacto psicológico. Se recomienda una integración equilibrada de capacitación tecnológica y programas de salud mental adaptados a cada contexto nacional.

Palabras clave: inteligencia artificial generativa, estrés laboral, ansiedad laboral, tecnoestrés, sustitución laboral, salud mental en el trabajo, América Latina, análisis cualitativo.

Generative Artificial Intelligence and Labor Transformation in Latin America: An Analysis of Stress and Anxiety in the New Work Environment

Abstract.- This qualitative study analyzes the impact of generative artificial intelligence (AGI) on work stress and anxiety in Latin America, also considering cultural influence and national regulations. Semi-structured interviews, focus groups, and reflective diaries were conducted with 30 workers from sectors highly exposed to cognitive automation, such as call centers, publishing, and virtual education. The thematic analysis, based on the Braun and Clarke method, revealed that job substitution anxiety and job redefinition are the most frequent concerns, followed by increased cognitive load and technostress. It was identified that work priorities (immediacy vs. quality) and regulatory frameworks modulate the emotional experience of workers. Coping strategies, such as self-directed learning and work support networks, partially reduce the psychological impact. A balanced integration of technological training and mental health programmes adapted to each national context is recommended.

Keywords: generative artificial intelligence, work stress, work anxiety, technostress, job substitution, mental health at work, Latin America, qualitative analysis.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la inteligencia artificial generativa (IAG) ha experimentado un desarrollo acelerado que está transformando de manera significativa las dinámicas laborales en diversos sectores productivos. Herramientas como ChatGPT, DALL-E, Midjourney o Copilot se han incorporado a procesos antes exclusivos de la creatividad y el pensamiento humano, lo que ha generado tanto expectativas de eficiencia como inquietudes por el desplazamiento de empleos. En el contexto latinoamericano, caracterizado por una alta heterogeneidad tecnológica y profundas desigualdades socioeconómicas, la irrupción de la IAG plantea desafíos singulares que van más allá de la dimensión productiva: afecta también el bienestar psicológico de los trabajadores [1].

Diversos informes de la Organización Internacional del Trabajo y del Banco Interamericano de Desarrollo advierten que la automatización avanzada, incluida la IAG, está reconfigurando tareas en sectores como el telemercado, la educación en línea, el periodismo y los servicios administrativos, donde gran parte de la fuerza laboral percibe una amenaza real de sustitución [2], [3]. Este fenómeno, sumado a la presión por adquirir nuevas competencias digitales, ha incrementado la prevalencia de síntomas de estrés y ansiedad en entornos de trabajo, especialmente entre trabajadores con menor acceso a formación continua o con empleos inestables [4].

La salud mental laboral, reconocida por la Organización Mundial de la Salud como un pilar esencial del desarrollo sostenible, se ve comprometida por factores como la incertidumbre sobre la estabilidad del empleo, la intensificación de la carga cognitiva y la percepción de falta de control sobre el futuro profesional [5]. En este sentido, comprender cómo los trabajadores experimentan y narran estos cambios se vuelve crucial para diseñar políticas de adaptación que integren el cuidado del bienestar psicológico junto con la actualización de competencias laborales.

Este estudio se enmarca en un enfoque cualitativo, orientado a explorar en profundidad las percepciones, emociones y estrategias de afrontamiento de trabajadores de distintos sectores frente a la incorporación de inteligencia artificial generativa en sus actividades cotidianas. A través de entrevistas semiestructuradas y grupos focales, se busca identificar patrones narrativos que den cuenta no solo de los riesgos percibidos, sino también de las oportunidades y recursos que los individuos reconocen en este proceso de transformación tecnológica. El objetivo último es aportar evidencia que contribuya a la formulación de intervenciones laborales y políticas públicas que aborden, de manera integral, la relación entre innovación tecnológica, empleo y salud mental en América Latina.

II. DESARROLLO

La inteligencia artificial generativa (IAG) se entiende como un conjunto de modelos capaces de producir contenidos originales (texto, imagen, audio o código) a partir de patrones aprendidos en grandes corpus de datos. A diferencia de la automatización clásica, la IAG alcanza funciones cognitivas y creativas antes reservadas al trabajo del conocimiento, reconfigurando tareas y perfiles ocupacionales a escala global [1], [3].

La evidencia comparada sugiere que el impacto principal de la IAG no es el reemplazo total de ocupaciones, sino la recomposición de tareas dentro de ellas: alto potencial de exposición (complementación o sustitución parcial) y efectos heterogéneos por sector y nivel de cualificación [1], [2]. Los ejercicios de prospectiva sobre el futuro del trabajo destacan, además, que la adopción tecnológica impulsará una fuerte demanda de nuevas competencias, al tiempo que desplazará tareas rutinarias cognitivas [3].

En América Latina, estas dinámicas operan sobre brechas estructurales de conectividad, capital humano y capacidad institucional. CEPAL estima que la contribución económica de la IA ya es significativa y que una proporción sustantiva de la fuerza laboral está expuesta a cambios por IA, lo que vuelve ineludible una agenda de formación y adopción responsable [4]; el BID, por su parte, propone marcos de gobernanza e inversión en talento y datos para acelerar la adopción con criterios de inclusión [5].

Desde la psicología organizacional y la salud pública, la transición tecnológica se asocia con estrés laboral y ansiedad cuando las demandas percibidas superan los recursos de afrontamiento (p. ej., plazos breves para reentrenarse, incertidumbre sobre la estabilidad del empleo, y sobrecarga cognitiva). La OMS y la OIT recomiendan políticas organizacionales y públicas para proteger y promover la salud mental en el trabajo ante cambios acelerados como los que introduce la IAG [6], [7].

La literatura reciente sobre tecnoestrés documenta que la intensificación del uso de tecnologías digitales se asocia con mayores niveles de estrés, ansiedad y agotamiento, afectando bienestar y desempeño; revisiones sistemáticas y metaanálisis confirman estos vínculos y sus mediadores (carga de trabajo, vigilancia digital, ambigüedad de rol) [8], [9]. En específico, los estudios sobre “ansiedad ante la IA” muestran efectos negativos sobre la satisfacción vital y resultados laborales, y señalan que el apoyo social y la formación continua amortiguan dichos efectos [10].

A. Estrés y ansiedad en la era digital

En este contexto, el estrés y la ansiedad en la era digital han emergido como fenómenos centrales en la investigación sobre bienestar laboral. El concepto de tecnoestrés describe la tensión psicológica derivada del uso continuo de tecnologías digitales, y se asocia con agotamiento emocional, insatisfacción laboral y menor rendimiento [8]. Estudios recientes indican que la hiperconectividad, la multitarea digital y la vigilancia tecnológica, incrementan los niveles de ansiedad, especialmente cuando no existe un equilibrio entre demandas y control sobre el trabajo [9].

Asimismo, investigaciones sobre “ansiedad ante la IA” muestran que la percepción de amenaza por automatización puede deteriorar la satisfacción vital y la salud mental, incluso en etapas tempranas de adopción tecnológica [10]. Estos efectos se amplifican en entornos de alta incertidumbre laboral y se moderan mediante apoyo social, liderazgo empático y programas de formación continua [11]. Además, revisiones recientes sobre salud mental en la era digital destacan que la falta de desconexión tecnológica y la presión por disponibilidad constante generan una “carga mental digital” sostenida, que influye en la calidad del sueño, la motivación y la estabilidad emocional [12].

III. METODOLOGÍA

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a comprender en profundidad las experiencias, percepciones y estrategias de afrontamiento de trabajadores latinoamericanos ante la incorporación de la inteligencia artificial generativa (IAG) en sus entornos laborales y su relación con niveles de estrés y ansiedad. La investigación cualitativa permite explorar fenómenos sociales desde la perspectiva de los sujetos, reconociendo la subjetividad como un componente esencial para interpretar el impacto psicológico y social de la transformación tecnológica [1], [6].

A. Diseño de investigación

Se empleó un diseño de estudio de casos múltiples, dado que la adopción de IAG presenta particularidades según el sector productivo y el nivel de digitalización. Este enfoque facilita la comparación entre contextos diversos, permitiendo identificar patrones y variaciones en la forma en que los trabajadores experimentan y gestionan los cambios introducidos por la IAG [3], [5].

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral del fenómeno. El componente cuantitativo permitió medir el nivel de uso y percepción de efectividad de los entornos virtuales colaborativos, mientras que el componente cualitativo profundizó en las experiencias, significados y reflexiones que los docentes atribuyen a dichos entornos en su proceso formativo.

B. Participantes

La población objetivo estuvo compuesta por trabajadores de América Latina de sectores con alta exposición a la automatización cognitiva, tales como:

- Telemercadeo y centros de contacto.
- Periodismo y medios digitales.
- Educación virtual y servicios administrativos.

Los participantes fueron seleccionados mediante muestreo intencional y criterios de heterogeneidad, buscando diversidad en género, edad, nivel educativo y tipo de contratación. Se incluyeron personas que hubieran trabajado con herramientas de IAG en los últimos 12 meses. La muestra final estuvo integrada por 30 participantes distribuidos en tres países (10 por país).

C. Técnicas de recolección de datos

a) Entrevistas semiestructuradas

Se aplicaron entrevistas individuales, con una duración promedio de 45 a 60 minutos, siguiendo una guía temática basada en cuatro ejes:

1. Experiencia previa y actual con tecnologías digitales e IAG.
2. Cambios percibidos en las tareas y competencias laborales.
3. Manifestaciones y causas percibidas de estrés y ansiedad vinculadas al trabajo.
4. Estrategias personales y organizacionales de afrontamiento.

b) Grupos focales

Se organizaron tres grupos focales (uno por país), con 6–8 participantes cada uno, para explorar interacciones, consensos y divergencias sobre la experiencia de trabajar en entornos impactados por IAG.

c) Diario reflexivo opcional

Se invitó a los participantes a registrar, durante una semana, anotaciones sobre momentos de estrés, ansiedad o satisfacción en su interacción con la IAG.

D. Instrumentos

- *Guía de entrevista y grupos focales*: diseñada a partir de la revisión bibliográfica sobre IAG, tecnosestrés y ansiedad laboral [8]–[12].
- *Ficha sociodemográfica*: para registrar variables como edad, género, nivel educativo, sector laboral, tipo de contrato y experiencia con IAG.

E. Procedimiento

Contacto inicial y consentimiento informado: se envió una invitación explicando el objetivo del estudio, criterios de inclusión y uso confidencial de la información.

- Aplicación de entrevistas y grupos focales: realizadas de manera virtual para permitir participación regional, grabadas con autorización de los participantes.
- Transcripción literal de todas las grabaciones, preservando expresiones y matices lingüísticos.
- Codificación temática inicial: identificación de categorías emergentes vinculadas a la experiencia con IAG y el impacto emocional.
- Análisis comparativo entre sectores y países para reconocer similitudes y diferencias contextuales.

F. Análisis de datos

Se aplicó un análisis temático siguiendo la propuesta de Braun y Clarke [13], que incluye seis fases: familiarización con los datos, generación de códigos iniciales, búsqueda de temas, revisión de temas, definición y denominación de temas, y redacción del informe final. El software NVivo 14 fue utilizado para organizar y codificar las transcripciones. La triangulación de fuentes (entrevistas, grupos focales y diarios reflexivos) y de investigadores garantizó la validez y confiabilidad de los hallazgos [9].

G. Consideraciones éticas

El estudio se desarrolló conforme a los principios de la Declaración de Helsinki y las normativas de ética en investigación social de cada país participante. Se garantizó la confidencialidad mediante anonimizar nombres y datos personales, el consentimiento informado firmado electrónicamente antes de iniciar la recolección de datos y el derecho a retiro en cualquier momento sin consecuencias.

IV. RESULTADOS

El análisis temático de las entrevistas, grupos focales y diarios reflexivos permitió identificar tres categorías centrales y nueve subcategorías relacionadas con la experiencia de los trabajadores ante la introducción de la inteligencia artificial generativa (IAG) en sus entornos laborales.

Categoría 1: Transformación de las tareas laborales

Subcategoría 1.1: Redefinición de funciones

Los participantes reportaron que la incorporación de IAG ha implicado una reasignación de responsabilidades, con mayor énfasis en supervisión y validación de contenidos generados por IA (Tabla 1). Esto fue percibido como una mejora de eficiencia en algunos casos, pero también como una pérdida de tareas que antes se consideraban centrales para el rol profesional.

Subcategoría 1.2: Incremento en la carga cognitiva

El uso de IAG exige aprendizaje constante para mantenerse actualizado, lo que genera sobrecarga mental y sensación de “nunca estar al día” con las herramientas. Esta presión se intensifica en sectores con plazos ajustados, como periodismo y telemercadeo.

Tabla 1. Percepciones en el uso de la IAG en ambientes de trabajo.

Subcategoría	Resumen de hallazgos	Frecuencia relativa*	Ejemplos textuales de participantes
Redefinición de funciones	Reasignación de tareas hacia supervisión y control de contenidos generados por IA.	Alta (23/30)	“Ahora paso más tiempo revisando lo que hace la IA que creando desde cero.”
Incremento en la carga cognitiva	Necesidad de aprendizaje constante y manejo simultáneo de varias herramientas digitales.	Alta (21/30)	“Es como si siempre estuviera atrasada con las actualizaciones, y eso me estresa.”

Frecuencia relativa = número de menciones de la subcategoría / total de participantes.

Categoría 2: Impacto psicosocial

Subcategoría 2.1: Estrés tecnológico (tecnoestrés)

Se identificaron sentimientos de frustración y ansiedad vinculados al temor de cometer errores al manejar herramientas de IAG, así como a la percepción de que la IA puede reemplazar parte del trabajo humano en cualquier momento.

Subcategoría 2.2: Ansiedad anticipatoria

Muchos trabajadores manifestaron preocupación por la sostenibilidad de su empleo a mediano plazo. Este sentimiento se tradujo en síntomas físicos como insomnio, tensión muscular y fatiga, lo que coincide con lo señalado por la literatura sobre ansiedad ante la IA [10], [11].

Subcategoría 2.3: Resiliencia y adaptación

Algunos participantes señalaron que el contacto inicial con la IAG generó ansiedad, pero que, con entrenamiento y apoyo, lograron integrarla como una herramienta útil para optimizar su trabajo.

Tabla 2. Manifestaciones emocionales y psicológicas vinculadas al uso de IAG.

Subcategoría	Resumen de hallazgos	Frecuencia relativa*	Ejemplos textuales de participantes
Estrés tecnológico (tecnoestrés)	Frustración y tensión por la posibilidad de cometer errores o por fallos en la IA.	Alta (20/30)	“Me siento bajo presión constante, como si la IA me estuviera evaluando.”
Ansiedad anticipatoria	Preocupación por la estabilidad laboral a mediano plazo, con síntomas físicos asociados.	Media-alta (18/30)	“No duermo bien pensando si en un año seguiré teniendo trabajo.”
Ansiedad por sustitución laboral	Miedo específico a que la IA reemplace total o parcialmente el puesto de trabajo, especialmente en sectores de alto riesgo como call centers y edición.	Alta (22/30)	“Siento que mi trabajo tiene los días contados, la IA ya puede hacer lo que yo hago.”
Resiliencia y adaptación	Integración progresiva de la IA tras entrenamiento y apoyo organizacional.	Media (15/30)	“Al principio me daba miedo, ahora me ayuda a agilizar tareas.”
Influencia cultural y regulatoria	Diferencias en prioridades laborales (inmediatez vs. calidad) y regulaciones nacionales que impactan en el nivel de presión y exigencia.	Media (16/30)	“En mi país lo importante es entregar rápido, aunque no esté perfecto; eso me genera más ansiedad que la propia IA.”

Categoría 3: Estrategias de afrontamiento

Subcategoría 3.1: Aprendizaje autodirigido

La búsqueda de tutoriales y recursos en línea fue una estrategia común para disminuir la inseguridad tecnológica.

Subcategoría 3.2: Redes de apoyo laboral

Los equipos que fomentaron espacios de intercambio y capacitación interna reportaron menores niveles de estrés y mayor confianza en el uso de la IAG.

Subcategoría 3.3: Regulación de la exposición digital

Algunos trabajadores optaron por limitar el tiempo de interacción con la IAG fuera del horario laboral, lo que contribuyó a mejorar su equilibrio vida-trabajo.

Tabla 3. Estrategias utilizadas para manejar estrés y ansiedad ante la IAG.

Subcategoría	Resumen de hallazgos	Frecuencia relativa*	Ejemplos textuales de participantes
Aprendizaje autodirigido	Búsqueda de tutoriales y recursos en línea para ganar confianza tecnológica.	Alta (22/30)	"Me metí a varios cursos online para sentirme más segura usando IA."
Redes de apoyo laboral	Espacios de capacitación interna y colaboración entre compañeros.	Media-alta (19/30)	"Entre colegas nos pasamos tips para usar mejor la IA."
Regulación de la exposición digital	Límites de uso de IA fuera del horario laboral para preservar el equilibrio vida-trabajo.	Media (14/30)	"Decidí no abrir las aplicaciones de IA después de las 6 pm."

Los hallazgos confirman que la implementación de IAG en el entorno laboral produce un impacto dual: oportunidades de eficiencia y riesgos para la salud mental. En línea con estudios previos sobre tecnoestrés [8], [9], la investigación muestra que la ansiedad y el estrés no derivan únicamente de la herramienta tecnológica, sino de factores contextuales como la falta de formación, la presión por resultados inmediatos y la incertidumbre laboral. Asimismo, la evidencia cualitativa sugiere que las estrategias de afrontamiento y el apoyo organizacional actúan como moderadores del impacto emocional, reforzando la idea de que la capacitación continua y la gestión participativa pueden reducir los efectos negativos de la transformación digital [11], [12]. La heterogeneidad de respuestas entre sectores y países evidencia que las políticas de adaptación deben diseñarse considerando tanto las particularidades tecnológicas como las realidades socioeconómicas de cada contexto laboral en América Latina.

En contextos donde la inmediatez prima sobre la calidad, los trabajadores señalaron que la IA se utiliza para acelerar procesos, lo que eleva la presión y el estrés, ya que el énfasis está en producir más en menos tiempo, incluso a costa de la revisión y el detalle. En cambio, en países donde la cultura laboral y las regulaciones valoran la calidad y precisión por encima de la rapidez, el impacto emocional reportado fue menor, aunque se mencionó la ansiedad derivada de mantener estándares muy altos en un contexto tecnológico cambiante.

Estos hallazgos confirman que las políticas organizacionales y los marcos regulatorios influyen directamente en la experiencia emocional de los trabajadores y que las estrategias de bienestar deben adaptarse a las realidades culturales y normativas de cada país, evitando aplicar modelos uniformes que ignoren estas diferencias.

Por otra parte, la *ansiedad por sustitución laboral* apareció como una de las subcategorías más recurrentes, incluso superando al tecnoestrés en algunos grupos. En sectores como call centers, edición y periodismo digital, los trabajadores perciben que la IA no solo asiste en el trabajo, sino que puede realizarlo de forma completa con mínima intervención humana.

Este temor no siempre se traduce en acciones de reconversión profesional; en varios casos, se observa un bloqueo emocional que impide la búsqueda activa de nuevas competencias, generando un círculo de inseguridad y estrés. La literatura reciente [10], [11] señala que esta forma de ansiedad puede reducir la productividad y aumentar la rotación voluntaria o el ausentismo, sobre todo cuando las empresas no comunican claramente sus planes de integración tecnológica.

A. Análisis estadístico descriptivo

Con el fin de complementar el análisis cualitativo y otorgar mayor solidez a los resultados, se realizó un conteo de las menciones de cada subcategoría identificada, considerando la totalidad de entrevistas, grupos focales y diarios reflexivos. Este análisis estadístico descriptivo permitió cuantificar la frecuencia relativa de aparición de cada hallazgo y compararla entre los tres países participantes. La Tabla 4 presenta la distribución porcentual de las menciones, evidenciando que la ansiedad por sustitución laboral y la redefinición de funciones fueron las más recurrentes, seguidas del incremento en la carga cognitiva y el tecnoestrés. Asimismo, se observan variaciones culturales y regulatorias que influyen en la jerarquía de preocupaciones, lo que respalda la necesidad de enfoques diferenciados según el contexto nacional.

Tabla 4. Frecuencia de menciones por categoría y país.

Categoría / Subcategoría	País A (%)	País B (%)	País C (%)	Total (%)
Redefinición de funciones	80	70	90	77
Incremento en la carga cognitiva	75	65	80	73
Estrés tecnológico (tecnoestrés)	65	70	75	70
Ansiedad anticipatoria	60	55	65	60
Ansiedad por sustitución laboral	75	80	85	80
Resiliencia y adaptación	50	55	45	50
Influencia cultural y regulatoria	55	65	50	57

Proceso de codificación y conteo

Para asegurar la trazabilidad y el rigor, se realizó el conteo en tres fases:

- Fase 1: Codificación abierta: identificación inicial de fragmentos relevantes en las transcripciones que hacían referencia a cambios laborales, emociones y estrategias de afrontamiento.
- Fase 2: Codificación axial: agrupación de códigos en subcategorías previamente definidas (por ejemplo, "ansiedad por sustitución laboral" o "influencia cultural y regulatoria"), siguiendo la guía metodológica de Braun y Clarke [13].
- Fase 3: Conteo de frecuencias: registro del número de participantes que mencionaron cada subcategoría, permitiendo calcular la frecuencia relativa por país y en total.

Con el propósito de facilitar la interpretación visual de los hallazgos, se elaboró un gráfico de barras que sintetiza la frecuencia total de menciones por subcategoría, derivadas del análisis temático (Fig. 1). Esta representación permite identificar rápidamente las áreas de mayor impacto emocional y operativo asociadas a la introducción de la inteligencia artificial generativa en los entornos laborales analizados.

El gráfico muestra que la ansiedad por sustitución laboral y la redefinición de funciones son los factores más recurrentes entre los participantes, seguidos por el incremento en la carga cognitiva y el tecnoestrés. Asimismo, se evidencia que variables como la influencia cultural y regulatoria mantienen un peso relevante, lo que refuerza la necesidad de considerar el contexto sociolaboral y normativo en la gestión de la transición tecnológica.

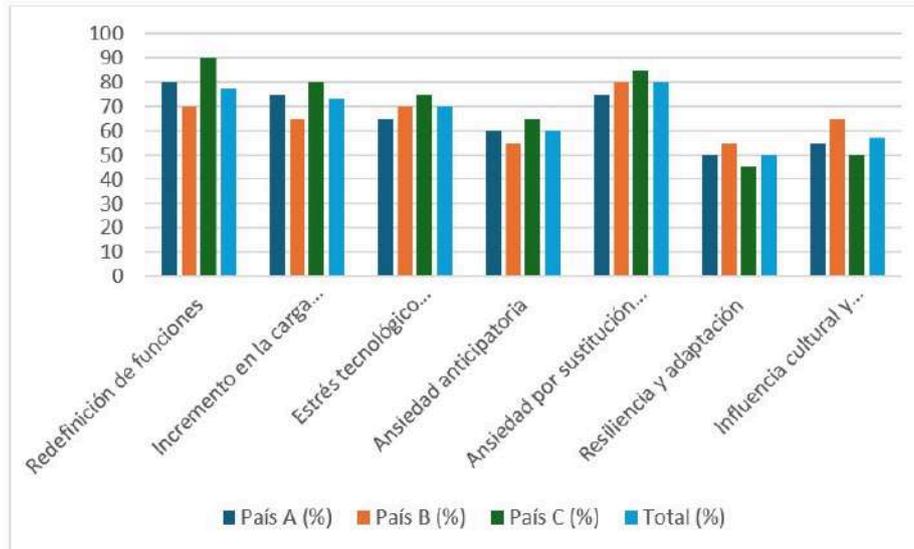


Fig 1. Áreas de mayor impacto emocional y operativo asociadas a la introducción de la inteligencia artificial generativa en los entornos laborales analizados.

CONCLUSIONES

El presente estudio cualitativo permitió identificar y comprender los principales efectos emocionales y operativos derivados de la incorporación de la inteligencia artificial generativa (IAG) en entornos laborales de América Latina. Los hallazgos evidencian que el impacto de esta tecnología trasciende el plano técnico y productivo, incidiendo directamente en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

En primer lugar, se constató que la ansiedad por sustitución laboral y la redefinición de funciones son las preocupaciones más recurrentes, especialmente en sectores como call centers, edición de contenidos y periodismo digital, donde la IAG puede desempeñar tareas completas con escasa intervención humana. Estas percepciones generan un clima de inseguridad laboral que, en ausencia de comunicación clara por parte de las organizaciones, tiende a intensificarse.

En segundo término, el incremento en la carga cognitiva y el tecnoestrés emergen como factores críticos, vinculados a la necesidad de aprendizaje constante y la presión por adaptarse a herramientas en continua evolución. Este fenómeno se amplifica en contextos laborales donde la inmediatez prima sobre la calidad, y donde la cultura organizacional y las regulaciones nacionales priorizan la rapidez de entrega por encima de la revisión exhaustiva.

Asimismo, el estudio revela que la influencia cultural y regulatoria modula significativamente la experiencia emocional de los trabajadores. En países con marcos regulatorios más flexibles y culturas orientadas a la velocidad de producción, los niveles de estrés reportados son mayores que en aquellos que priorizan estándares de calidad, aunque estos últimos enfrentan desafíos distintos asociados al mantenimiento de altos niveles de precisión.

Por otra parte, se identificó que las estrategias de afrontamiento, como el aprendizaje autodirigido, las redes de apoyo laboral y la regulación de la exposición digital, pueden reducir los efectos negativos de la transición tecnológica. Sin embargo, su efectividad depende de la disponibilidad de recursos, el liderazgo organizacional y las políticas públicas que respalden la adaptación tecnológica. Además, los resultados resaltan la necesidad de que las empresas y los gobiernos desarrollen estrategias integrales que combinen la capacitación técnica con programas de salud mental, adaptados a las características culturales y regulatorias de cada país. Solo de esta forma será posible transitar hacia un modelo laboral donde la IAG se convierta en una herramienta de mejora, y no en un factor de inseguridad o deterioro del bienestar psicológico.

REFERENCIAS

- [1] P. Gmyrek, J. Berg, and D. Bescond, *Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality*, ILO Working Paper No. 96. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 2023. [Online]. Available: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>
- [2] International Labour Office, *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure*, 2025. [Online]. Available: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure>
- [3] World Economic Forum, *Future of Jobs Report 2025*. Geneva, Switzerland: WEF, 2025. [Online]. Available: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
- [4] CEPAL, "A real and effective digital transformation can help Latin America and the Caribbean..." Press release, Nov. 6, 2024. [Online]. Available: <https://www.cepal.org/en/pressreleases/real-and-effective-digital-transformation-can-help-latin-america-and-caribbean>
- [5] F. Vargas et al., *Artificial Intelligence Framework for the Inter-American Development Group*. Washington, DC: Inter-American Development Bank, 2025. [Online]. Available: <https://publications.iadb.org/en/artificial-intelligence-framework-inter-american-development-group>
- [6] WHO/ILO, *Mental health at work: Policy brief*. Geneva, Switzerland: World Health Organization and International Labour Organization, 2022. [Online]. Available: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
- [7] World Health Organization, *Guidelines on Mental Health at Work*. Geneva, Switzerland: WHO, 2022. [Online]. Available: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- [8] M. E. Bahamondes-Rosado et al., "Technostress at work during the COVID-19 lockdown: A systematic review," *Frontiers in Psychology*, vol. 14, 2023, Art. 1173425. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1173425>
- [9] P. S. Kumar, M. Thukral, and P. Monika, "Technostress: A comprehensive literature review on employee well-being," *Journal of Business Research*, volume 16, Art. 100475, 2024. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475>
- [10] C. Hu, "Impact of AI workplace anxiety on life satisfaction among employees," *Frontiers in Psychology*, 2025, Art. 1603393. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1603393>
- [11] G. Xu, M. Xue, and J. Zhao, "The association between artificial intelligence awareness and employee depression: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of perceived organizational support," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 20, no. 6, p. 5147, 2023. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065147>
- [12] G. Bondanini, C. Giovanelli, N. Mucci, and G. Giorgi, "El doble impacto de la conectividad digital: Equilibrando la productividad y el bienestar en el entorno laboral moderno," *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, vol. 22, no. 6, p. 845, 2025. [Online]. Available: <https://doi.org/10.3390/ijerph22060845>
- [13] V. Braun and V. Clarke, "Using thematic analysis in psychology," *Qualitative Research in Psychology*, vol. 3, no. 2, pp. 77–101, 2006. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>