

Efectos de la implementación de la inteligencia artificial en el bienestar laboral: una revisión sistemática sobre la satisfacción de las personas trabajadoras

Uxía Padín Bargados

Facultad de Psicología.

Universidad Complutense de Madrid (España)

Alfredo Rodríguez-Muñoz (autor de contacto)

Departamento de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial.

Facultad de Psicología.

Universidad Complutense de Madrid (España)

alfredo.rodriguez@psi.ucm.es | <https://orcid.org/0000-0002-9417-3687>

Extracto

Este estudio presenta una revisión sistemática sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el bienestar laboral, con especial atención a la satisfacción laboral como indicador clave del bienestar de las personas trabajadoras. Ante la creciente presencia de sistemas inteligentes en los entornos de trabajo y la limitada evidencia empírica sobre sus efectos psicosociales, se analizaron 28 estudios cuantitativos y mixtos publicados entre 2015 y 2025, siguiendo las directrices PRISMA y consultando cinco bases de datos académicas. Los resultados muestran que la IA puede mejorar la satisfacción laboral cuando se utiliza como herramienta de apoyo y para la automatización de tareas repetitivas, favoreciendo la motivación, el equilibrio vida-trabajo y el empoderamiento. Sin embargo, su implementación inadecuada puede generar estrés, despersonalización y pérdida de autonomía. Se concluye que el impacto de la IA en el bienestar no es uniforme, sino que depende del contexto organizacional, del rol del trabajador y de las políticas de gestión de personas. Finalmente, se plantean implicaciones prácticas para la dirección de recursos humanos y futuras líneas de investigación con diseños longitudinales y enfoques éticos.

Palabras clave: inteligencia artificial; bienestar laboral; satisfacción laboral; automatización; gestión de recursos humanos; riesgos psicosociales; adopción tecnológica; revisión sistemática.

Recibido: 14-11-2025 / Revisado: 16-06-2026 / Aceptado: 24-06-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Padín Bargados, U. y Rodríguez-Muñoz, A. (2026). Efectos de la implementación de la inteligencia artificial en el bienestar laboral: una revisión sistemática sobre la satisfacción de las personas trabajadoras. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 169-201. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24873>

The Effects of Artificial Intelligence Implementation on Workplace Well-Being: A Systematic Review of Employee Satisfaction

Uxía Padín Bargados

*Faculty of Psychology.
University Complutense of Madrid (Spain)*

Alfredo Rodríguez-Muñoz (contributing author)

*Department of Social, Work and Differential Psychology.
Faculty of Psychology.
University Complutense of Madrid (España)*
alfredo.rodriguez@psi.ucm.es | <https://orcid.org/0000-0002-9417-3687>

Abstract

This study presents a systematic review on the impact of artificial intelligence (AI) on workplace well-being, with particular attention to employees' levels of stress and job satisfaction. Given the growing presence of intelligent systems in work environments and the limited empirical evidence on their psychosocial effects, 28 quantitative and mixed-method studies published between 2015 and 2025 were analyzed following PRISMA guidelines and using five academic databases. The findings indicate that AI can enhance job satisfaction when used as a supportive tool and for the automation of repetitive tasks, fostering motivation, work-life balance, and psychological empowerment. However, inadequate implementation may lead to stress, depersonalization, and loss of autonomy. Overall, the impact of AI on well-being is not uniform, but it depends on organizational context, job role, and human resource management policies. Finally, practical implications for human resource management and future research directions using longitudinal and ethical approaches are discussed.

Keywords: artificial intelligence; employee well-being; job satisfaction; automation; human resource management; psychosocial risks; technology adoption; systematic review.

Recibido: 14-11-2025 / Revisado: 16-06-2026 / Aceptado: 24-06-2026 / Publicado: 07-09-2026

Citation: Padín Bargados, U. y Rodríguez-Muñoz, A. (2026). The Effects of Artificial Intelligence Implementation on Workplace Well-Being: A Systematic Review of Employee Satisfaction. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 494, 169-201. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24873>

Sumario

1. Introducción
2. Marco teórico
 - 2.1. IA en el contexto organizacional
 - 2.2. Bienestar laboral y salud psicológica
 - 2.3. La IA como nuevo riesgo psicosocial
3. Metodología
 - 3.1. Estrategia de búsqueda y selección de estudios
 - 3.2. Criterios de inclusión y exclusión
4. Resultados
 - 4.1. Selección y características generales de los estudios
 - 4.2. Estudios no experimentales
 - 4.3. Estudios cuantitativos experimentales
 - 4.4. Estudios cuantitativos cuasiexperimentales
 - 4.5. Estudios mixtos
5. Discusión
 - 5.1. Contribuciones e implicaciones prácticas
 - 5.2. Limitaciones y futuras líneas de investigación
 - 5.3. Conclusiones

Referencias bibliográficas

1. Introducción

El desarrollo exponencial de la tecnología ha modificado de forma profunda la naturaleza del trabajo y la organización de las empresas. Entre los avances más disruptivos, la IA se ha consolidado como una herramienta central de la transformación digital, capaz de automatizar procesos, analizar grandes volúmenes de datos y aprender de forma autónoma. Su expansión en el ámbito laboral no solo ha cambiado los sistemas de producción y gestión, sino también las relaciones humanas y las experiencias psicológicas de quienes trabajan en contacto con ella. Lo que hace apenas una década se consideraba un horizonte lejano se ha convertido en un fenómeno cotidiano que afecta a la forma en que las personas piensan, sienten y se vinculan con su trabajo (Chávez *et al.*, 2024; Pérez López, 2023).

La incorporación de la IA en las organizaciones abarca múltiples niveles: desde el análisis predictivo en la toma de decisiones hasta la selección automatizada de personal o la evaluación del rendimiento en tiempo real. Este despliegue promete eficiencia y precisión, pero también suscita inquietudes sobre su impacto en el bienestar psicológico y la salud mental de las personas trabajadoras. Las nuevas tecnologías no solo modifican las condiciones objetivas del trabajo, sino también los procesos cognitivos y emocionales implicados en su ejecución. En la medida en que alteran la autonomía, el control percibido o la sensación de equidad, influyendo en la valoración subjetiva del trabajo y en los niveles de satisfacción laboral (Ottaviano, 2021; Popma, 2013).

En los últimos años, la literatura sobre salud laboral y bienestar en el trabajo ha crecido de forma notable. La investigación ha demostrado que los entornos organizacionales saludables se asocian con mayores niveles de compromiso, satisfacción y productividad, además de reducir el absentismo y los costes derivados del desgaste profesional (Bakker *et al.*, 2023; Rath & Harter, 2010; Seligman, 2011; Sonnentag *et al.*, 2023). Sin embargo, la introducción de sistemas de IA plantea un nuevo tipo de dilema: si bien puede liberar a las personas trabajadoras de tareas rutinarias y favorecer la conciliación vida-trabajo, también puede generar presión, vigilancia constante y pérdida de sentido de control. Estos cambios no afectan de forma homogénea al bienestar, sino que se reflejan especialmente en la satisfacción laboral, al modificar la percepción de autonomía, reconocimiento y sentido del trabajo. Esta ambivalencia tecnológica, capaz de mejorar o deteriorar la calidad de vida laboral, exige una evaluación crítica y basada en evidencias sobre sus efectos reales en el bienestar psicológico.

A nivel europeo, organismos públicos y académicos han comenzado a alertar sobre los riesgos éticos y sociales de la automatización. La Comisión Europea, por ejemplo, subraya

la necesidad de garantizar la transparencia algorítmica y la participación de las personas trabajadoras en el diseño de sistemas inteligentes, para evitar sesgos y preservar la equidad en la toma de decisiones. Sin embargo, la investigación empírica sobre el impacto psicológico de la IA sigue siendo fragmentaria. Los estudios disponibles difieren en sus métodos, muestras y definiciones de bienestar, lo que dificulta establecer conclusiones sólidas. Asimismo, la utilización de múltiples indicadores de bienestar en la literatura existente dificulta la comparación entre estudios, lo que refuerza la necesidad de focalizar el análisis en variables clave y comparables como la satisfacción laboral. Esta falta de integración teórica constituye una brecha relevante en la literatura actual y justifica la necesidad de una revisión sistemática que sintetice los hallazgos más recientes.

El presente artículo aborda ese vacío mediante una revisión sistemática de la evidencia empírica publicada entre 2015 y 2025, centrada en el impacto de la IA sobre el bienestar laboral, operacionalizado principalmente a través de la satisfacción laboral como indicador central. El objetivo es doble: por un lado, identificar patrones comunes que permitan comprender cómo la tecnología influye en el bienestar, y por otro, aportar implicaciones prácticas para una implementación ética y humanista de la IA en la gestión de personas.

2. Marco teórico

2.1. IA en el contexto organizacional

La IA puede definirse como la capacidad de un sistema informático para realizar tareas que normalmente requerirían inteligencia humana, tales como el razonamiento, la resolución de problemas o el aprendizaje (Aragüez, 2021; Fajardo, 2023). Desde su origen en la conferencia de Dartmouth en 1956, el campo ha evolucionado hasta incorporar disciplinas como la informática, la lingüística, la neurociencia y la psicología cognitiva. Su desarrollo más reciente —el aprendizaje automático (*machine learning*) y el aprendizaje profundo (*deep learning*)— ha permitido entrenar algoritmos que procesan información masiva y mejoran su rendimiento sin intervención humana directa (Todolí-Signes, 2019).

En el ámbito laboral, la IA se utiliza en la gestión algorítmica del trabajo, un sistema mediante el cual las decisiones relacionadas con la contratación, la supervisión o la evaluación se basan en algoritmos que recopilan y analizan datos en tiempo real (Ottaviano, 2021). Estos sistemas pueden incrementar la eficiencia y la objetividad, pero también reducir la autonomía y aumentar la percepción de vigilancia. Estudios recientes muestran que la automatización de los procesos de selección o evaluación de desempeño mejora la rapidez de las decisiones, aunque a menudo genera sensaciones de despersonalización o falta de reconocimiento en las personas trabajadoras (Ferrante, 2021; Iturbide, 2022).

La gestión algorítmica representa así una tensión estructural entre control y autonomía. Mientras que algunas organizaciones la presentan como una herramienta para optimizar recursos y reducir sesgos humanos, las personas trabajadoras pueden percibirla como una forma de supervisión intensificada que amenaza su privacidad y su capacidad de agencia. Este desequilibrio entre demandas y recursos tecnológicos conecta directamente con los modelos contemporáneos de salud laboral, que destacan la importancia de la percepción de control como factor protector frente al estrés y el agotamiento (Bakker & Demerouti, 2017).

2.2. Bienestar laboral y salud psicológica

El bienestar laboral ha sido objeto de múltiples aproximaciones teóricas a lo largo del tiempo. Desde una perspectiva hedónica, se asocia a la presencia de afecto positivo y a la ausencia de emociones negativas (Bradburn, 1969; Diener, 1984). Desde una perspectiva eudaimónica, se vincula al sentido de propósito, la autorrealización y la autonomía personal (Ryff, 1989). En el ámbito organizacional, ambas dimensiones se integran para describir un estado de equilibrio entre satisfacción, motivación y funcionamiento óptimo.

Modelos como el de la autodeterminación (Deci & Ryan, 1985) y el de demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2017) sostienen que el bienestar depende de la capacidad del individuo para satisfacer sus necesidades psicológicas de competencia, autonomía y relación, así como de los recursos disponibles para afrontar las demandas del entorno. Cuando el equilibrio se rompe, por sobrecarga, falta de control o ausencia de apoyo social, pueden emerger estados de malestar psicológico y deterioro del bienestar laboral.

Dentro de este marco, la satisfacción laboral se ha consolidado como uno de los indicadores más utilizados y robustos del bienestar en el contexto organizacional, al reflejar la evaluación global que las personas realizan de su trabajo y de las condiciones en las que lo desempeñan. Factores como la autonomía, la justicia organizacional o el reconocimiento influyen significativamente en los niveles de satisfacción (Rath & Harter, 2010). En la era digital, la forma en que la tecnología reconfigura estas dimensiones resulta clave para comprender el bienestar en el trabajo contemporáneo.

2.3. La IA como nuevo riesgo psicosocial

El impacto de la IA sobre el bienestar laboral no puede entenderse únicamente en términos de productividad o eficiencia. Su introducción transforma el modo en que las personas experimentan el trabajo y se relacionan con la organización. La literatura emergente sobre tecnoestrés (Tarafdar *et al.*, 2019) y tecnofatiga sugiere que la exposición constante a sistemas automatizados puede generar saturación cognitiva, hipervigilancia y pérdida de

sentido de eficacia. Cuando la tecnología sustituye tareas que antes implicaban juicio humano, las personas trabajadoras pueden experimentar una disminución del significado del trabajo, elemento central del bienestar eudaimónico.

Además, el uso de algoritmos predictivos en la evaluación del rendimiento plantea riesgos éticos asociados a la transparencia y la equidad. La percepción de que las decisiones se basan en criterios opacos o impersonales puede erosionar la confianza organizacional y aumentar la percepción de injusticia. En contextos donde la IA se utiliza para optimizar el tiempo o la productividad, las personas trabajadoras tienden a reportar mayores niveles de ansiedad, especialmente si perciben que no controlan los resultados o que su desempeño es permanentemente observado (Corvalán, 2019).

Por el contrario, cuando la IA se implementa como herramienta de apoyo, destinada a simplificar tareas rutinarias, mejorar la comunicación interna o facilitar la conciliación, los efectos son positivos. Varios estudios han documentado incrementos en la satisfacción y en la percepción de eficiencia cuando los sistemas se diseñan con participación de las personas trabajadoras y con criterios de transparencia (Chávez *et al.*, 2024; Pérez López, 2023). La clave, por tanto, reside en el diseño ético y participativo de la tecnología, capaz de convertir la automatización en un recurso y no en una amenaza.

Pese al interés creciente por estos temas, la evidencia disponible sigue siendo limitada y dispersa. Los estudios difieren en sus métodos, escalas de medición y contextos culturales, lo que impide establecer conclusiones generalizables. Además, la mayoría se centra en sectores tecnológicos o administrativos, sin abordar profesiones de alta carga emocional o en contacto con el público, donde el impacto de la automatización puede ser aún mayor. Esta heterogeneidad metodológica y conceptual dificulta construir un marco coherente que permita entender de forma integral los efectos psicológicos de la IA en el trabajo.

Frente a esta fragmentación, las revisiones sistemáticas se presentan como una herramienta idónea para integrar el conocimiento acumulado y orientar la investigación futura. Al sintetizar resultados empíricos y evaluar su calidad metodológica, permiten identificar patrones, inconsistencias y vacíos de investigación. El presente estudio se propone avanzar en esa dirección, ofreciendo una revisión actualizada y rigurosa de la literatura científica sobre la relación entre IA y satisfacción laboral como indicador clave del bienestar laboral.

3. Metodología

La presente revisión sistemática se llevó a cabo siguiendo las directrices PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses; Page *et al.*, 2021),

con el objetivo de sintetizar la evidencia empírica existente sobre el impacto de la IA en el bienestar laboral, particularmente en los niveles de satisfacción laboral. La revisión se diseñó para garantizar la transparencia, la reproducibilidad y la validez metodológica, y se apoyó en un proceso exhaustivo de búsqueda, cribado y codificación de la información procedente de estudios publicados en la última década.

3.1. Estrategia de búsqueda y selección de estudios

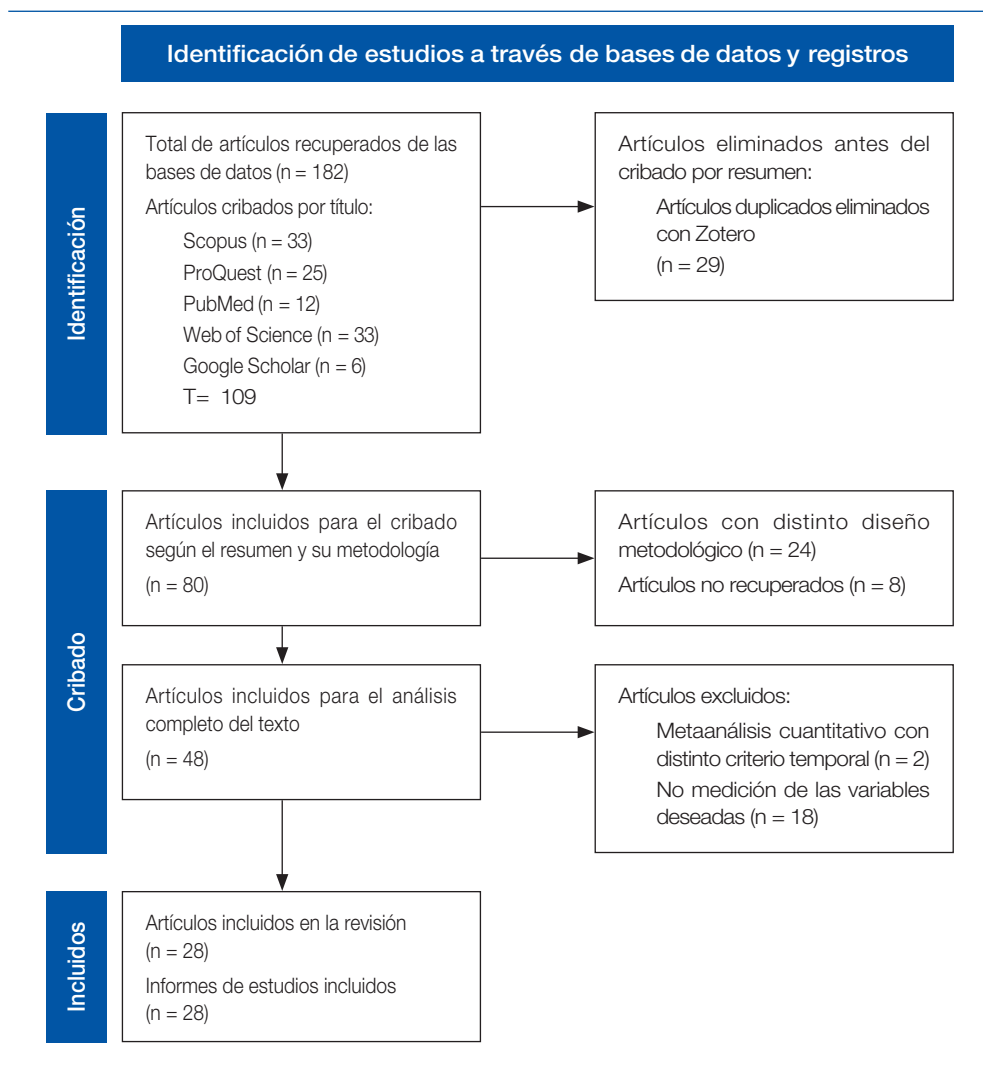
La búsqueda bibliográfica se realizó entre enero y marzo de 2025 en las bases de datos Scopus, Web of Science, ProQuest, PubMed y Google Scholar, seleccionadas por su relevancia y cobertura multidisciplinar en los ámbitos de la psicología, la organización del trabajo y la gestión de recursos humanos. Dada la reciente expansión de la IA como herramienta organizacional, se acotó el periodo de revisión al intervalo comprendido entre 2015 y 2025, coincidiendo con el auge de investigaciones empíricas sobre su impacto en el entorno laboral.

El proceso comenzó con una búsqueda amplia, combinando distintos descriptores y operadores booleanos: («artificial intelligence» OR «automation») AND («job satisfaction» OR «work stress» OR «employee well-being») AND («organization» OR «human resources»). Sin embargo, la amplitud inicial generó una gran cantidad de resultados irrelevantes —principalmente artículos técnicos de ingeniería o informática—, por lo que se optó por una estrategia más acotada centrada en los términos («job satisfaction») AND («artificial intelligence»), aplicados a los campos de título, resumen y palabras clave.

Las estrategias se adaptaron al formato de cada base de datos, ajustando los filtros de idioma, tipo de documento y periodo temporal. Además, se realizó una búsqueda complementaria en listas de referencias y repositorios institucionales para localizar artículos no indexados en las bases principales. Todos los registros se exportaron al gestor bibliográfico Zotero 7.0.15 (Corporation for Digital Scholarship, 2025), donde se eliminaron los duplicados antes de iniciar el cribado.

El proceso de selección siguió un flujo secuencial en tres etapas, de acuerdo con las recomendaciones PRISMA. En primer lugar, se examinaron los títulos y resúmenes para descartar los estudios manifiestamente irrelevantes. Posteriormente, se revisaron los apartados metodológicos y de resultados de los artículos potencialmente elegibles, verificando su ajuste a los criterios de inclusión. Finalmente, se realizó una lectura completa de los textos seleccionados para confirmar la pertinencia de las variables y la calidad del diseño. Cualquier discrepancia entre las personas revisoras se resolvió por consenso. El flujo completo de identificación, cribado y exclusión se detalla en la figura 1.

Figura 1. Diagrama de flujo adaptado de la guía PRISMA



3.2. Criterios de inclusión y exclusión

Con el fin de asegurar la coherencia conceptual y la comparabilidad empírica, se establecieron criterios de inclusión específicos. Se consideraron válidos aquellos estudios empíricos cuantitativos o mixtos publicados entre 2015 y 2025 que analizaran el impacto de la

IA o de procesos automatizados sobre el bienestar laboral de las personas trabajadoras en contextos laborales, excluyéndose cualquier muestra de estudiantes. Asimismo, se incluyeron artículos publicados en inglés o español y disponibles en texto completo.

Por el contrario, se excluyeron las revisiones teóricas o narrativas, los trabajos puramente técnicos sin análisis de impacto en personas trabajadoras, los artículos con datos no cuantificables o que mencionaban el bienestar solo de manera tangencial, y las publicaciones previas a 2015 o en idiomas distintos del inglés o el español.

Para la síntesis cualitativa y cuantitativa se establecieron tres categorías principales de impacto: (a) estudios que mostraban efectos positivos de la IA sobre el bienestar o la satisfacción; (b) estudios que reportaban efectos negativos, principalmente en forma de malestar, agotamiento o pérdida de autonomía, y (c) estudios con resultados mixtos o neutros. Esta clasificación permitió identificar patrones generales y posibles moderadores contextuales.

Asimismo, los estudios incluidos se clasificaron en función de su diseño metodológico en cuatro categorías: cuantitativos no experimentales, caracterizados por el análisis correlacional o descriptivo sin manipulación de variables; cuantitativos experimentales, en los que se manipulan condiciones para evaluar efectos causales; cuasiexperimentales, que incorporan intervención sin asignación aleatoria, y estudios mixtos, que combinan datos cuantitativos y cualitativos para ofrecer una comprensión más amplia del fenómeno.

4. Resultados

4.1. Selección y características generales de los estudios

El proceso de búsqueda y selección de estudios se muestra en la figura 1, adaptada de la guía PRISMA 2020. A partir de las estrategias de búsqueda en las bases de datos Scopus, Web of Science, ProQuest, PubMed y Google Scholar, se identificaron inicialmente 182 artículos. Tras una primera revisión por título, se excluyeron aquellos que no guardaban relación directa con el objeto de estudio, quedando 109 registros.

Mediante el gestor bibliográfico Zotero 7.0.15, se eliminaron 29 duplicados, resultando 80 artículos únicos. De estos, se analizaron los resúmenes y metodologías para comprobar el cumplimiento de los criterios de elegibilidad. Fueron descartados 24 por emplear un diseño exclusivamente cualitativo y 8 por no disponer de acceso libre al texto completo.

Los 48 artículos restantes fueron revisados en su totalidad. De ellos, 2 se excluyeron por incluir investigaciones fuera del periodo temporal establecido (2015-2025) y 18 por no analizar directamente el impacto de la IA sobre variables de bienestar laboral. En consecuencia,

la muestra final estuvo compuesta por 28 artículos, que constituyen la base empírica de la presente revisión sistemática.

Los estudios incluidos fueron publicados entre 2020 y 2025, lo que confirma el carácter reciente de este campo de investigación. La mayoría ($k = 19$) empleó diseños no experimentales, seguidos por estudios experimentales ($k = 4$), mixtos ($k = 4$) y un único cuasiexperimental ($k = 1$). Los contextos laborales abarcaron los sectores sanitario, educativo, tecnológico, hotelero e industrial, con muestras diversas en tamaño, ocupación y nivel jerárquico. La Tabla 1 resume las características esenciales de cada estudio (país, muestra, diseño, variables analizadas e instrumentos).

4.2. Estudios no experimentales

La mayoría de los estudios incluidos en esta revisión seguían un diseño no experimental. En conjunto, estos trabajos analizaron percepciones, correlaciones y efectos indirectos de la IA sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

En conjunto, los estudios muestran cómo la implementación de la IA genera resultados positivos y negativos que varían en función del tipo de tecnología implementada y de las percepciones de los trabajadores. En el plano positivo, varios trabajos señalan mejoras en la percepción de eficiencia, la reducción de cargas administrativas derivada de la automatización y el aumento de la productividad, aspectos asociados a incrementos en la satisfacción laboral, motivación, compromiso y el empoderamiento psicológico (Albrecht *et al.*, 2025; Batumalai *et al.*, 2020; Bonacaro *et al.*, 2024; Chuang *et al.*, 2025; Dawa *et al.*, 2025; Díaz Martínez *et al.*, 2020; Fan *et al.*, 2023; Honeywell, 2024; Raed *et al.*, 2023; Younis *et al.*, 2024). Del mismo modo, algunos estudios reportan una disminución del riesgo de *burnout* (67 %) y una valoración positiva del potencial de la IA para mejorar la calidad asistencial y los procesos clínicos (Albrecht *et al.*, 2025; Bonacaro *et al.*, 2024; O'Shaughnessey & Collins, 2023). No obstante, en múltiples trabajos podemos identificar efectos adversos relacionados con el tecnoestrés, agotamiento, la inseguridad laboral y la percepción de las herramientas IA como una amenaza a los puestos de trabajo. En concreto vemos este patrón en contextos donde la automatización es asociada a la pérdida de habilidades, la sustitución laboral o la deshumanización en la atención al consumidor, o paciente en casos clínicos (Batumalai *et al.*, 2020; Bonacaro *et al.*, 2024; Chuang *et al.*, 2025; Jin *et al.*, 2024; Lestari *et al.*, 2023; Marr & Tsang, 2025; Mashego, 2022; O'Shaughnessey & Collins, 2023; Willim *et al.*, 2024). Asimismo, algunos apuntan cómo ciertas variables individuales y organizacionales, como la resiliencia psicológica, el compromiso, el clima organizacional o el *locus* de control, se relacionan con las variaciones observadas en la satisfacción laboral y estrés laboral en presencia de tecnologías de IA (Bragard, 2023; Jianchun, 2024; Jin *et al.*, 2024; Willim *et al.*, 2024).

4.3. Estudios cuantitativos experimentales

Los estudios experimentales analizaron el efecto de intervenciones asistidas por IA sobre indicadores de bienestar y satisfacción laboral, mostrando nuevamente resultados heterogéneos. Por un lado, algunos trabajos evidenciaron efectos positivos demostrando cómo el uso de herramientas basadas en IA permitió reducir significativamente el nivel de *burnout* y aumentar la satisfacción laboral reportada al usar herramientas con la capacidad de detectar emociones en tiempo real que permiten el desarrollo de un entorno laboral saludable y eficiente (Baek & Cha, 2025; Cantuarias *et al.*, 2025). No obstante, también se observaron efectos negativos en determinadas condiciones experimentales. Colaborar con una IA en una estructura jerárquica disminuyó la satisfacción laboral y las percepciones positivas sobre la significación del trabajo (Sadeghian & Hassenzahl, 2022), mientras que imaginar trabajar bajo la supervisión de una IA se relacionó con niveles más bajos de satisfacción emocional, aunque sin afectar necesariamente a la satisfacción laboral general (Fernandes, 2024).

4.4. Estudios cuantitativos cuasiexperimentales

El único estudio cuasiexperimental identificado, realizado por Nguyen y Malik (2022), examinó longitudinalmente el efecto de la calidad percibida del servicio de IA sobre la satisfacción laboral en 313 empleados del sector hotelero en Vietnam. Los resultados mostraron que, en el grupo de trabajadores sin supervisión, la calidad del servicio proporcionado por la IA se asoció positivamente con la satisfacción laboral, mientras que no se encontraron resultados significativos entre los mandos intermedios y superiores. Además, el estudio encontró que la satisfacción con la IA actuó como mediadora en la relación entre la calidad del servicio de IA y la satisfacción laboral de los empleados administrativos, indicando que una mejor percepción del desempeño de la IA se vinculó con mayores niveles de satisfacción laboral a través de una mayor satisfacción con la propia herramienta.

4.5. Estudios mixtos

Los estudios mixtos combinaron análisis cuantitativos y cualitativos, ofreciendo una visión más amplia sobre percepciones y experiencias laborales asociadas al uso de herramientas basadas en IA. En general, estos trabajos identificaron una asociación positiva entre la implementación de tecnologías de IA y la satisfacción laboral, compromiso de los empleados y el incremento de la productividad tras su integración en los procesos de trabajo (Krishan *et al.*, 2024; Valeriya *et al.*, 2024). Asimismo, se observaron mejoras en la eficacia del trabajo derivadas de la reducción de tareas repetitivas, lo que permitió ahorrar tiempo y costos para el personal y aumentar la disponibilidad para actividades de mayor valor (O'Callahan *et al.*, 2024). En esta línea, uno de los estudios también identificó un aumento de la moti-

vacación y compromiso con los roles laborales tras la incorporación de la IA (Valeriya *et al.*, 2024). Además, los resultados mostraron beneficios personales asociados a estas herramientas, como un mayor equilibrio entre vida profesional y personal, una mayor autonomía y la percepción de contar con un recurso capaz de contrarrestar el estrés laboral al ofrecer un espacio seguro para los empleados (O'Callahan *et al.*, 2024; Yoon *et al.*, 2024). Sin embargo, cabe resaltar la preocupación expresada por algunos participantes ante los procesos de adaptación a las nuevas tecnologías y la necesidad de contar con una capacitación adecuada (Valeriya *et al.*, 2024).

5. Discusión

Los resultados de esta revisión sistemática muestran que el impacto de la IA en el bienestar laboral es complejo y heterogéneo. A partir del análisis de 28 estudios empíricos cuantitativos y mixtos publicados entre 2015 y 2025, se observan tres tendencias principales: efectos positivos asociados al uso de la IA como herramienta de apoyo y automatización de tareas repetitivas; efectos negativos vinculados a la percepción de control, vigilancia o pérdida de autonomía, y efectos contextuales, dependientes del sector, el rol profesional y la calidad del proceso de implementación.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos se alinean con los modelos clásicos del bienestar psicológico (Ryff, 1989; Diener, 1984) que destacan la importancia de la autonomía, el propósito y la competencia personal como elementos centrales del bienestar. En la mayoría de los estudios revisados, la IA mejora la satisfacción laboral cuando actúa como facilitadora de la autonomía o reductora de la carga administrativa, permitiendo a las personas trabajadoras dedicar más tiempo a tareas creativas, sociales o con mayor significado personal. Esta evidencia refuerza las teorías motivacionales de Maslow (1968) y Deci y Ryan (1985), según las cuales la autorrealización y la motivación intrínseca aumentan cuando el trabajo permite un mayor control y sentido. En este sentido, los resultados no solo confirman marcos teóricos previos, sino que los actualizan en el contexto de la transformación digital del trabajo.

En cambio, los efectos negativos observados, como el tecnoestrés, la pérdida de autonomía o la despersonalización, remiten a las dimensiones clásicas del *burnout* descritas por Maslach y Jackson (1981). Los estudios de Chuang *et al.* (2025) y Mashego (2022) muestran que la introducción de herramientas de IA sin acompañamiento formativo o sin comunicación clara sobre su propósito puede incrementar la ansiedad y la resistencia al cambio, reduciendo la satisfacción laboral. En estos casos, la IA es percibida como una amenaza o una forma de supervisión constante, más que como un apoyo, lo que altera el equilibrio psicológico necesario para el bienestar. Estos resultados sugieren que el impacto de la IA no es intrínsecamente positivo o negativo, sino que depende de los procesos psicosociales que median en su adopción.

En el ámbito de la gestión de personas, los resultados coinciden con las advertencias de Todolí-Signes (2019) y Pérez López (2023) sobre los riesgos de una digitalización laboral que prioriza la eficiencia sobre la dignidad del trabajador. El modo en que la IA se integra en la cultura organizacional es decisivo: su impacto no depende tanto de la tecnología en sí como de la forma en que se implementa, del grado de participación de las personas trabajadoras, y de si las herramientas refuerzan o erosionan la percepción de control. Cuando los procesos son participativos, transparentes y éticamente diseñados, la IA se asocia con bienestar y compromiso; cuando se imponen de forma unilateral, los efectos tienden a ser negativos.

En síntesis, la evidencia empírica sugiere que el impacto de la IA sobre el bienestar laboral no es uniforme, sino relacional: depende del equilibrio entre el potencial técnico de la herramienta y las condiciones humanas, organizativas y éticas de su implementación. Este enfoque relacional permite integrar resultados aparentemente contradictorios y ofrece un marco más comprensivo para interpretar la evidencia disponible. Asimismo, estos hallazgos abren la puerta a desarrollar implicaciones prácticas y organizacionales específicas, que se abordan en el siguiente apartado.

5.1. Contribuciones e implicaciones prácticas

Los resultados ofrecen implicaciones relevantes tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Para las organizaciones, se pone de manifiesto la necesidad de adoptar estrategias de implementación responsable que garanticen la seguridad laboral y el bienestar psicosocial de las personas trabajadoras. Esto implica incluir a las personas trabajadoras en el proceso de adopción tecnológica, fomentar la transparencia en la toma de decisiones y ofrecer formación continua que reduzca la ansiedad derivada del cambio. Tal como señalan Valeriya *et al.* (2024), los programas formativos deben orientarse no solo al uso técnico de las herramientas, sino también a desarrollar una alfabetización emocional y digital que permita comprender la IA como una aliada del trabajo y no como un mecanismo de sustitución.

Asimismo, los resultados destacan la importancia de mantener espacios de control humano en los procesos mediados por IA. Garantizar que las decisiones relevantes continúen bajo supervisión humana preserva la autonomía laboral y previene la despersonalización. Para las personas trabajadoras, la revisión evidencia que la percepción subjetiva del uso de IA influye directamente en los niveles de satisfacción y estrés. Fomentar una cultura de adaptación al cambio tecnológico y fortalecer la resiliencia psicológica — identificada como factor protector en los estudios de Jin *et al.* (2024) y Jianchun (2024) — puede mitigar los efectos negativos y potenciar el bienestar.

En conjunto, los resultados apuntan a que una IA introducida sin diálogo, soporte o formación tiende a generar malestar y desconfianza, mientras que una IA implementada como

herramienta de apoyo colaborativo puede mejorar la satisfacción laboral y el equilibrio entre vida personal y profesional.

Desde una perspectiva más amplia, la rápida expansión de la IA plantea desafíos éticos relacionados con los derechos laborales y la transparencia en los procesos automatizados. Diversos informes y casos recientes han mostrado cómo los algoritmos pueden reproducir sesgos históricos o introducir nuevas formas de discriminación en la selección y evaluación del personal. Por ejemplo, se han identificado sistemas de selección automatizada que penalizan currículos con referencias asociadas a mujeres, al haber sido entrenados con datos históricos dominados por perfiles masculinos. Asimismo, se han observado sesgos en sistemas de reconocimiento de imágenes que clasifican erróneamente a determinados grupos, reflejando problemas en la representatividad de los datos utilizados. Estos ejemplos ponen de manifiesto cómo la IA puede reproducir y amplificar desigualdades existentes si no se diseña y supervisa adecuadamente. Además, el uso de tecnologías de monitoreo y control puede erosionar la confianza y la autonomía de las personas trabajadoras si no existen garantías claras de protección de datos y límites en la supervisión.

Por ello, resulta esencial avanzar hacia una gobernanza ética de la IA laboral, basada en la transparencia, la explicabilidad de los sistemas y la protección de la dignidad humana. Las organizaciones deben garantizar que las herramientas inteligentes se utilicen para complementar las capacidades humanas, no para sustituirlas ni evaluarlas de manera opaca o arbitraria.

5.2. Limitaciones y futuras líneas de investigación

Esta revisión presenta varias limitaciones que deben considerarse. En primer lugar, la heterogeneidad metodológica de los estudios incluidos dificulta la comparación directa de los resultados. La mayoría de los trabajos son de carácter no experimental y transversal, lo que limita las inferencias causales. En segundo lugar, los tamaños muestrales de los estudios experimentales son reducidos, y la ausencia de diseños longitudinales impide evaluar el impacto sostenido de la IA en el tiempo.

Otra limitación es la exclusión de estudios cualitativos, que podrían haber aportado una comprensión más profunda de las experiencias subjetivas de las personas trabajadoras. Además, la restricción a artículos en inglés o español y con acceso abierto puede haber dejado fuera investigaciones relevantes. Finalmente, como apuntan algunos autores (Chuang *et al.*, 2025), factores demográficos como el género podrían modular los efectos de la IA en el bienestar, un aspecto aún poco explorado que merece atención en futuros estudios. Asimismo, resulta relevante considerar la perspectiva de género, dado que la IA puede reproducir sesgos presentes en los datos históricos, por lo que futuras investigaciones deberían analizar de forma específica su impacto diferencial en distintos grupos.

En consecuencia, se recomienda promover investigaciones mixtas y longitudinales, con muestras diversas y representativas, que analicen los efectos diferenciales de la IA según variables individuales (género, edad, competencias digitales) y organizacionales (tipo de tarea, cultura, liderazgo).

5.3. Conclusiones

En conjunto, los resultados de esta revisión indican que la IA no tiene un efecto uniforme sobre el bienestar laboral, sino que su impacto depende de cómo, dónde y para qué se aplica. Esta variabilidad se refleja incluso en resultados aparentemente contraintuitivos reportados en algunos estudios incluidos en la revisión. Cuando la IA se utiliza para empoderar al trabajador, reducir la carga repetitiva y facilitar la toma de decisiones, actúa como un recurso promotor de bienestar. En cambio, cuando la IA se introduce sin transparencia o se asocia a control y vigilancia, tiende a convertirse en una fuente de estrés y desmotivación, aunque algunos estudios muestran que, en determinados contextos, incluso herramientas más intrusivas pueden asociarse a mayores niveles de satisfacción laboral.

El desarrollo de la IA en el ámbito del trabajo no es solo una cuestión tecnológica, sino también una cuestión humana, organizacional y ética. Las empresas que integren estas herramientas desde una perspectiva centrada en las personas, que fomente la participación, la formación y la justicia organizacional, no solo reducirán los riesgos psicosociales, sino que obtendrán un mayor compromiso, satisfacción y sostenibilidad laboral.

Tabla 1. Resumen de las características clave de los estudios cuantitativos no experimentales incluidos para su revisión

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Albreht <i>et al.</i> (2025)	CuantNo Exp	Evaluar el impacto percibido del uso de la IA ambiental en la carga de trabajo, <i>burnout</i> y satisfacción laboral.	Cuestionario estructurado en línea.	Profesionales clínicos (521).	Estados Unidos	El uso de IA ambiental en documentación clínica tuvo un impacto positivo en la percepción de eficiencia y la mayor parte de la muestra consideró que esta herramienta redujo la carga administrativa (77 %), el tiempo dedicado a documentar fuera del horario clínico (73 %), el riesgo de <i>burnout</i> (67 %) e incrementó la satisfacción laboral (64 %). El 48 % concordó que un paciente adicional podría ser atendido en caso necesario. Ni la especialidad clínica ni el número de días usando la herramienta de IA tuvieron un efecto significativo en las respuestas del cuestionario.
Baternalai <i>et al.</i> (2020)	CuantNo Exp	Evaluación de: niveles de experiencia con herramientas automatizadas de planificación radioterápica, actitudes hacia la automatización y percepciones sobre beneficios, riesgos, barreras y el futuro del trabajo clínico automatizado.	Encuesta estructurada en línea.	Profesionales clínicos (138).	Australia y Nueva Zelanda	Percepciones positivas: El 90 % consideró que la automatización resultaría en mayor consistencia en la calidad de los planes de tratamiento, productividad (88 %), calidad en la planificación (57 %). El 51 % consideró que permitirá liberar tiempo para completar tareas de mayor valor clínico con mayor eficacia. Percepciones negativas: Reducción en el tiempo de planificación. El 20 % consideró que la automatización eliminará puestos de trabajo; solo un 6 % consideró que no tendrá ningún impacto en los puestos de trabajo. Pérdida de habilidades clínicas debido a la dependencia de sistemas automático (71 %). Reducción del juicio clínico. Necesidad de mantener supervisión humana sobre los resultados generados por IA debido a la falta de confianza en la calidad de los planes automatizados sin revisión.





Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Bonacaro <i>et al.</i> (2024)	CuantNo Exp	Explorar el punto de vista de enfermeros, educadores y estudiantes en cuanto a cómo ChatGPT podría potencialmente impactar el mundo sanitario y educativo en el futuro próximo y su repercusión en la relación enfermero-paciente.	Cuestionario.	Profesionales de enfermería (176).	Italia	Este estudio buscó entender el uso de las herramientas de IA generativa en relación a la educación superior de la informática de enfermería y la ciencia de datos. Casi el 50 % afirmó estar familiarizado con el concepto IA y su aplicación en práctica clínica. El 7 % reportó usarla de forma frecuente a nivel profesional, el 27 % consideró que tiene potencial para mejorar la calidad del cuidado de enfermería. El 64 % opina que ofrece una gran oportunidad para mejorar la monitorización de pacientes y proporcionar una atención más segura. Además, el 58 % cree que puede apoyar el proceso de razonamiento clínico y el 53 % que podría mejorar tanto resultados clínicos como la satisfacción laboral. Por otro lado, un 65 % cree que podría limitar la interacción entre equipo y pacientes produciendo una deshumanización en la atención. Asimismo, el 64 % identificó la falta de recursos financieros y resistencia interna dentro de la profesión como amenazas para la implementación de IA.
Braganza <i>et al.</i> (2022)	CuantNo Exp	Impacto de la gigificación en el compromiso y satisfacción laboral moderado por la automatización en IA.	Cuestionario estructurado.	Sector de servicios (201).	China	La automatización basada en IA tuvo un efecto moderador significativo sobre los resultados laborales: En contextos de alta automatización, la relación entre gigificación y satisfacción laboral se volvió más débil. En entornos menos automatizados, la gigificación mostró un efecto más fuerte y positivo sobre la satisfacción. Para el compromiso laboral, la automatización también atenuó, aunque no eliminó, el efecto positivo de la gigificación al generar la pérdida de control, aislamiento e incrementar la precariedad de los trabajadores. Además,

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
						se encontró cómo el compromiso medió la relación entre gigificacción y satisfacción laboral, mostrando que la disminución del compromiso en entornos con alta automatización también tiene un efecto negativo en la satisfacción de los trabajadores.
Bragard (2023)	CuantNo Exp	Analizar la relación entre implementación de IA en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral, considerando la moderación del <i>locus</i> de control.	Encuesta en línea.	Otros/ diversos sectores (84).	Portugal	<i>Locus</i> de control interno se correlacionó positivamente con la satisfacción en trabajo, supervisión, remuneración y trabajo en general. Tanto antes como después de la implementación de IA. Se observó una disminución en la satisfacción laboral en casi todas las dimensiones, excepto en oportunidades de promoción que aumentaron. Aunque el <i>locus</i> de control interno se asoció positivamente con la satisfacción laboral, no moderó significativamente el impacto de la IA en la satisfacción laboral.
Chuang et al. (2025)	CuantNo Exp	Explorar cómo la IA en el trabajo afecta al bienestar laboral y personal de las personas trabajadoras.	Encuesta estructurada.	Otros/diversos sectores (600).	Taiwán	Se encontró que tanto la IA generativa como la eficacia de la IA impactaron positivamente en la productividad. Además, la eficacia de la IA también mejoró el compromiso y la satisfacción laboral. Por su parte, el tecnoestrés generado por la IA (inseguridad laboral), a pesar de contribuir a la productividad, incrementó el agotamiento, incrementando el conflicto entre trabajo-familia y disminuyendo la satisfacción laboral. Se destaca cómo la IA generativa tiene la capacidad de mitigar los efectos negativos del tecnoestrés, algo que no se pudo observar en la eficacia de la IA.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Dawa <i>et al.</i> (2025)	CuantNo Exp	Evaluar cómo el uso de herramientas digitales influye en el síndrome de burnout utilizando análisis de entropía y métodos de IA.	Cuestionario estandarizado.	Dentistas (123).	Turquía	El estudio encontró que la mayoría de los profesionales valoraron positivamente las herramientas digitales y consideraron que estas pueden contribuir a reducir el <i>burnout</i> al mejorar la eficiencia, comunicación y flujo de trabajo clínico. Los dentistas mostraron altos niveles de satisfacción con el equipamiento digital y con su capacidad para comunicar planes de tratamiento. Una gran parte de los trabajadores indicó sentirse poco valorada por los pacientes, lo que puede influir en el agotamiento emocional.
Díaz Martínez <i>et al.</i> (2020)	CuantNo Exp	Valorar los procesos de digitalización en organizaciones de Tampico desde la perspectiva del usuario para identificar factores determinantes de la satisfacción laboral.	Cuestionario estructurado.	Otros/ diversos sectores (20).	México	El estudio encontró cómo el aumento de la digitalización de los procesos incrementó el grado de motivación de los trabajadores y una mejora de la percepción de estos respecto a los procesos internos. Además también vieron cómo el entrenamiento digital y las competencias profesionales necesitan incrementar gradualmente para que tengan un impacto positivo en los procesos de digitalización. Los autores recalcan la necesidad de hacer un buen emprendimiento en formación digital y en el desarrollo de las competencias profesionales para maximizar los beneficios de la digitalización y que la transformación digital sea más efectiva.
Fan <i>et al.</i> (2023)	CuantNo Exp	Analizar el impacto de la implementación de la IA y el aprendizaje profundo en el empoderamiento psicológico de las personas trabajadoras y su rendimiento laboral y su efecto	Encuesta estructurada anónima.	Otros/ diversos sectores (352).	China	Se encontró cómo la implementación de tecnologías de IA y modelos de aprendizaje profundo incrementaron el empoderamiento psicológico de las personas trabajadoras. Además, este empoderamiento se relacionó con mejoras en la satisfacción y rendimiento laborales y una reducción del estrés.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
		mediador entre la tecnología y el rendimiento laboral, mejorando la motivación y satisfacción laboral.				El empoderamiento psicológico actuó como un mediador entre la tecnología y el rendimiento laboral, mejorando la motivación y la implicación de los empleados. El modelo neuronal que emplearon predijo con alta precisión los niveles de satisfacción, precisión y desempeño, confirmando cómo la IA puede evaluar y mejorar de forma fiable las condiciones laborales.
Honeywell (2024)	CuantNo Exp	Explorar la implementación de los líderes industriales de herramientas de IA en sus organizaciones e identificar los beneficios obtenidos, los desafíos enfrentados y las estrategias adoptadas para avanzar hacia operaciones autónomas.	Cuestionarios estructurados.	Ejecutivos (1600).	Estados Unidos, Brasil, Canadá, China, Francia, Alemania, India, Japón, México, Reino Unido, Arabia Saudita y Emiratos Árabes Unidos	El 64 % mencionó aumentos en eficiencia y productividad, el 60 % reportó mejoras en ciberseguridad y detección de amenazas y un 59 % destacó una mejor toma de decisiones gracias a la generación de datos en tiempo real. Asimismo, dentro de otros beneficios que se encontraron se incluye una mayor flexibilidad laboral (49 %), mayor satisfacción laboral (45 %), más tiempo para el desarrollo de habilidades (44 %) y aumento en la seguridad laboral (39 %).
Jianchun (2024)	CuantNo Exp	Medir la influencia del clima organizacional, el impacto directo y mediado de la felicidad del trabajador en su satisfacción laboral, y el efecto moderador de las aplicaciones de IA (ChatGPT) en esta influencia.	Cuestionarios validados.	Otros/diversos sectores (412).	China	Se encontró una relación directa y significativa entre el clima organizacional positivo y la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores. Variable mediadora: la felicidad en el trabajo correlacionó significativamente con la satisfacción laboral, mediando parcialmente la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.



Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
						Variable moderadora: el apoyo organizacional percibido moderó la relación entre clima organizacional y felicidad. A su vez, la investigación no encontró evidencia de que las aplicaciones de IA (ChatGPT) moderaran la relación entre la felicidad de los empleados y su satisfacción laboral. Los predictores (clima organizacional y felicidad de los empleados) y la moderación de las aplicaciones de IA explicaron un cambio del 51,9% en la satisfacción laboral de los empleados, y la satisfacción laboral de los empleados explicó una variación del 13,3% en el desempeño laboral de los empleados.
Jin <i>et al.</i> (2024)	CuantNoExp	Analizar cómo la conciencia de las personas trabajadoras sobre las tecnologías STARA (Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics and Algorithms) influye en su bienestar afectivo laboral, considerando estrés laboral como mediador y la resiliencia psicológica como moderador.	Cuestionario estructurado.	Otros/diversos sectores (349).	China	La resiliencia psicológica moderó la relación entre la conciencia de STARA y el estrés laboral. Por su parte, la conciencia de STARA aumentó el estrés laboral, lo que a su vez redujo el bienestar afectivo laboral, confirmando el efecto mediador del estrés laboral en el bienestar afectivo laboral.
Lestari <i>et al.</i> (2023)	CuantNoExp	Investigar la relación entre la conciencia de STARA, el estrés laboral y la satisfacción laboral.	Cuestionario estructurado.	Sector hotelero (160).	Indonesia	Correlaciones significativas entre: conciencia de STARA, estrés laboral, inseguridad laboral y satisfacción laboral. Se encontró una relación negativa entre conciencia de STARA y estrés laboral e inseguridad laboral demostrando cómo cuando los empleados de hoteles mostraron una alta conciencia de STARA, presentaron bajos niveles de estrés e inseguridad laborales. El estudio encontró cómo la conciencia de STARA, el estrés laboral y la inseguridad laboral simultáneamente influenciaron la satisfacción laboral de los trabajadores.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Marr & Tsang (2025)	CuantNo Exp	Explorar la percepción sobre el conocimiento, actitud, aplicaciones clínicas y necesidades de aprendizaje relacionadas con la IA en la práctica clínica.	Encuesta estruc- turada.	Terapeutas en radioterapia (74).	Canadá	El estudio mostró cómo del total de la muestra un 37,8 % calificó su conocimiento de IA como nulo o limitado pero hasta un 93,2 % mostró interés en aprender más acerca de la IA. Un 79,7 % percibió que esta no se usa completamente en la radioterapia pero que ha aumentado su eficacia en el registro de imágenes, reconstrucción y contorno. Con el aumento del uso de IA en el ámbito médico el 96 % sintió que la IA podría afectar su rol creyendo hasta un 82,4 % de ellos que esta podría impactar en su satisfacción laboral. Esto muestra la necesidad de desarrollar estrategias educativas personalizadas para facilitar la implementación exitosa de la IA en la práctica clínica de la radioterapia, considerando los trabajadores que aquellos recursos más beneficiosos serían módulos en línea (36,5 %) y talleres presenciales (35,1 %).
Mashego (2022)	CuantNo Exp	Explorar las percepciones de los profesionales de IT sobre la implementación de RAIA (robótica, IA y automatización) y su impacto en la satisfacción laboral, seguridad en el empleo y empleabilidad.	Cuestionario estruc- turado.	Sector tecnológico (290).	Sudáfrica	El estudio encontró una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la percepción de las tecnologías RAIA y la inseguridad laboral. Asimismo, se identificó un efecto negativo y estadísticamente significativo de la percepción de RAIA sobre la satisfacción laboral. Se demostró una mediación significativa por parte de la inseguridad laboral en la relación entre la percepción de RAIA y la satisfacción laboral. De tal modo que las percepciones más negativas de estas tecnologías incrementan la inseguridad laboral y, en consecuencia, reduce la satisfacción laboral. Los resultados de este estudio subrayan la importancia de considerar las percepciones y preocupaciones de los trabajadores en los procesos de adopción tecnológica.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
O'Shaughnessey & Collins (2023)	CuantNo Exp	Explorar la percepción sobre cómo la IA puede afectar al rol y práctica clínica.	Cuestionario en línea.	Terapeutas en radioterapia (105).	Australia	El 63 % de los terapeutas tenía poco o ningún conocimiento sobre el trabajo con IA, aunque el 96 % expresó interés en recibir más formación, especialmente sobre aplicaciones clínicas, fundamentos teóricos y uso seguro y ético. Además, los participantes percibieron que la implementación de la IA tiene el potencial de avanzar la profesión y mejorar el servicio al paciente, siempre que se proporcione formación adecuada y que la gestión utilice estas tecnologías para mejorar la atención al paciente en lugar de reemplazar roles. El 66 % percibió que la IA afectaría su rol, principalmente ampliando su conjunto de habilidades y reduciendo tareas monótonas. No obstante, el 23 % percibió que la IA podría reducir la satisfacción laboral al aumentar la repetición y limitar la capacidad de resolución de problemas, generando preocupación por la pérdida de habilidades clínicas. El 67 % percibió que la IA mejoraría la eficiencia y la precisión de los tratamientos, aunque algunos participantes expresaron inquietud por una posible despersonalización de la atención debido a la automatización.
Raed <i>et al.</i> (2023)	CuantNoExp	Investigar cómo la inteligencia empresarial (BI), la inteligencia artificial (IA), la transformación digital (TD) y el liderazgo digital (LD) influyen en la satisfacción laboral de las personas trabajadoras y en el valor agregado empresarial en la Municipalidad del Gran Amán.	Cuestionario estructurado.	Otro/diverso sectores (246).	Jordania	La implementación de herramientas de inteligencia empresarial, IA, transformación y liderazgo digital incrementó la felicidad de las personas trabajadoras con sus trabajos haciendo que incremente su satisfacción laboral y que le den un valor empresarial añadido en el sector público.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Willim <i>et al.</i> (2024)	CuantNo Exp	Explora la interacción entre IA, robots y psicología humana en la industria de la restauración y su influencia en el estrés y satisfacción laborales de empleados de este sector.	Cuestionarios.	Restauración (210).	Indonesia	La utilidad y facilidad del uso de IA y robots impacta positivamente las actitudes de las personas trabajadoras hacia estas tecnologías. Una actitud positiva hacia la tecnología no estaba directamente relacionada con un incremento del estrés laboral. Factores como la capacitación adecuada y el soporte organizacional influyeron en la percepción de las personas trabajadoras sobre el impacto de la IA y la robótica en su bienestar laboral. La integración de tecnologías de IA y robótica en el sector de la restauración tiene un impacto notable en el bienestar de las personas trabajadoras, encontrando una correlación significativa entre la presencia de tecnologías de IA y robótica y niveles elevados de estrés laboral entre las personas trabajadoras. La satisfacción laboral mostró variaciones dependiendo del grado de interacción y familiaridad de las personas trabajadoras con tecnologías implementadas. Se confirmó un modelo de mediación moderada donde la conciencia de STARA aumentó el estrés laboral, lo que a su vez redujo el bienestar afectivo laboral. Este proceso mediador fue debilitado por la resiliencia psicológica.
Younis <i>et al.</i> (2024)	CuantNo Exp	Analizar el impacto de la implementación de la IA en el comportamiento organizacional, específicamente en la satisfacción laboral, personalidad y actitudes.	Encuesta en línea estructurada.	Graduados universitarios (384).	Egipto	La IA explicó el 46.5 % del comportamiento organizacional de la muestra estudiada, mostrando un impacto significativo en variables como la satisfacción laboral, la personalidad y las actitudes. Además, fomentó actitudes positivas hacia la toma de decisiones basada en datos y ayudó a disminuir sesgos cognitivos. A pesar de sus efectos positivos en la satisfacción laboral, los autores advierten sobre riesgos asociados a la sustitución de trabajadores a largo plazo y a las implicaciones éticas derivadas de su uso.

Tabla 2. Resumen de las características clave de los estudios cuantitativos experimentales incluidos para su revisión

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Baek & Cha (2025)	CuantExp	Evaluar la eficacia de una intervención personalizada asistida por IA para reducir el <i>burnout</i> en enfermeras.	Programa de intervención (<i>mindfulness</i> , terapia de aceptación y compromiso, escritura reflexiva y terapia de la risa).	Enfermeros (120).	Corea del Sur	El grupo experimental tuvo reducciones significativas en el <i>burnout</i> relacionado con el cliente y en el <i>burnout</i> personal en comparación con los grupos control. Efectos significativos del tiempo y de la interacción tiempo-grupo para el <i>burnout</i> relacionado con el cliente y el personal. En el <i>burnout</i> laboral, se observaron efectos significativos del tiempo, pero no diferencias significativas entre los grupos. La reducción de la respuesta al estrés fue más alta en el grupo control 1, seguido por el grupo experimental y, por último el grupo control 2.
Cantuarías Valdivia, Gómez-Human & Sierra-Liñan (2025)	CuantExp	Desarrollar e implementar un sistema de reconocimiento facial de emociones en tiempo real, usando modelos de aprendizaje profundo, para ver su efecto en el ambiente laboral y la productividad organizacional.	Modelo de aprendizaje profundo Redes Neuronales Convolucionales (CNN).	Otros/ diversos sectores (17).	Perú	Aumento del 66,59 % en la satisfacción laboral reportada. Puede ser una herramienta eficaz para mejorar el ambiente laboral y la productividad organizacional. La capacidad de detectar emociones en tiempo real permite intervenciones oportunas, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y eficiente.
Fernandes (2024)	CuantExp	Analizar cómo la posición jerárquica de la IA en el entorno laboral (como líder o como compañero) afecta el bienestar de las personas trabajadoras, específicamente en términos de satisfacción emocional y laboral.	Cuestionario.	Otros/ diversos sectores (181).	Portugal, España, Alemania, Moldavia, Antigua y Barbuda, Brasil y Reino Unido	Participantes que imaginaron trabajar bajo la supervisión de una IA como líder obtuvieron niveles significativamente más bajos de satisfacción emocional. Posición jerárquica de la IA puede disminuir la satisfacción emocional, aunque no necesariamente afecte a la satisfacción laboral general. Resaltan la importancia de considerar las implicaciones emocionales de la implementación de IA en roles de liderazgo dentro de las organizaciones.



Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Sadeghian & Hassenzahl (2022)	CuantExp	Investigar cómo la colaboración con un compañero humano vs. uno artificial (IA) afecta la percepción de la significación del trabajo y la satisfacción laboral.	Cuestionario en línea.	Otros/ diversos sectores (104).	Alemania	Participantes que imaginaron colaborar con un humano, que estaban en una distribución de tareas igualitaria o que estaban en ambas situaciones tuvieron mayor significación del trabajo y satisfacción laboral. Tanto el tipo de colaborador como la distribución de tareas influyeron significativamente en la percepción de la significación del trabajo y la satisfacción laboral. Trabajar con IA en una estructura jerárquica disminuye estas percepciones positivas.

Tabla 3. Resumen de las características clave del estudio cuantitativo cuasiexperimental incluido para su revisión

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados Generales
Nguyen & Malik (2022)	CuantCuasi	Examinar cómo la calidad del servicio de IA influye en la satisfacción con la IA y en la satisfacción laboral de las personas trabajadoras, considerando los efectos moderadores del nivel y rol laboral.	Cuestionarios.	Hotelero (313).	Vietnam	La calidad del servicio de IA tuvo un impacto positivo en la satisfacción con la IA en el grupo de empleados sin supervisión y no se observó un efecto significativo en el grupo de supervisores/gerentes. La calidad del servicio de IA influyó positivamente en la satisfacción laboral de empleados administrativos. Además, la satisfacción con IA medió la relación entre calidad del servicio de IA y satisfacción laboral de las personas trabajadoras. Destacó la importancia de considerar nivel y rol laboral al implementar tecnologías IA en el entorno laboral. Los hallazgos sugieren que la calidad del servicio de IA puede mejorar la satisfacción con la IA y laboral, especialmente en empleados sin supervisión y en roles administrativos.

Tabla 4. Resumen de las características clave de los estudios mixtos incluidos para su revisión

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados Generales
Krishnan <i>et al.</i> (2024)	Mixto	Explorar el impacto de la colaboración hombre-máquina (MMC) en el compromiso de las personas trabajadoras dentro del sector de tecnologías de la información (TI) y explorar las mejores prácticas y estrategias para maximizar los beneficios de la colaboración hombre-máquina en relación con compromiso de las personas trabajadoras en la industria IT.	Entrevista y cuestionario.	Sector tecnológico (50).	India	El estudio emplea tecnologías de recursos humanos con IA (incluyendo herramientas de apoyo a la toma de decisiones basadas en IA, plataformas de interacción automatizadas y sistemas inteligentes para la automatización de tareas rutinarias y proporción de información en tiempo real). Se encuentra una robusta asociación positiva entre las tecnologías de colaboración entre hombre y máquina y la satisfacción laboral, reducción del <i>burnout</i> de los trabajadores y promoción de la comunicación y colaboración con estas tecnologías y el compromiso del empleado. La productividad estuvo positivamente correlacionada con la colaboración hombre-máquina, satisfacción laboral y recompensa. También se vio una fuerte relación positiva entre recompensa y tecnología, colaboración hombre-máquina y satisfacción laboral. Además el estudio sugiere que las habilidades de los empleados deben estar alineadas estratégicamente con las tecnologías empleadas para que así también participen de forma activa en el entorno colaborativo.
O'Callahan <i>et al.</i> (2024)	Mixto	Explorar las percepciones, beneficios y desafíos de implementar un sistema de autoprogramación de turnos generado por IA en un departamento de radiología.	Encuesta.	Profesionales de radiología (23).	Nueva Zelanda	Los participantes percibieron beneficios potenciales en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal, así como una mayor autonomía. A pesar de algunas incertidumbres sobre la implementación y la equidad, se encontró que el sistema de IA podría ser más justo que la autoprogramación manual, además de ahorrar tiempo y costos para el personal de radiología.



Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados Generales
Valeriya <i>et al.</i> (2024)	Mixto	Evaluar el impacto de la integración de tecnologías de IA en los entornos laborales seleccionados.	Cuestionario estructurado y análisis temático.	Otros/diversos sectores (4).		Los trabajadores que fueron entrenados para trabajar de la mano de la IA fueron más productivos y tuvieron mayor satisfacción en sus trabajos que aquellos que no recibieron un entrenamiento similar. Incremento significativo en la productividad laboral tras implementación de IA (mejoras de hasta 52 % en algunos casos). Los empleados valoraron positivamente la capacidad de la IA para facilitar su trabajo y mejorar su eficacia. Mejoras reportadas por las personas trabajadoras atribuidas a la reducción de tareas repetitivas y al aumento de tiempo disponible para actividades de mayor valor. Expresaron más motivación y compromiso con sus roles tras la integración de IA. Preocupaciones relacionadas con la necesidad de capacitación adecuada y adaptación a nuevas tecnologías.
Yoon <i>et al.</i> (2024)	Mixto	Evaluar las percepciones de los usuarios y la utilización de las funciones de Mindline at Work, una plataforma digital de bienestar mental habilitada por IA, desarrollada a nivel nacional para mejorar el bienestar mental en la población trabajadora.	Encuesta y entrevista semiestructurada.	Otros/diversos sectores (399).	China, Malasia, India y otros	Los que tenían menos de 5 años de experiencia laboral reportaron menos uso de recursos multimedia pero un mayor uso de herramientas de autoevaluación emocional y del chatbot de IA en comparación con sus contrapartes con más experiencia. Un 57 % expresó un nivel moderado de satisfacción con la plataforma y un 58 % mostró una intención positiva de uso sostenido de la plataforma. Los participantes consideraron la plataforma Mindline at Work una salvaguarda esencial contra el estrés laboral valorando su espacio seguro y la anonimidad del usuario.

Referencias bibliográficas

- Albrecht, M., Shanks, D., Shah, T., Hudson, T., Thompson, J., Filardi, T., Wright, K., Ator, G. A. & Smith, T. R. (2025). Enhancing clinical documentation with ambient artificial intelligence: A quality improvement survey assessing clinician perspectives on work burden, *burnout*, and job satisfaction. *JAMIA Open*, 8(1). <https://doi.org/10.1093/jamiaopen/ooaf013>
- Aragüez-Valenzuela, L. D. (2021). Los algoritmos digitales en el trabajo. Brechas y sesgos. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(4), 121-146.
- Baek, G. & Cha, C. (2025). AI-Assisted Tailored Intervention for Nurse *Burnout*: A Three Group Randomized Controlled Trial. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1111/wvn.70003>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Batumalai, V., Jameson, M. G., King, O., Walker, R., Slater, C., Dundas, K., Dinsdale, G., Wallis, A., Ochoa, C., Gray, R., Vial, P. & Vinod, S. K. (2020). Cautiously optimistic: A survey of radiation oncology professionals' perceptions of automation in radiotherapy planning. *Technical Innovations and Patient Support in Radiation Oncology*, 16, 58-64. <https://doi.org/10.1016/j.tipsro.2020.10.003>
- Bonacaro, A., Rubbi, I., Artioli, G., Monaco, F., Sarli, L. & Guasconi, M. (2024). AI and Big Data: Current and Future Nursing Practitioners' Views on Future of Healthcare Education Provision. *Studies in Health Technology and Informatics*, 315, 200-204. <https://doi.org/10.3233/SHTI240134>
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A. & Sap, S. (2022). Gigification, job engagement and satisfaction: The moderating role of AI enabled system automation in operations management. *Production Planning and Control*, 33(16), 1534-1547. <https://doi.org/10.1080/09537287.2021.1882692>
- Bragard, B. (2023). *The Impact of Artificial Intelligence Implementation on Job Satisfaction and its Moderation by Locus of Control* [Tesis de Maestría, Universidade Católica Portuguesa].
- Cantuarías Valdivia, A. J., Gómez-Human, J. J. & Sierra-Liñan, F. (2025). Detecting Emotions with Deep Learning Models: Strategies to Optimize the Work Environment and Organizational Productivity. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 16(1), 944-953. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2025.0160191>
- Chávez Betancourt, R. X., Estrada Hernández, J. A. & Guerra Herrera, K. S. (2024). Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano. *GADE: Revista Científica*, 4(3), 190-206. <https://doi.org/10.63549/rg.v4i3.464>
- Chuang, Y.-T., Chiang, H.-L. & Lin, A.-P. (2025). Insights from the Job Demands-Resources Model: AI's dual impact on employees' work and life well-being. *International Journal of Information Management*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2025.102887>

- Corporation for Digital Scholarship. (2025). Zotero (Version 7.0.15) [Computer software]. <https://www.zotero.org>
- Corvalán, J. G. (2019). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 10(1), 35-51. <https://doi.org/10.7213/rev.dir.econ.soc.v10i1.25870>
- Dawa, H., Neves, J. & Vicente, H. (2025). Evaluating the Impact of Digital Tool Utilization in Dentistry on Burnout Syndrome Among Dentists: An Entropy Analysis and AI-Driven Approach. *Eng*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/eng6030047>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of Intrinsic Motivation and Self-Determination. En E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Intrinsic motivation and self-determination in Human Behavior*. Springer.
- Díaz Martínez, M. A., Román Salinas, R. V., Santiago Santiago, A. D., Mejía Barrios, C. & Zaraté Cruz, R. (2020). Industry 4.0 and digitization towards job satisfaction of organizations in Tampico, Tamaulipas, México. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 30, 43-57.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Fajardo Vargas, J. E. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. *Polo del conocimiento*, 8(9), 726-740. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oiart?codigo=9152551>
- Fan, X., Zhao, S., Zhang, X. & Meng, L. (2023). The Impact of Improving Employee Psychological Empowerment and Job Performance Based on Deep Learning and Artificial Intelligence. *Journal of Organizational and End User Computing*, 35(3). <https://doi.org/10.4018/JOEUC.321639>
- Fernandes, M. R. (2024). *The Impact of AI on Employees' Well-Being in Different Hierarchical Positions* [Tesis de Maestría, Universidade Católica Portuguesa].
- Ferrante, E. (2021). Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos. ¿Por qué deberían importarnos? *Nueva Sociedad*, 294, 27-37. <https://nuso.org/articulo/inteligencia-artificial-y-sesgos-algoritmicos/>
- Honeywell. (2024). Honeywell Industrial AI Insights. Honeywell International Inc.
- Iturbide, S. (2022). *La Inteligencia Artificial en los Procesos de Selección* [Trabajo de Fin de Grado, Universitat Politècnica de Valencia].
- Jianchun, Y. (2024). Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: A mediated-moderated model. *BMC Psychology*, 12(744). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02269-5>
- Jin, G., Jiang, J. & Liao, H. (2024). The work affective well-being under the impact of AI. *Scientific Reports*, 14. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-75113-w>
- Krishnan, L., Kakada, P. & Sundarrajan, P. (2024). Analysis of Man-Machine Collaboration, on the Employee Engagement Process: IT Industry Perspective. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(8), 983-997. <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2024.808076>
- Lestari, N. S., Rosman, D. & Millenia, E. (2023). The Association Between Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA) Awareness, Job Stress, Job Insecurity, and Job Satisfaction Among Hotel Employees During COVID-19 Pandemic. *E3S Web of Conferences*, 388. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202338803021>

- Marr, C. & Tsang, Y. (2025). Radiation therapists' perspectives on artificial intelligence: Insights from a single institution on Improving effectiveness and educational supports. *Technical Innovations & Patient Support in Radiation Oncology*, 33(100300). <https://doi.org/10.1016/j.tipsro.2025.100300>
- Mashego, P. P. (2022). *IT Professional's Perceptions of Robotics, Artificial Intelligence and Automation (RAIA) as a Source of Job Satisfaction and Job Insecurity in the IT Sector*. [Tesis de Maestría, University of the Witwatersrand, Johannesburg].
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2.^a ed.). Van Nostrand.
- Nguyen, T.-M. & Malik, A. (2022). A Two-Wave Cross-Lagged Study on AI Service Quality: The Moderating Effects of the Job Level and Job Role. *British Journal of Management*, 33(3), 1221-1237. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12540>
- O'Callahan, K., Sitters, S. & Petersen, M. (2024). «You make the call»: Improving radiology staff scheduling with AI-generated self-rostering in a medical imaging department. *Radiography*, 1, 862-868. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2024.03.014>
- O'Shaughnessey, J. & Collins, M. L. (2023). Radiation therapist perceptions on how artificial intelligence may affect their role and practice. *Journal of Medical Radiation Sciences*, 70, 6-14. <https://doi.org/10.1002/jmrs.638>
- Ottaviano, J. M. (2021). La amenaza fantasma: Inteligencia artificial y derechos laborales. *Nueva Sociedad*, 294, 83-95.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pérez López, J. I. (2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)* (7), 186-205.
- Popma, J. (2013). The Janus face of the 'New Ways of Work': Rise, Risks and Regulation of Nomadic Work. *European Trade Union Institute (ETUI)*.
- Raed, H., Qawasmeh, E. F., Alserhan, A. F., Ahmad, H., Hammouri, Q., Halim, M. & Darawsheh, S. R. (2023). Utilizing business intelligence and digital transformation and leadership to enhance employee job satisfaction and business added value in greater Amman municipality. *International Journal of Data and Network Science*, 7(3), 1077-1084. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.5.016>
- Rath T. & Harter J. (2010). *The economics of wellbeing*. Washington, DC: Gallup Press.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

- Sadeghian, S. & Hassenzahl, M. (2022). The "Artificial" Colleague: Evaluation of Work Satisfaction in Collaboration with Non-human Coworkers. *IUI'22: 27TH International Conference on Intelligent User Interfaces*, 27-35. <https://doi.org/10.1145/3490099.3511128>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Sonnentag, S., Tay, L. & Nesher Shoshan, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473-510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L. & Stich, J.-F. (2019). The technostress trifecta: Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Todolí-Signes, A. (2019). En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo. *Labour and Law Issues*, 5(2).
- Valeriya, G., John, V., Singla, A., Devi, J. Y. & Kumar, K. (2024). AI-Powered Super-Workers: An Experiment in Workforce Productivity and Satisfaction. *BIO Web of Conferences*, 86(01065). <https://doi.org/10.1051/bioconf/20248601065>
- Willim, S. P., Febiriyani, P. & Rosman, D. (2024). The Artificial Intelligence, Robots and Employee Well-Being: An In-Depth Analysis of Job Stress and Job Satisfaction in the Restaurant Industry. *2024 9th International Conference on Business and Industrial Research (ICBIR)*, 456-461.
- Yoon, S., Goh, H., Low, X. C., Weng, J. H. & Heaukulani, C. (2024). User perceptions and utilisation of features of an AI-enabled workplace digital mental wellness platform a 'mindline at work'. *BMJ Health and Care Informatics*, 31(1). <https://doi.org/10.1136/bmjhci-2024-101045>
- Younis, Z., Ibrahim, M. & Azzam, H. (2024). The Impact of Artificial Intelligence on Organisational Behavior: A Risky Tale between Myth and Reality for Sustaining Workforce. *European Journal of Sustainable Development*, 13(1), 109-126. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2024.v13n1p109>

Uxía Padín Bargados. Graduada en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid. Sus principales intereses de investigación se centran en la psicología del trabajo y las organizaciones, el bienestar laboral, los riesgos psicosociales y el impacto de las nuevas tecnologías, especialmente la inteligencia artificial, en el ámbito laboral.

Alfredo Rodríguez-Muñoz. Alfredo Rodríguez-Muñoz es catedrático de Psicología en la Universidad Complutense de Madrid. Su investigación se centra en la psicología de la salud ocupacional, el bienestar laboral, el sueño, el acoso psicológico en el trabajo y los riesgos psicosociales. Ha publicado más de un centenar de trabajos científicos en revistas internacionales de impacto y ha dirigido numerosos proyectos de investigación y tesis doctorales en el ámbito de la salud y el bienestar en el trabajo. <https://orcid.org/0000-0002-9417-3687>

Contribución de los autores. Uxía Padín Bargados ha contribuido en un 70% a la realización de este trabajo y Alfredo Rodríguez-Muñoz en un 30%.