



Inteligencia artificial y bienestar laboral: análisis bibliométrico sobre identidad profesional, demandas laborales y empoderamiento psicológico.

Artificial intelligence and workplace well-being: a bibliometric analysis of professional identity, job demands, and psychological empowerment.

Julio César Castañón-Rodríguez*, Jesús Emilio Brusa-Arévalo², Eduardo Arango-Herrera³

RESUMEN

La rápida incorporación de la inteligencia artificial (IA) en los entornos laborales ha generado transformaciones significativas en la experiencia de las y los trabajadores, planteando interrogantes sobre sus efectos en el bienestar, la identidad profesional y las demandas laborales. El presente estudio examina, mediante un análisis bibliométrico, la evolución y estructura de la producción científica sobre IA en el trabajo, con atención a las dimensiones de identidad profesional, demandas laborales y empoderamiento psicológico. Se analizaron 181 artículos indexados en Web of Science, siguiendo los lineamientos PRISMA. El análisis incluyó indicadores de producción, colaboración internacional, coocurrencia de palabras clave e impacto de citación. Los hallazgos revelan un crecimiento sostenido desde 2021, una sólida red de colaboración internacional liderada por China y Estados Unidos, y un predominio de metodologías cuantitativas. Temáticamente, la literatura converge en tres dimensiones: la reconfiguración de la identidad profesional, la percepción de amenazas asociadas a la automatización y la intensificación de demandas cognitivas y emocionales. Se propone el empoderamiento psicológico como marco conceptual para interpretar la relación entre los cambios derivados de la IA y el bienestar laboral. El estudio se circunscribe a artículos de Web of Science, lo que puede excluir producción académica de otras bases de datos.

PALABRAS CLAVE: inteligencia artificial, bienestar laboral, identidad profesional, demandas laborales, empoderamiento psicológico, análisis bibliométrico.

ABSTRACT

The rapid incorporation of artificial intelligence (AI) into workplace environments has generated significant transformations in workers' experiences, raising questions about its effects on well-being, professional identity, and job demands. This study aims to examine, through bibliometric analysis, the evolution and structure of scientific production on artificial intelligence in the workplace, with attention to the dimensions of professional identity, job demands, and psychological empowerment. A corpus of 181 peer-reviewed articles indexed in Web of Science was analyzed following PRISMA guidelines. The analysis included indicators of production, international collaboration, keyword co-occurrence, and citation impact. The findings reveal sustained growth in publications since 2021, a strong international collaboration network led by China and the United States, and a predominance of quantitative methodologies. Thematically, literature converges on three dimensions: the reconfiguration of professional identity, the perception of threats associated with automation, and the intensification of cognitive and emotional demands. Psychological empowerment is proposed as a conceptual framework for interpreting the relationship between AI-driven changes and employee well-being, drawing on recent empirical evidence linking AI appraisals to psychological variables at work. The study is limited to articles indexed in Web of Science, which may exclude relevant academic production from other databases.

KEYWORDS: artificial intelligence; workplace well-being; professional identity; job demands; psychological empowerment; bibliometric analysis.

*Correspondencia: jcastanon@docentes.uat.edu.mx/Fecha de recepción: 19 de marzo de 2026/Fecha de aceptación: 03 de junio de 2026/ Fecha de publicación: 19 de junio de 2026.

¹Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración Victoria, Centro Universitario Victoria, C.P. 87000, Ciudad Victoria, Tamaulipas, México. ²Estudiante de la carrera de Ingeniería en Telemática de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. ³Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración Victoria, Centro Universitario Victoria, C.P. 87000, Ciudad Victoria, Tamaulipas, México.



INTRODUCCIÓN

El uso de la IA en el ámbito laboral se ha consolidado como uno de los fenómenos de mayor relevancia en la investigación organizacional contemporánea. La incorporación de sistemas inteligentes en las organizaciones no solo está transformando los procedimientos productivos y las estructuras de trabajo, sino también la experiencia subjetiva de las y los empleados, afectando su identidad profesional, su bienestar psicológico y las demandas que enfrentan en su trabajo cotidiano (Budhwar et al., 2022; Makarius et al., 2020).

Diversos estudios han documentado que esta transición genera tanto oportunidades como tensiones: mientras que la IA puede potenciar la creatividad, la eficiencia y la colaboración entre personas y sistemas automatizados (Jia et al., 2024; Shi et al., 2026), también puede intensificar la inseguridad laboral, el agotamiento emocional y la percepción de amenaza ante el reemplazo tecnológico (Pan, 2025; Wang, Hackett et al., 2025; Zhao et al., 2026; Zheng y Zhang, 2025).

Desde una perspectiva psicológica, la implementación de la IA plantea interrogantes fundamentales sobre cómo las personas trabajadoras redefinen su rol profesional y su sentido de competencia en entornos laborales cada vez más automatizados. Selenko et al. (2022) proponen un marco de identidad funcional para examinar cómo la IA transforma las tareas laborales y afecta la experiencia del personal, señalando que la IA puede tanto complementar como sustituir funciones humanas, con efectos diferenciales sobre la identidad y el bienestar.

En esta misma línea, Wang, Xu et al., (2025) examinan cómo los agentes conversacionales basados en IA influyen en la identidad laboral de las y los empleados, mientras que Qin et al. (2025) analizan de qué manera diferentes entornos de trabajo con IA configuran distintas formas de identidad laboral en contextos de manufactura. Estas transformaciones en la identidad profesional se encuentran estrecha-

mente vinculadas con la percepción de amenazas tecnológicas: la conciencia sobre la posibilidad de ser reemplazado por sistemas de IA se ha asociado con mayores niveles de inseguridad laboral, agotamiento emocional e interferencia trabajo-familia (Bakir et al., 2025; Zheng y Zhang, 2025).

Paralelamente, la literatura ha comenzado a documentar el impacto de la IA sobre las demandas laborales. Investigaciones recientes sugieren que la adopción de herramientas de IA puede funcionar simultáneamente como recurso y como demanda laboral, dependiendo de cómo las personas las aprecien e interpreten en su contexto de trabajo (Chuang et al., 2025; Pinho et al., 2026; Schrade et al., 2026).

En este sentido, Hessari et al. (2024) señalan que el uso de herramientas de IA generativa puede reducir la sobrecarga de trabajo y mejorar la adaptabilidad del personal, mientras que otros estudios documentan que la intensificación de demandas cognitivas y emocionales derivadas de la adaptación continua a sistemas inteligentes puede relacionarse con fenómenos como el agotamiento y el estrés tecnológico (Kamboj, 2026; Nayak et al., 2025).

Ante este panorama, cobra relevancia el concepto de empoderamiento psicológico como marco explicativo de la manera en que el colectivo laboral afronta los cambios derivados de la implementación de la IA. El empoderamiento psicológico ha sido definido como una orientación motivacional intrínseca hacia el trabajo que se manifiesta en cuatro cogniciones: el significado que el trabajo tiene para el individuo, la competencia percibida para realizarlo, la autodeterminación en la toma de decisiones y el impacto que la persona trabajadora siente que tiene sobre su entorno organizacional (Monod et al., 2024; Song et al., 2025).

Investigaciones recientes han señalado que cuando el equipo laboral valora la IA como un desafío, su sentido de empoderamiento psicológico se fortalece, mientras que cuando la perciben como una amenaza u obstáculo, dicho

empoderamiento se ve disminuido (Song et al., 2025). Estos hallazgos sugieren que el empoderamiento psicológico puede constituir un mecanismo interpretativo relevante para comprender cómo las transformaciones derivadas de la IA se traducen en experiencias diferenciadas de bienestar laboral.

A pesar del crecimiento acelerado de publicaciones en este campo, la literatura permanece fragmentada en torno a dimensiones aisladas, sin una síntesis sistemática que permita identificar las tendencias predominantes, los enfoques teóricos emergentes y los vacíos de investigación existentes. Estudios previos de revisión bibliométrica sobre IA y trabajo, como el de Soulami et al. (2024), han explorado la intersección entre la adopción de IA y el bienestar de las personas trabajadoras, evidenciando la necesidad de continuar organizando y sintetizando la producción científica en este campo.

El análisis bibliométrico constituye una herramienta metodológica particularmente adecuada para este propósito, ya que permite examinar de manera sistemática grandes volúmenes de producción científica, identificar patrones de publicación, redes de colaboración académica y tendencias temáticas dentro de un campo de investigación en rápida expansión (Dong et al., 2024; Ubaid, 2026).

Con base en lo anterior, el presente estudio tiene como objetivo analizar la producción científica sobre IA en el trabajo mediante un análisis bibliométrico, con el fin de identificar su evolución temporal, los patrones de colaboración internacional, las áreas temáticas predominantes y los vacíos de investigación existentes, con especial atención a las dimensiones de identidad profesional, demandas laborales y empoderamiento psicológico. Para orientar este análisis, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuál ha sido la evolución temporal de la producción científica sobre IA en el trabajo durante el período analizado?

2. ¿Cuáles son los principales patrones de colaboración internacional y las fuentes de publicación más relevantes en este campo?

3. ¿Qué dimensiones temáticas predominan en la literatura científica sobre IA en el trabajo, particularmente en relación con la identidad profesional, las demandas laborales y el bienestar de las y los empleados?

4. ¿De qué manera el empoderamiento psicológico puede interpretarse como un marco conceptual para comprender la relación entre los cambios derivados de la IA y el bienestar laboral?

METODOLOGÍA

Se empleó un análisis bibliométrico de carácter descriptivo y exploratorio con el objetivo de examinar la evolución de la producción científica relacionada con la IA en el ámbito laboral y organizacional. Este tipo de análisis permite examinar de manera sistemática grandes volúmenes de producción científica, identificar patrones de publicación, redes de colaboración académica y tendencias temáticas dentro de un campo de investigación determinado (Dong et al., 2024; Soulami et al., 2024).

La identificación y selección de los documentos siguió los lineamientos de la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), cuyo propósito es garantizar la transparencia y rigurosidad en los procesos de búsqueda, filtrado y selección de literatura científica (Page et al., 2021). La búsqueda se realizó en la base de datos Web of Science, reconocida por su amplia cobertura de literatura académica internacional arbitrada, combinando términos relacionados con IA, entornos laborales y bienestar del personal, aplicados en los campos de título, resumen y palabras clave.

A partir de esta búsqueda se recuperaron inicialmente 181 registros, los cuales fueron sometidos a un proceso de filtrado en el que se

descartaron documentos duplicados y aquellos que no correspondían a artículos científicos publicados en revistas arbitradas.

Posteriormente, se revisó la relevancia temática de cada documento, verificando que abordara de manera directa la relación entre IA y dinámicas laborales, organizacionales o psicológicas. Se excluyeron documentos no arbitrados como libros, capítulos, actas de congresos o informes técnicos, así como estudios sin conexión directa con el contexto del trabajo y documentos en idiomas distintos al inglés o español. Tras este proceso de selección y elegibilidad, el conjunto final de documentos analizado quedó conformado por los 181 artículos científicos, los cuales constituyeron la muestra del presente estudio.

El procesamiento y análisis de los datos bibliométricos se realizó mediante dos herramientas especializadas. Por un lado, se utilizó bibliometrix (Aria y Cuccurullo, 2017), un paquete de R diseñado para el análisis bibliométrico cuantitativo, que permitió calcular indicadores de producción científica, distribución por revistas, patrones de autoría y análisis de coocurrencia de palabras clave. Por otro lado, se empleó VOSviewer (van Eck y Waltman, 2010), una herramienta especializada en la construcción y visualización de redes bibliométricas, utilizada para elaborar las redes de colaboración internacional y coocurrencia de términos, facilitando la identificación visual de agrupaciones temáticas y patrones de colaboración geográfica.

El análisis incluyó indicadores bibliométricos de evolución temporal de la producción científica, distribución por revistas, patrones de autoría y colaboración internacional, análisis de coocurrencia de palabras clave e impacto de citación. Este conjunto de métricas permitió identificar tendencias estructurales, áreas temáticas predominantes y niveles de consolidación del campo.

Adicionalmente, se realizó un análisis de los enfoques metodológicos predominantes en los es-

tudios incluidos en la muestra, identificando un claro predominio de metodologías cuantitativas, principalmente mediante encuestas y modelos estadísticos avanzados, una presencia menor de estudios cualitativos y trabajos conceptuales, y una limitada presencia de investigaciones longitudinales, lo que representa una oportunidad para futuras exploraciones sobre los efectos de la IA a lo largo del tiempo.

RESULTADOS

Descripción del conjunto de artículos analizados

El análisis bibliométrico se compone de 181 artículos científicos que han sido indexados en Web of Science y publicados en revistas académicas de alcance internacional. Los estudios abordan, desde diversas perspectivas disciplinares, la adopción y las implicaciones de la IA en el entorno laboral y organizacional. La producción científica se enfoca principalmente en campos como gestión y administración, la psicología organizacional, estudios organizacionales, innovación tecnológica y las ciencias sociales aplicadas.

Evolución temporal de la producción científica

El análisis temporal revela que desde 2021, el número de publicaciones ha ido en aumento, con un crecimiento más marcado entre los años 2023 y 2025. Esta tendencia puede leerse como un indicador del creciente interés académico por examinar las consecuencias sociales y organizacionales de la IA.

Revistas científicas más relevantes

Los artículos se distribuyen en diversas revistas de alcance internacional, entre las que destacan *Journal of Innovation & Knowledge*, *Technological Forecasting and Social Change*, *Technology in Society*, *Frontiers in Psychology* y *Behavioral Sciences*. Estas publicaciones reúnen un porcentaje importante de la producción científica sobre IA y trabajo, integrando enfoques interdisciplinarios (Gómez et al., 2025).

Análisis de autoría y colaboración

Se observa un predominio de artículos en coautoría, generalmente desarrollados por equi-

pos de dos a cuatro investigadores. Igualmente, el conjunto de artículos demuestra cooperación internacional, con aportaciones de Asia, Europa y América, lo cual indica la naturaleza global del fenómeno estudiado (Jia et al., 2024; Shi et al., 2026).

Producción anual

La evolución anual de publicaciones revela una tendencia claramente ascendente en el estudio de la IA en el ámbito laboral (Figura 1 y Tabla 1). La producción científica se mantuvo entre 2020 y 2022, en niveles estables y relativamente bajos, con seis, siete y seis artículos respectivamente. Sin embargo, a partir de 2023 se observa un crecimiento sostenido que alcanza su punto máximo en 2025 con 91 publicaciones.

Este incremento significativo indica una consolidación reciente del campo, probablemente relacionada con la rápida difusión de tecnologías basadas en IA y con el interés cada vez mayor por sus repercusiones organizacionales y psicológicas. La disminución registra-

■ **Tabla 1. Producción anual**

Table 1. Annual Production

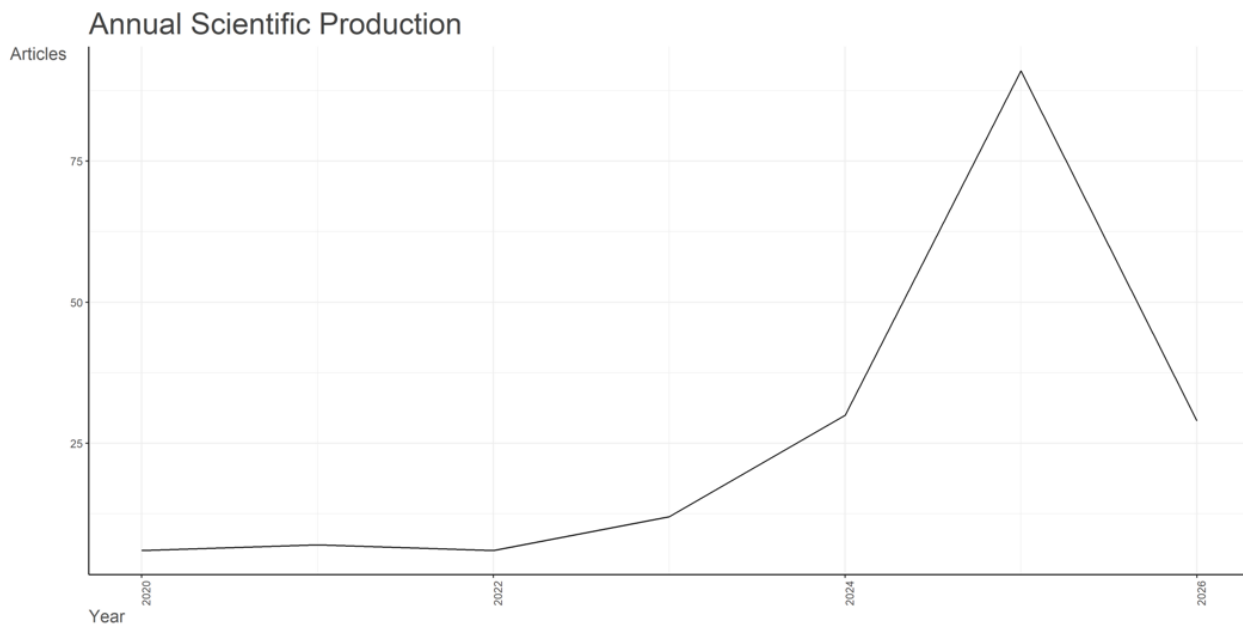
Año	Artículos
2020	6
2021	7
2022	6
2023	12
2024	30
2025	91
2026	29
Total	181

Nota. El descenso observado en 2026 se explica porque, al momento de la recolección de datos, dicho año se encontraba en curso, por lo que la producción científica de ese período aún no había sido indexada en su totalidad.

da en 2026, con 29 artículos, se explica porque al momento de la recolección de datos dicho año se encontraba en curso, por lo que la producción científica de ese período aún no había sido indexada en su totalidad. En

■ **Figura 1. Producción anual**

Figure 1. Annual Production



Nota. La figura muestra la tendencia ascendente de la IA en el ámbito laboral.

general, los resultados confirman que se trata de un tema en ascenso con alta proyección de crecimiento académico.

Red de colaboración internacional

El análisis de la red de colaboración por países muestra una organización internacional conformada por diferentes agrupaciones regionales (Figura 2). China destaca como el nodo con mayor centralidad y cantidad de conexiones, lo que sugiere un liderazgo importante en la producción científica sobre IA en el ámbito laboral. Además, Estados Unidos también presenta un papel estratégico en la red, actuando como un punto de conexión entre Asia y Europa. Asimismo, se identifican agrupaciones regionales bien definidas, particularmente en Asia y Europa, lo que indica patrones de colaboración geográficamente concentrados.

La escasa participación de países latinoamericanos sugiere la existencia de una posible bre-

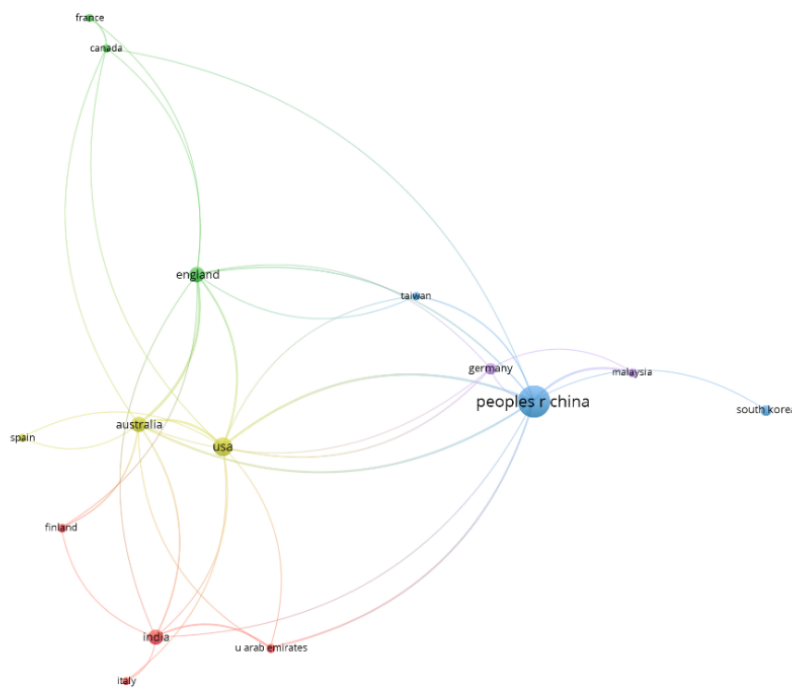
cha regional en cuanto a la producción académica relacionada con el tema.

Red de coocurrencia

El análisis de coocurrencia permitió identificar la estructura conceptual del campo (Figura 3). La red muestra cuatro agrupaciones principales. El primer grupo se enfoca en “IA” y “trabajo”, agrupa términos asociados con la tecnología, la administración y toma de decisiones. Esto demuestra el enfoque inicial orientado a implementar tecnologías en las organizaciones. Un segundo grupo vincula la IA con el desempeño laboral, incluyendo conceptos como “desempeño”, “recursos” y “compromiso”, lo que muestra un interés cada vez mayor por los efectos de la IA en los resultados de las organizaciones.

Asimismo, surge un grupo asociado al bienestar de las y los empleados, donde destacan términos como “bienestar de los empleados”, “estrés tecnológico” e “impacto”, lo cual indica una

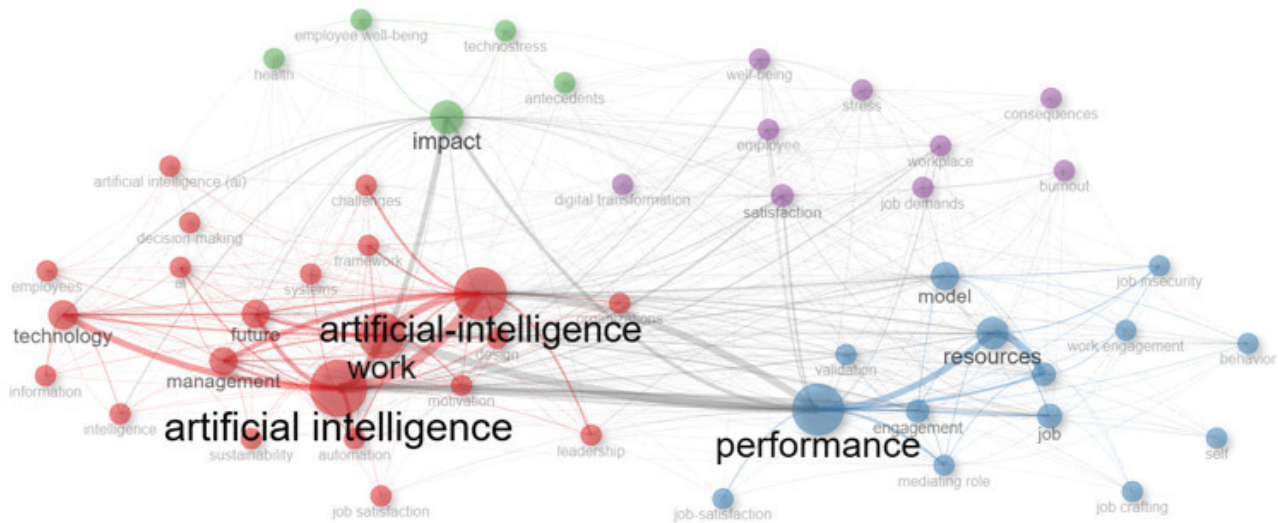
■ **Figura 2. Red de colaboración internacional**
Figure 2. International collaboration network



Nota. La figura muestra la red de colaboración internacional.

■ Figura 3. Red de coocurrencia

Figure 3. Co-occurrence network



Nota. La figura muestra la estructura conceptual del campo.

expansión del debate hacia aspectos psicológicos. Por último, un cuarto conjunto de temas está vinculado con “estrés” y “agotamiento”, lo que señala la preocupación académica por los efectos negativos derivados de la implementación tecnológica. En conjunto, la red sugiere una transición del enfoque técnico hacia una perspectiva más integral que incorpora variables organizacionales y psicosociales.

Recursos más relevantes

El análisis de las fuentes más productivas evidencia la naturaleza interdisciplinaria del campo de estudio (Figura 4). La revista *Behavioral Sciences* tiene la mayor cantidad de publicaciones dentro de la muestra, seguida por *Journal of Service Management*, *Technological Forecasting and Social Change* y *Technology in Society*. Asimismo, revistas como *Frontiers in Psychology*, *Journal of Business Research* y *Sustainability* tienen una presencia importante.

Estos resultados indican que el análisis sobre IA en el ámbito laboral no se limita al enfoque tecnológico, sino que integra puntos de vista derivados de la psicología, la administración organizacional y las ciencias sociales aplicadas.

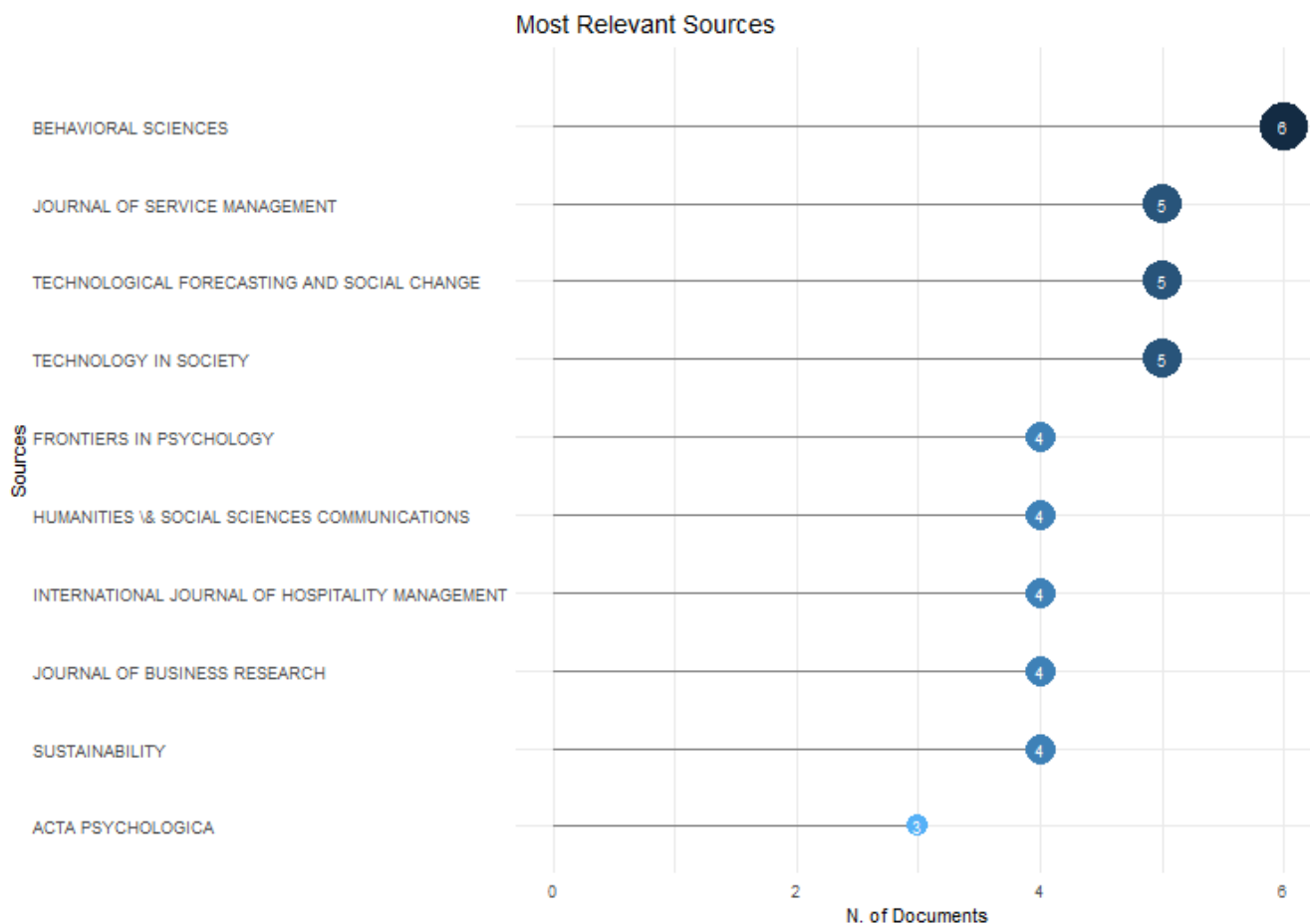
Documentos más citados globalmente

El análisis de citas globales permitió identificar los trabajos con mayor influencia dentro del área (Figura 5). El estudio de Lu et al. (2020) encabeza la lista con 418 citas, seguido por Makarius et al. (2020) y Jia et al. (2024) lo que demuestra que las aportaciones más influyentes son relativamente recientes. Asimismo, investigaciones como las de Budhwar et al. (2022) y Bankins et al. (2024) refuerzan el debate acerca de la IA y la conducta organizacional. Estos descubrimientos corroboran que es un campo emergente cuyo fundamento teórico se ha construido principalmente en los últimos cinco años, con un impacto académico significativo en revistas de alto prestigio.

Países de los autores correspondientes

El análisis de las naciones de los autores correspondientes revela que China lidera la producción científica en el área, seguida por Estados Unidos, India y Australia (Figura 6). Asimismo, países europeos como Reino Unido y Alemania tienen una participación significativa. La investigación está concentrada en las economías con un alto desarrollo tecnológico y una inversión significativa en innovación.

■ **Figura 4. Recursos más relevantes**
Figure 4. Most relevant sources



Nota. La figura muestra la naturaleza interdisciplinaria del campo de estudio.

En cuanto al tipo de colaboración, se observa una mezcla de publicaciones individuales y colaboraciones internacionales, indicando que el campo está experimentando un proceso gradual de internacionalización. Según los resultados, el estudio de la IA en el entorno laboral está siendo impulsado con fuerza por países que lideran la transformación digital.

Principales líneas temáticas

Las líneas temáticas que se han detectado incluyen estudios que analizan la relación entre IA y desempeño o creatividad del personal (Jia et al., 2024); investigaciones sobre bienestar y agotamiento emocional (Zheng y Zhang, 2025); análisis de implicaciones éticas y comportamientos organizacionales (Zhao et al., 2026;

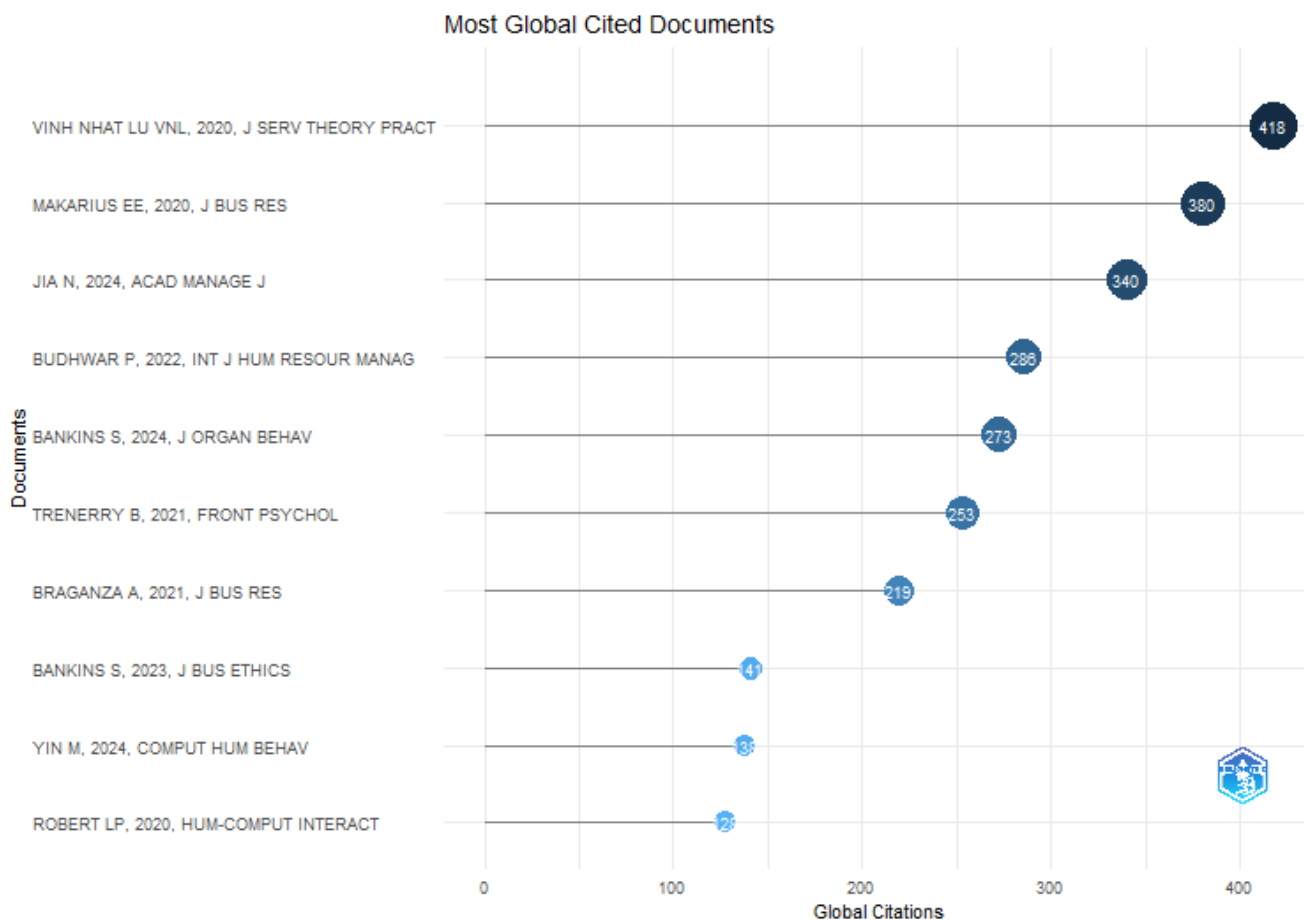
Zhou et al., 2025), y trabajos centrados en liderazgo y transformación organizacional (Gómez et al., 2025).

Configuración de la identidad, amenazas e intensidad laborales

La investigación temática del conjunto de artículos permitió identificar que una parte significativa de la literatura reciente analiza la manera en que la IA influye en la definición de la identidad laboral de las personas trabajadoras. Los estudios examinados analizan procesos de automatización y colaboración entre humano e IA que redefinen funciones tradicionales, moviendo tareas rutinarias hacia actividades de supervisión e interpretación. Esta transición transforma no solo el rol organi-

Figura 5. Documentos más citados globalmente

Figure 5. Most global cited documents



Nota. La figura muestra los trabajos con mayor influencia dentro del área.

zacional, sino también la autopercepción profesional y el sentido de competencia dentro de la estructura laboral.

Además, el conjunto de artículos evidencia la aparición de amenazas laborales relacionadas con el uso de sistemas inteligentes, tales como la percepción de reemplazo tecnológico, la inseguridad laboral y el monitoreo algorítmico. Estos aspectos han sido asociados con efectos en el bienestar a nivel psicológico y la confianza organizacional.

Por otro lado, se nota un aumento en los estudios relacionados con la intensificación del trabajo. La incorporación de herramientas de IA está vinculada con mayores demandas cognitivas y emocionales, adaptación continua y presión por el desempeño, lo que puede rela-

cionarse con fenómenos como el agotamiento emocional.

En conjunto, los resultados indican que la IA no solamente cambia los procesos de producción, sino que también redefine aspectos estructurales de la experiencia laboral actual.

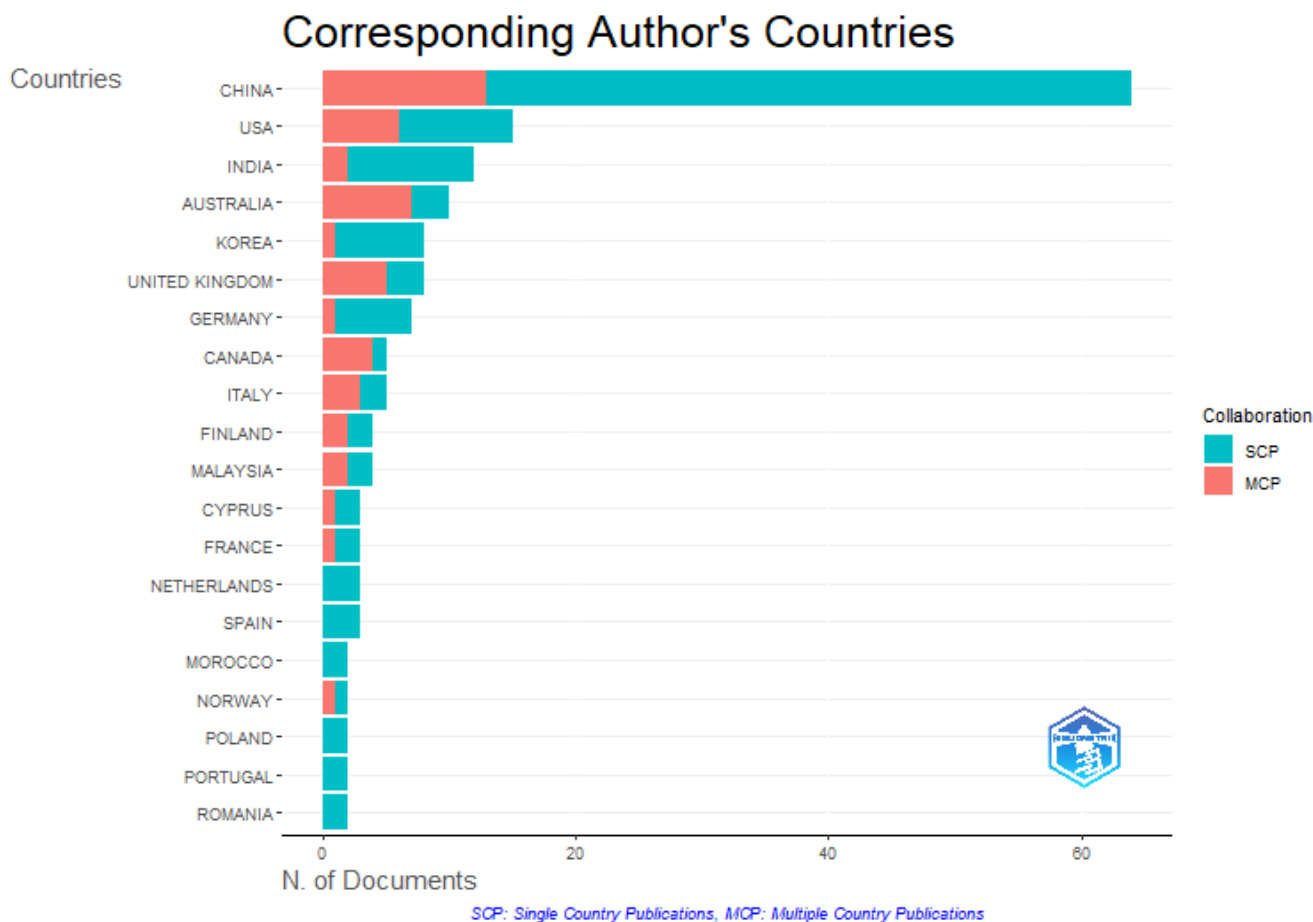
DISCUSIÓN

Los resultados del análisis bibliométrico permiten identificar tendencias relevantes sobre la evolución y estructura de la producción científica en torno a la IA en el trabajo, respondiendo a las preguntas de investigación planteadas y aportando elementos para una interpretación conceptual de los hallazgos.

En relación con la primera pregunta de investigación, los resultados confirman un cre-

■ **Figura 6. Países de los autores correspondientes**

Figure 6. Corresponding Author's Countries



Nota. La figura muestra los países que lideran la producción científica en el área.

cimiento sostenido y acelerado de la producción científica sobre IA en el trabajo, especialmente a partir de 2023, alcanzando su punto máximo en 2025. Este patrón es consistente con lo reportado por Soulami et al. (2024), quienes documentaron una expansión similar en la literatura sobre adopción de IA y bienestar de las y los empleados, y con Bankins et al. (2024), quienes señalan que el uso creciente de tecnologías de IA en las organizaciones ha generado un debate académico cada vez más amplio sobre sus implicaciones para las personas trabajadoras.

Este incremento refleja no solo el avance tecnológico, sino también la creciente preocupación académica por comprender las consecuencias organizacionales y psicológicas deri-

vadas de la implementación de sistemas inteligentes en los entornos de trabajo.

Respecto a la segunda pregunta de investigación, el análisis de colaboración internacional revela que China y Estados Unidos concentran la mayor parte de la producción científica en este campo, actuando como nodos centrales de la red de colaboración global. Este hallazgo es coherente con investigaciones previas que han documentado el liderazgo de estas economías en la investigación sobre transformación digital y futuro del trabajo (Gómez et al., 2025; Ng et al., 2025).

Asimismo, la distribución de publicaciones en revistas como Behavioral Sciences, Journal of Innovation and Knowledge y Technolo-

gical Forecasting and Social Change evidencia la naturaleza interdisciplinaria del campo, que integra perspectivas de la psicología organizacional, la administración y las ciencias sociales aplicadas. La escasa participación de economías latinoamericanas en esta red de colaboración constituye un vacío regional significativo que merece atención en futuras investigaciones.

En cuanto a la tercera pregunta de investigación, el análisis temático permitió identificar tres dimensiones centrales en la literatura: la reconfiguración de la identidad profesional, la percepción de amenazas asociadas a la automatización y la intensificación de las demandas cognitivas y emocionales.

En relación con la identidad profesional, los estudios examinados documentan que la incorporación de sistemas de IA transforma las tareas laborales, desplazando actividades rutinarias hacia funciones de supervisión e interpretación, lo que afecta la autopercepción profesional y el sentido de competencia del personal (Qin et al., 2025; Selenko et al., 2022; Wang, Xu et al., 2025). Estos procesos de redefinición identitaria pueden generar tanto oportunidades de desarrollo profesional como incertidumbre sobre el posicionamiento de la persona trabajadora dentro de la organización.

Respecto a la percepción de amenazas, la literatura revisada documenta que la conciencia sobre la posibilidad de ser reemplazado o reemplazado por sistemas de IA se asocia con mayores niveles de inseguridad laboral, agotamiento emocional e interferencia trabajo-familia (Leong et al., 2025; Pan, 2025; Zheng y Zhang, 2025).

En este sentido, Bakir et al. (2025) señalan que las amenazas percibidas de reemplazo tecnológico constituyen uno de los predictores más consistentes de resultados negativos para las y los empleados en contextos de alta adopción de IA. Adicionalmente, el monitoreo algorítmico ha sido identificado como una fuente específica de tensión organizacional,

vinculada con percepciones de pérdida de autonomía y deterioro de la confianza organizacional (Monod et al., 2024).

En lo que concierne a la intensificación de las demandas laborales, investigaciones recientes sugieren que la adopción de herramientas de IA puede funcionar simultáneamente como recurso y como demanda laboral, dependiendo de cómo las personas trabajadoras las aprecien en su contexto de trabajo (Chuang et al., 2025; Pinho et al., 2026; Schrade et al., 2026).

La adaptación continua a sistemas inteligentes incrementa las exigencias cognitivas y emocionales de las y los trabajadores, lo que puede relacionarse con fenómenos como el estrés tecnológico y el agotamiento (Kamboj, 2026; Nayak et al., 2025). Sin embargo, cuando el colectivo laboral cuenta con recursos personales y organizacionales suficientes, la IA puede también reducir la sobrecarga de trabajo y potenciar la adaptabilidad (Hessari et al., 2024; Routray et al., 2025).

En relación con la cuarta pregunta de investigación, y a partir de las dimensiones temáticas identificadas, el empoderamiento psicológico se propone como un marco conceptual pertinente para interpretar cómo el personal experimenta los cambios derivados de la implementación de la IA.

El empoderamiento psicológico ha sido conceptualizado como una orientación motivacional intrínseca hacia el trabajo que se manifiesta en cuatro cogniciones: el significado que el trabajo tiene para el individuo, la competencia percibida para realizarlo, la autodeterminación en la toma de decisiones y el impacto que la persona trabajadora percibe tener sobre su entorno organizacional (Song et al., 2025).

Investigaciones recientes han aportado evidencia empírica sobre la relevancia de este constructo en contextos de adopción de IA: Song et al. (2025) encontraron que cuando el personal valora la IA como un desafío, su sentido de empoderamiento psicológico se for-

talece, mientras que cuando la perciben como una amenaza u obstáculo, dicho empoderamiento se ve disminuido.

De manera complementaria, Monod et al. (2024) documentaron que la implementación de herramientas de IA, inicialmente concebidas para empoderar al personal, puede derivar en mayor control gerencial y reducción de la autonomía, afectando negativamente el sentido de autodeterminación e impacto de las y los empleados.

Desde esta perspectiva, la influencia de la IA sobre el bienestar laboral no puede interpretarse de manera lineal ni determinista, sino como el resultado de la interacción entre los cambios estructurales del trabajo y los recursos psicológicos y organizacionales disponibles para las personas (Saraswati et al., 2025; Valtonen et al., 2025).

El empoderamiento psicológico no emerge directamente del análisis bibliométrico como categoría explícita, sino que se propone como marco interpretativo derivado de los patrones temáticos identificados en la literatura, en línea con investigaciones que han destacado la importancia de la autonomía, la competencia percibida y el sentido de significado en el trabajo como factores que modulan la experiencia de las y los empleados ante la adopción tecnológica (Jia et al., 2024; Passalacqua et al., 2025; Viikainen et al., 2025).

CONCLUSIONES Y VACÍOS DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio analizó mediante un análisis bibliométrico la evolución y estructura de la producción científica sobre IA en el trabajo, con especial atención a las dimensiones de identidad profesional, demandas laborales y empoderamiento psicológico. Los hallazgos permiten formular conclusiones en torno a cada una de las preguntas de investigación planteadas, así como identificar vacíos relevantes para la agenda investigativa futura.

En respuesta a la primera pregunta de investigación, los resultados confirman que la pro-

ducción científica sobre IA en el trabajo ha experimentado un crecimiento sostenido y acelerado, particularmente a partir de 2023, con un punto máximo en 2025.

Este patrón refleja la consolidación reciente del campo y el creciente interés académico por examinar las implicaciones organizacionales y psicológicas de la adopción de sistemas inteligentes en los entornos laborales. La tendencia ascendente sugiere que se trata de un área de investigación en plena expansión, con alta proyección de crecimiento académico en los próximos años.

En relación con la segunda pregunta de investigación, el análisis de colaboración internacional evidencia que China y Estados Unidos concentran el liderazgo en la producción científica de este campo, con una participación significativa de países europeos como Reino Unido y Alemania, y una notable subrepresentación de economías latinoamericanas.

La distribución de publicaciones en revistas interdisciplinarias como Behavioral Sciences, Journal of Innovation and Knowledge y Technological Forecasting and Social Change confirma que el estudio de la IA en el trabajo integra perspectivas de la psicología, la administración organizacional y las ciencias sociales aplicadas.

Respecto a la tercera pregunta de investigación, el análisis temático identificó tres dimensiones centrales en la literatura: la reconfiguración de la identidad profesional, la percepción de amenazas asociadas a la automatización y la intensificación de las demandas cognitivas y emocionales. Estas dimensiones confirman que la IA no solo transforma los procesos productivos, sino también la experiencia subjetiva del trabajo.

La redefinición de roles profesionales, la inseguridad laboral y el agotamiento emocional asociados a la percepción de amenaza tecnológica, y la intensificación de demandas derivada de la adaptación continua a sistemas in-

teligentes constituyen áreas temáticas de creciente relevancia en la literatura científica.

En cuanto a la cuarta pregunta de investigación, el empoderamiento psicológico se propone como marco conceptual para interpretar la relación entre los cambios derivados de la IA y el bienestar laboral. Aunque este constructo no emerge de manera explícita como categoría predominante en el corpus analizado, la evidencia empírica reciente sugiere que los recursos psicológicos individuales, particularmente el sentido de autonomía, competencia, significado e impacto en el trabajo, pueden modular de manera importante la experiencia del personal ante la adopción tecnológica.

Esta propuesta interpretativa no pretende establecer relaciones causales, sino ofrecer un marco conceptual útil para orientar futuras investigaciones empíricas sobre la relación entre IA y bienestar laboral.

El análisis bibliométrico permitió identificar además diversos vacíos de investigación que

representan oportunidades para el desarrollo futuro del campo. En primer lugar, existe una insuficiente presencia de estudios longitudinales que examinen los efectos sostenidos de la IA en el tiempo, lo que limita la comprensión de los procesos de adaptación a largo plazo. En segundo lugar, la escasa representación de economías emergentes, particularmente de América Latina, sugiere una brecha regional significativa en la producción académica sobre el tema que merece atención prioritaria.

En tercer lugar, se identifica la necesidad de incorporar marcos psicológicos explicativos más robustos que permitan interpretar los procesos de adaptación individual frente a la automatización, incluyendo constructos como el empoderamiento psicológico, la autoeficacia digital y la resiliencia laboral. Finalmente, se requiere un mayor desarrollo de perspectivas normativas y regulatorias que aborden cuestiones relacionadas con la equidad laboral, la gobernanza algorítmica y la ética organizacional en contextos de alta automatización.

REFERENCIAS

- Aria, M. y Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Bakir, S., Dogru, T., Bilgihan, A. y Ayoun, B. (2025). AI awareness and employee-related outcomes: A systematic review of the hospitality literature and a framework for future research. *International journal of hospitality management*, 124. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103973>
- Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D. y Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of organizational behavior*, 45(2, SI), 159–182. <https://doi.org/10.1002/job.2735>
- Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T. T. y Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence - challenges and opportunities for international HRM: a review and research agenda. *International journal of human resource management*, 33(6, SI), 1065–1097. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035161>
- Chuang, Y.-T., Chiang, H.-L. y 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>
- Dong, R. K., Li, X. y Hernan, B. R. (2024). Psychological safety and psychosocial safety climate in workplace: A bibliometric analysis and systematic review towards a research agenda. *Journal of safety research*, 91, 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.08.001>
- Gómez, J. A., Gavrila, S., Ancillo, A. de L. y Nunez, del Val, M.T. (2025). Towards sustainable business in the automation era: Exploring its trans

formative impact from top management and employee perspective. *Technological forecasting and social change*, 210. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123908>

Hessari, H., Bai, A. y Daneshmandi, F. (2024). Generative AI: Boosting Adaptability and Reducing Workplace Overload. *Journal of computer information systems*. <https://doi.org/10.1080/08874417.2024.2417672>

Jia, N., Luo, X., Fang, Z. y Liao, C. (2024). When and how artificial intelligence augments employee creativity. *Academy of management journal*, 67(1), 5–32. <https://doi.org/10.5465/amj.2022.0426>

Kamboj, J. A. E. (2026). Mapping the complex interactions between work-family conflict, AI technostress, work-life balance and employees' well-being: moderated mediation analysis. *International journal of conflict management*, 37(3). 713-741. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-08-2025-0274>

Leong, A. M. W., Bai, J. Y., Rasheed, M. I., Hameed, Z. y Okumus, F. (2025). AI disruption threat and employee outcomes: Role of technology insecurity, thriving at work, and trait self-esteem. *International journal of hospitality management*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104064>

Lu, V. N., Wirtz, J., Kunz, W. H., Paluch, S., Gruber, T., Martins, A. y Patterson, P. G. (2020). Service robots, customers and service employees: what can we learn from the academic literature and where are the gaps? *Journal of service theory and practice*, 30(3), 361–391. <https://doi.org/10.1108/JS TP-04-2019-0088>

Makarius, E. E., Mukherjee, D., Fox, J. D. y Fox, A. K. (2020). Rising with the machines: A socio-technical framework for bringing artificial intelligence into the organization. *Journal of business research*, 120, 262–273. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.045>

Monod, E., Mayer, A. S., Straub, D., Joyce, E. y Qi, J. (2024). From worker empowerment to managerial control: The devolution of AI tools' intended positive implementation to their negative

consequences. *Information and organization*, 34(1). <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2023.100498>

Nayak, S., Budhwar, P. y Malik, A. (2025). Unveiling the hidden costs of AI in hospitality industry: The adverse effect of algorithmic human resources management (AHRM) on stress, wellbeing, and commitment. *International journal of hospitality management*, 129. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104206>

Ng, E. S., Stanton, P., Umeh, C., Bamber, G. J., Stone, D., Lukaszewski, K., Aw, S., Lyons, S., Schweitzer, L., Ren, S., Ozbilgin, M. F. y Varma, A. (2025). Megatrends affecting the world of work: Implications for human resource management. *Personnel review*, 54(5, SI), 1113–1149. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2025-0100>

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. y Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790–799. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>

Pan, Y. (2025). How and When Organizational Artificial Intelligence Adoption Impacts Employees' Well-Being. *International journal of mental health promotion*, 27(11), 1769–1780. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2025.070147>

Passalacqua, M., Pellerin, R., Magnani, F., Joblot, L., Rosin, F., Yahia, E. y Leger, P.-M. (2025). Safeguarding worker psychosocial well-being in the age of AI: The critical role of decision control. *International journal of human-computer studies*, 205. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2025.103649>

Pinho, J. C., Fontes, A. y Santos, G. G. (2026). Balancing the double-edged sword of artificial Intelligence: Job demands, resources, and Work-Life balance. *Computers in human behavior reports*, 21. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100924>

Qin, M., Qiu, S. y Mou, J. (2025). Task supported or task decision-making? Which AI workplace enhances employee AI identity more in manufacturing enterprise. *Technology in society*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.103006>

Routray, R., Choudhary, P. y Sinha, V. (2025). Intelligent technology and enhanced well-being: can artificial intelligence mitigate digital overload? *Future business journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00691-8>

Saraswati, K. D. H., Fajrianthi, F. y Sami'an, S. (2025). Employee well-being in robot, artificial intelligence and service automation-integrated workplace: A scoping review. *Sa journal of industrial psychology*, 51. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2323>

Schrade, F., Walczok, M. y Bipp, T. (2026). Job Demand or Resource? *Zeitschrift fur arbeits- und organisationspsychologie*, 70(1), 18–28. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000456>

Selenko, E., Bankins, S., Shoss, M., Warburton, J. y Restubog, S. L. D. (2022). Artificial Intelligence and the Future of Work: A Functional-Identity Perspective. *Current directions in psychological science*, 31(3), 272–279. <https://doi.org/10.1177/0963-7214221091823>

Shi, X., Hao, F. y Yuan, Y. (2026). Long-term effects of AI-Powered robots on employee creativity in the hospitality industry: psychological mechanisms of human-AI collaboration. *Journal of hospitality marketing & management*, 35(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/19368623.2025.2555367>

Song, X., Shen, J. y Yang, Z. (2025). The Double-Edged Impact of AI Appraisals on Workplace Cheating: The Roles of Psychological Empowerment and Job Complexity. *Journal of business ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-06232-1>

Soulami, M., Benchekroun, S. y Galiulina, A. (2024). Exploring how AI adoption in the workplace affects employees: a bibliometric and systematic review. *Frontiers in artificial intelligence*, 7. <https://doi.org/10.3389/frai.2024.1473872>

Ubaid, A. M. (2026). Organizational excellence in the digital era: a bibliometric and thematic analysis. *International journal of lean six sigma*, 1-37. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-08-2025-0218>

Valtonen, A., Saunila, M., Ukko, J., Treves, L. y Ritala, P. (2025). AI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study. *Journal of business research*, 199. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584>

van Eck, N. J. y Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>

Viljakainen, A., Silmukari, J., Roto, V. y Caic, M. y Aromaa, S. (2025). AI and the future of industrial work: a framework for enhancing employee experience from satisfaction to flourishing. *Behaviour & information technology*. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2025.2596889>

Wang, H., Xu, G., Hu, L. y Liu, Y. (2025). Opportunity and threat: how employees' perceptions of artificial intelligence influence job crafting. *Baltic journal of management*, 20(4), 511-527. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2024-0525>

Wang, W., Hackett, R. D., Archer, N. y Xu Z. y Yuan, Y. (2025). Will AI-enabled conversational agents acting as digital employees enhance employee job identity? *Information & management*, 62(2), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.im.2025.104099>

Zhao, P., He, G. y Guan, J. (2026). The Ethical Costs of Artificial Intelligence: Investigating How and When Workplace Artificial Intelligence Usage Promotes Employee Unethical Outcomes. *Journal of business ethics*, 203(3), 531–547. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-06060-3>

Zheng, J. y Zhang, T. (2025). Association Between AI Awareness and Emotional Exhaustion: The Serial Mediation of Job Insecurity and Work Interference with Family. *Behavioral sciences*, 15(4), 1-12. <https://doi.org/10.3390/bs15040401>

Zhou, X., Chen, C., Li, W., Yao, Y., Cai, F., Xu, J. y Qin, X. (2025). How Do Coworkers Interpret Employee AI Usage: Coworkers' Perceived Morality and Helping as Responses to Employee AI Usage. *Human resource management*, 64(4), 1077-1097. <https://doi.org/10.1002/hrm.22299>