Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Económico Administrativas

Escuela Profesional de Administración de Empresas

Relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala. Arequipa, 2026

Tesis presentada por:

Pally Aguilar, Ana Luz

ORCID: 0009-0000-3802-345X

para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Asesor:

Mg. Rivero Fernández, Renzo Rimaneth

ORCID: 0000-0002-9295-9790

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 24 de Septiembre del 2026

Dictamen: 018304-C-EPAE-2026

Visto el borrador del expediente 018304, presentado por:

2020245642 - PALLY AGUILAR ANA LUZ

Titulado:

RELACIÓN ENTRE LA ACEPTACIÓN TECNOLÓGICA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA CIUDAD DE CHALA. AREQUIPA, 2026

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

29658506 - UGARTE CONCHA ANGEL ROLAND
DICTAMINADOR

29691483 - VELAZCO GONZALES ALFREDO RUITVAL
DICTAMINADOR

46906349 - SANCHEZ FERNANDEZ JOSE DANIEL
DICTAMINADOR

RELACIÓN ENTRE LA ACEPTACIÓN TECNOLÓGICA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA CIUDAD DE CHALA. AREQUIPA, 2026

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%	6%	4%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	4%
2	ojs.docentes20.com Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Apagado		

DEDICATORIA

Dedico este proyecto, primeramente, a mis padres, quienes hicieron posible todo esto. Ellos fueron mi soporte durante todo este proceso, brindándome su apoyo incondicional y creyendo en mí incluso cuando yo misma pensaba en rendirme.

A mi madre, que siempre estuvo a mi lado en los momentos más difíciles; por cuidarme cuando enfermaba, dedicarme su tiempo para que pudiera recuperarme y seguir estudiando, y por darme masajes en la espalda cuando venía cansada del trabajo para motivarme a continuar con mi tesis.

A mi padre, quien siempre estuvo ahí para mí dándome las fuerzas que necesitaba; sus palabras decían poco, pero sus acciones hablaban mucho más.

A toda mi familia, por creer siempre en mí. Y a mi profesora Doris, quien fue como una segunda madre, me enseñó durante mi etapa escolar, me incentivó a ser una persona responsable y me inculcó los primeros pasos en este camino.

Finalmente, quiero darme un reconocimiento a mí misma; este esfuerzo representa un gran paso en mi vida y en mi formación académica.

AGRADECIMIENTOS

Les agradezco a las instituciones educativas que intervinieron en este proceso. A la dirección del colegio José Olaya Balandra, por su valiosa ayuda con la autorización y por brindarme todas las facilidades necesarias; al colegio Hortencia Pardo Mancebo, que desde el principio me recibió con las puertas abiertas y fue el lugar donde pude culminar mis estudios; y al colegio San Juan Bautista, ya que, a pesar de no haber pisado sus aulas como alumna, su director estuvo dispuesto a colaborar y ayudarme desde el primer minuto.

Asimismo, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesor, quien estuvo siempre presente, guiando y ayudando a pulir cada detalle de este proyecto para alcanzar el mejor resultado posible.

RESUMEN

La incorporación de la inteligencia artificial en el trabajo docente plantea oportunidades para optimizar tareas, organizar el tiempo y fortalecer prácticas pedagógicas, aunque su aprovechamiento depende de la disposición de los profesores y de las condiciones institucionales existentes. La investigación tuvo como objetivo poder determinar la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas de la ciudad de Chala, Arequipa, 2026. Se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra censal estuvieron conformadas por 101 docentes de tres instituciones educativas, Hortencia Pardo Mancebo, San Juan Bautista y el colegio Jose Olaya Balandra. Para la obtención de datos se empleó la encuesta y un cuestionario integrado por 20 ítems para la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y 14 ítems para el desempeño laboral. Debido a la naturaleza ordinal de los datos y al incumplimiento de normalidad en el desempeño laboral, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados obtenidos mostraron una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral ($\rho = .490$; $p < .001$). En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que mayores niveles de aceptación tecnológica tienden a presentarse conjuntamente con valoraciones más favorables del desempeño laboral docente. El hallazgo expresa una asociación estadística en la población estudiada y no permite establecer causalidad por el carácter no experimental y transversal de la investigación.

Palabras clave: aceptación tecnológica, inteligencia artificial, desempeño laboral.

ABSTRACT

The incorporation of artificial intelligence into teaching presents opportunities to optimize tasks, manage time, and strengthen pedagogical practices, although its effective use depends on teachers' willingness to adopt it and existing institutional conditions. The objective of this study was to determine the relationship between the technological acceptance of artificial intelligence and job performance in educational institutions in the city of Chala, Arequipa, in 2026. A quantitative, applied study was conducted with a descriptive-correlational scope and a non-experimental, cross-sectional design. The population and census sample consisted of 101 teachers from three educational institutions: Hortencia Pardo Mancebo, San Juan Bautista, and the Jose Olaya Balandra School. To collect data, a survey was used, consisting of a questionnaire with 20 items on technological acceptance of artificial intelligence and 14 items on job performance. Due to the ordinal nature of the data and the lack of normality in job performance, Spearman's Rho coefficient was used. The results showed a positive, moderate, and statistically significant relationship between technological acceptance of artificial intelligence and job performance ($\rho = .490$; $p < .001$). Consequently, the null hypothesis was rejected, and it was concluded that higher levels of technological acceptance tend to be associated with more favorable evaluations of teachers' job performance. This finding indicates a statistical association in the study population but does not allow for the establishment of causality due to the non-experimental and cross-sectional nature of the research.

Keywords: technology acceptability, artificial intelligence, job performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I 6

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO 7

1.1. Problema 7

1.2. Descripción 7

1.2.1 Campo, Área y Línea 11

1.2.2 Tipo de problema 11

1.2.3 Variables 12

1.2.4 Interrogantes básicas 15

1.3. Justificación 16

1.3.1 Justificación teórica 16

1.3.2 Justificación metodológica 17

1.3.3 Justificación Económico o Empresarial 17

1.3.4 Justificación social 17

1.4. Objetivos 18

1.4.1 Objetivo General 18

1.4.2 Objetivos específicos 18

1.5. Marco Teórico 19

1.5.1 Definición de Aceptación tecnológica de la Inteligencia Artificial 19

1.5.2 Dimensiones de la variable “Aceptación tecnológica de la Inteligencia Artificial”…….19
1.5.3 Evolución y modelos teóricos de la aceptación tecnológica 24
1.5.4 Aceptación tecnológica de la inteligencia artificial en el contexto educativo ... 26
1.5.5 Proceso de adopción y uso continuado de la inteligencia artificial 28
1.5.6 Definición de Desempeño laboral 30
1.5.7 Dimensiones del desempeño laboral 31
1.5.8 Enfoques y modelos teóricos del desempeño laboral 33
1.5.9 Desempeño laboral docente en instituciones educativas 35
1.5.10 Evaluación y factores asociados al desempeño laboral docente 37
1.5.11 Antecedentes 40
1.6. Hipótesis 47
1.6.1 Hipótesis general 47
1.6.2 Hipótesis específicas 48
CAPÍTULO II 49
2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL 50
2.1. Técnicas e instrumentos 50
2.2. Estructuras de los Instrumentos 50
2.3. Campo de verificación 51
2.3.1 Ámbito 51
2.3.2 Temporalidad 51
2.3.3 Unidades de Estudio 52
2.4. Estrategia de recolección de datos 53
CAPÍTULO III RESULTADOS 54
3.1. Análisis de los resultados descriptivos 55

3.1.1 Datos de control 55
3.1.2 Niveles de dimensiones y variables 59
3.1.3 Resultados por ítems 72
3.2. Análisis de los resultados inferenciales 80
3.2.1 Prueba de normalidad 80
3.2.2 Correlación del objetivo general y objetivos específicos 81
DISCUSIÓN 88
CONCLUSIONES 99
RECOMENDACIONES 102
REFERENCIAS 105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables 13

Tabla 2 Matriz de consistencia 14

Tabla 3 Colaboradores por Institución Educativa 52

Tabla 4 Distribución de institución educativa codificada 55

Tabla 5 Distribución de sexo 55

Tabla 6 Distribución de edad 56

Tabla 7 Distribución de nivel educativo en el que labora 57

Tabla 8 Distribución de años de experiencia docente 58

Tabla 9 Distribución de condición laboral 58

Tabla 10 Niveles de expectativa de desempeño 59

Tabla 11 Niveles de influencia social 60

Tabla 12 Niveles de condiciones facilitadoras 61

Tabla 13 Niveles de usabilidad 62

Tabla 14 Niveles de capacidad de aprendizaje 62

Tabla 15 Niveles de intención conductual 63

Tabla 16 Niveles de actitud hacia la tecnología 64

Tabla 17 Niveles de comportamiento de uso 65

Tabla 18 Niveles de aceptación tecnológica de la IA 66

Tabla 19 Niveles de desempeño de tarea 67

Tabla 20 Niveles de desempeño contextual 68

Tabla 21 Niveles de desempeño contraproducente 69

Tabla 22 Niveles de desempeño laboral 70

Tabla 23 Tabla consolidada de respuestas de aceptación tecnológica de la IA 72

Tabla 24 Tabla consolidada de respuestas de desempeño laboral 77

Tabla 25 Pruebas de normalidad de las variables y dimensiones..... 80

Tabla 26 Correlación de Spearman correspondiente al objetivo general..... 81

Tabla 27 Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 1 82

Tabla 28 Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 2 82

Tabla 29 Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 3 83

Tabla 30 Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 4 84

Tabla 31 Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 5 84

Tabla 32 Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 6 85

Tabla 33 Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 7 86

Tabla 34 Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 8 86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de institución educativa codificada 55
Figura 2 Distribución de sexo 56
Figura 3 Distribución agrupada de la edad 56
Figura 4 Distribución de nivel educativo en el que labora 57
Figura 5 Distribución de años de experiencia docente 58
Figura 6 Distribución de condición laboral 59
Figura 7 Niveles de expectativa de desempeño 59
Figura 8 Niveles de influencia social 60
Figura 9 Niveles de condiciones facilitadoras 61
Figura 10 Niveles de usabilidad 62
Figura 11 Niveles de capacidad de aprendizaje 63
Figura 12 Niveles de intención conductual 64
Figura 13 Niveles de actitud hacia la tecnología 65
Figura 14 Niveles de comportamiento de uso 66
Figura 15 Niveles de aceptación tecnológica de la IA 67
Figura 16 Niveles de desempeño de tarea 68
Figura 17 Niveles de desempeño contextual 69
Figura 18 Niveles de desempeño contraproducente 70
Figura 19 Niveles de desempeño laboral 71

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos 112

Anexo 2: Modelo teórico de estudio 115

INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial se ha incorporado progresivamente a los entornos educativos como un conjunto de herramientas capaces de apoyar la búsqueda y organización de información, la elaboración de materiales, la planificación de actividades y la automatización de tareas repetitivas. Su presencia, sin embargo, no asegura por sí sola una integración efectiva en la práctica docente. La adopción depende de la forma en que los profesores valoran su utilidad, comprenden su funcionamiento, perciben el respaldo de la institución y desarrollan confianza para emplearla dentro de sus responsabilidades laborales. Por ello, la aceptación tecnológica constituye un aspecto central para comprender por qué una innovación disponible puede convertirse en un recurso habitual o permanecer como una posibilidad escasamente utilizada.

En el ámbito educativo, la aceptación de la inteligencia artificial adquiere particular relevancia porque el trabajo docente articula funciones pedagógicas, administrativas y organizacionales. Brandhofer y Tengler (2025) identificaron una percepción mayoritariamente favorable sobre el potencial de estas aplicaciones para mejorar la eficiencia y flexibilidad del trabajo, aunque también señalaron preocupaciones relacionadas con la ética, la transparencia y la seguridad de la información. En una orientación complementaria, Hong (2025) reportó una disposición positiva hacia la inteligencia artificial en escenarios vinculados con la evaluación del desempeño y la capacitación, destacando que la percepción de eficiencia, el apoyo organizacional y la transparencia adquieren distinta importancia según el contexto de uso. Estos antecedentes muestran que la aceptación no es un fenómeno uniforme, sino una construcción condicionada por elementos personales, tecnológicos e institucionales.

Desde el plano teórico, la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial se sustenta en modelos como el Modelo de Aceptación Tecnológica, la Teoría del Comportamiento Planeado y la Teoría Unificada de Aceptación y Uso de Tecnología. Estos enfoques permiten

examinar la disposición hacia una innovación mediante factores como la expectativa de desempeño, la influencia social, las condiciones facilitadoras, la usabilidad, la capacidad de aprendizaje, la intención conductual, la actitud hacia la tecnología y el comportamiento de uso. Norzelan et al. (2024) señalan que la utilidad percibida, la facilidad de uso y la influencia social forman parte de los elementos que orientan la intención de utilización; a ello se agregan la alfabetización tecnológica, la confianza y el entorno organizacional, que pueden facilitar o limitar la apropiación de herramientas basadas en inteligencia artificial.

La segunda variable, desempeño laboral, comprende la forma en que el trabajador puede organizar y ejecutar sus tareas, como participa en el entorno institucional y evita conductas que perjudiquen el funcionamiento de la organización. Ausat et al. (2022) lo relacionan con la calidad, la eficiencia, la puntualidad y el cumplimiento de responsabilidades dentro de un marco temporal determinado, mientras que Suseno et al. (2023) resaltan el esfuerzo consciente, las competencias y el compromiso con los objetivos asignados. En la presente investigación, el desempeño laboral fue abordado mediante tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Esta estructura permitió considerar tanto el cumplimiento operativo como las conductas proactivas y la menor presencia de actuaciones desfavorables para la institución.

El problema de investigación surgió ante la limitada evidencia disponible sobre la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral docente en la ciudad de Chala. Las instituciones educativas de esta localidad participan en un proceso de modernización, pero enfrentan diferencias en disponibilidad de recursos, acompañamiento técnico, capacitación y experiencia de uso. En consecuencia, resultaba necesario establecer si las percepciones, actitudes y prácticas vinculadas con la inteligencia artificial se presentaban conjuntamente con la organización, eficiencia e iniciativa laboral de los docentes. La ausencia de información contextualizada restringía la posibilidad de diseñar

decisiones institucionales sustentadas en evidencia y ajustadas a las condiciones reales del entorno educativo local.

En respuesta a este problema, el objetivo general fue determinar la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas de la ciudad de Chala, Arequipa, 2026. De manera específica, se examinó la relación del desempeño laboral con la expectativa de desempeño, la influencia social, las condiciones facilitadoras, la usabilidad, la capacidad de aprendizaje, la intención conductual, la actitud hacia la tecnología y el comportamiento de uso. Esta desagregación permitió reconocer que la aceptación tecnológica integra componentes distintos y que no todos necesariamente presentan el mismo grado de correspondencia con el desempeño docente.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo aplicado, adoptó un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó mediante censo con 101 docentes de las instituciones educativas José Olaya Balandra, Hortencia Pardo Mancebo y San Juan Bautista. La información fue recopilada mediante encuesta. Para la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial se utilizó un cuestionario de 20 ítems distribuido en ocho dimensiones, basado en el instrumento de Or y Chapman (2022); para el desempeño laboral se aplicó un cuestionario de 14 ítems organizado en tres dimensiones, adaptado al contexto peruano a partir del Individual Work Performance Questionnaire. El procesamiento se efectuó con estadística descriptiva e inferencial y las hipótesis se contrastaron mediante Rho de Spearman.

La investigación aporta evidencia empírica para poder comprender la transformación digital desde la experiencia de los docentes y no únicamente desde la disponibilidad técnica de las herramientas. Sus resultados nos permiten identificar los componentes de la aceptación que mantienen mayor correspondencia con el desempeño laboral y aquellos cuya relación no alcanzó respaldo estadístico. En términos prácticos, esta información ofrece una base para poder

orientar acciones de capacitación, soporte institucional, integración gradual y un uso responsable de la inteligencia artificial. Al mismo tiempo, el alcance correlacional exige interpretar los hallazgos como asociaciones observadas en un momento específico, sin atribuir relaciones de causa y efecto.

El Capítulo I, denominado Planteamiento teórico, desarrollará la problemática relacionada con la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Chala. En este apartado se precisarán la formulación y el tipo de problema, las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Asimismo, se presentarán las interrogantes, las justificaciones, los objetivos, los antecedentes internacionales, nacionales y locales, las bases teóricas y las hipótesis. De esta manera, se establecerá la coherencia conceptual entre la realidad problemática identificada, las preguntas de investigación y los propósitos del estudio.

El Capítulo II, titulado Planteamiento operacional, describirá el procedimiento metodológico empleado para determinar la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral docente. Se delimitará como ámbito de investigación a tres instituciones educativas de nivel primario y secundario ubicadas en la ciudad de Chala, provincia de Caravelí, región Arequipa. Asimismo, se precisarán la temporalidad, las unidades de estudio y la población, quienes serán considerados mediante un censo. El estudio se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de información se utilizará la técnica de la encuesta y dos cuestionarios destinados a medir las variables investigadas. También se explicarán el procedimiento de aplicación, el procesamiento estadístico de los datos, procurando que cada decisión metodológica responda a los objetivos planteados.

El Capítulo III, denominado Resultados, presentará el análisis y la interpretación de la información recopilada de los docentes de las diferentes instituciones educativas de Chala. En

primer lugar, se expondrán los resultados descriptivos correspondientes a las características de los participantes, las dimensiones y los niveles de aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y desempeño laboral. Posteriormente, se desarrollará el análisis inferencial mediante el coeficiente Rho de Spearman, con la finalidad de establecer la dirección, magnitud y significancia estadística de la relación entre las variables, así como entre cada dimensión de la aceptación tecnológica y el desempeño laboral. A partir de los hallazgos obtenidos, se realizará la discusión mediante su comparación con los antecedentes y las bases teóricas de la investigación. Finalmente, se formularán las conclusiones en correspondencia con los objetivos y las recomendaciones dirigidas a las instituciones educativas, a los docentes y a futuros investigadores, además de incorporarse las referencias bibliográficas y los anexos que sustenten el proceso investigativo.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1. Problema

El problema identificado se relaciona con la escasez de investigaciones que analicen la aceptación de la inteligencia artificial y su relación con el desempeño laboral docente en el contexto educativo de Chala. A pesar de los avances tecnológicos y de la relevancia de la IA en la mejora del desempeño profesional, no se dispone de estudios suficientes que permitan comprender cómo los docentes perciben, aceptan y utilizan esta tecnología en sus labores diarias, lo que dificulta la toma de decisiones institucionales basadas en evidencia y limita la implementación efectiva de la IA en las instituciones educativas.

1.2. Descripción

Estudios recientes a nivel internacional han analizado la aceptación de aplicaciones de inteligencia artificial por parte de los docentes, evidenciando que, si bien la IA ofrece oportunidades para la automatización de tareas, la optimización del tiempo y la mejora de la eficiencia laboral, su uso efectivo depende en gran medida del nivel de aceptación tecnológica de los profesores. No obstante, persisten preocupaciones relacionadas con la gestión de datos, aspectos éticos y la confianza en la tecnología, las cuales actúan como barreras que limitan su impacto positivo en el desempeño laboral docente (Brandhofer & Tengler, 2025).

En el contexto latinoamericano, diversas investigaciones sobre la formación y percepción docente frente a la inteligencia artificial señalan que la insuficiente capacitación específica y la resistencia al uso de nuevas tecnologías dificultan su integración en la práctica educativa. Estas limitaciones inciden directamente en el desempeño laboral, ya que restringen el aprovechamiento de la IA para mejorar la productividad, la organización del trabajo y la calidad de las actividades pedagógicas, evidenciando brechas significativas en la preparación profesional del docente (Morel et al., 2024).

A nivel nacional, investigaciones desarrolladas en el Perú han analizado variables vinculadas al desempeño docente y al desarrollo de competencias profesionales, encontrando que la limitada incorporación de herramientas tecnológicas en el trabajo educativo afecta la eficiencia y efectividad del desempeño laboral. Estos estudios destacan que la falta de evidencia empírica sobre la relación entre aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y desempeño laboral docente constituye una problemática relevante, lo que justifica la necesidad de investigaciones correlacionales que aporten información contextualizada al ámbito educativo peruano (Mandujano, 2021).

La investigación se dirige a la ciudad de Chala, ubicada en la región Arequipa, Perú. Esta localidad se encuentra en un proceso progresivo de modernización educativa, en el cual se busca incorporar tecnologías emergentes como la inteligencia artificial (IA) en las instituciones educativas. No obstante, dichas instituciones enfrentan desafíos relacionados con la adopción tecnológica, por lo que el estudio se orienta a analizar la aceptación tecnológica de la IA y su relación con el desempeño laboral docente en el contexto educativo local.

La investigación está dirigida a los docentes de instituciones educativas de nivel primario y secundario de la ciudad de Chala, quienes constituyen el principal recurso humano del sistema educativo. Estos docentes son actores clave en la implementación de la inteligencia artificial; por ello, resulta pertinente analizar empíricamente cómo se presenta su aceptación tecnológica y si esta se relaciona con el desempeño laboral dentro de las instituciones educativas.

El problema identificado radica en que, pese al potencial de la inteligencia artificial para apoyar el trabajo docente, no se contaba con evidencia empírica local que permitiera establecer cómo se manifestaba su aceptación tecnológica entre los docentes de Chala ni cómo se relacionaba con el desempeño laboral. En consecuencia, la investigación se planteó desde el

desconocimiento de la relación entre ambas variables, sin asumir anticipadamente un nivel bajo o alto de aceptación.

En este contexto, resultaba pertinente examinar condiciones que, según la literatura, pueden acompañar la adopción de tecnologías emergentes, como la capacitación, la resistencia al cambio, la confianza en la utilidad de la IA, la disponibilidad de recursos y el soporte institucional. Estas condiciones se consideran elementos de contexto y no evidencias previas de una baja aceptación en las instituciones estudiadas; su comportamiento debía ser determinado a partir de los datos obtenidos.

La ausencia de evidencia contextualizada sobre la aceptación tecnológica y su relación con el desempeño laboral limitaba la posibilidad de identificar necesidades reales de capacitación, soporte o integración de la IA en las instituciones educativas de Chala. Por ello, el estudio buscó generar información empírica que permitiera orientar decisiones institucionales sin atribuir, antes del análisis, consecuencias negativas a un supuesto bajo nivel de aceptación.

El aporte de la investigación consiste en generar evidencia empírica sobre la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral docente en instituciones educativas de Chala. Los resultados permitirán identificar factores críticos que influyen en la adopción de la IA y formular estrategias de capacitación, gestión y toma de decisiones institucionales orientadas a mejorar el desempeño laboral docente mediante el uso adecuado de la inteligencia artificial. Asimismo, el estudio contribuirá a la literatura académica nacional sobre tecnología educativa y gestión del desempeño en contextos escolares.

La investigación se enfoca en las instituciones educativas de la ciudad de Chala, ubicada en la región Arequipa, Perú. En este contexto, Chala enfrenta retos relevantes para la incorporación de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial (IA), en el desarrollo del trabajo docente. Si bien la IA posee un alto potencial para optimizar procesos laborales, mejorar

la eficiencia y apoyar la gestión del trabajo educativo, la investigación sobre su aceptación tecnológica y su relación con el desempeño laboral docente en esta localidad es limitada, lo que justifica el estudio de este fenómeno en dicho contexto.

La investigación está dirigida a los docentes de instituciones educativas de nivel primario y secundario de la ciudad de Chala, quienes constituyen el principal recurso humano del sistema educativo. Estos profesionales son actores clave en la adopción de la inteligencia artificial, por lo que el estudio examina si su aceptación tecnológica se presenta asociada con el desempeño laboral, sin asumir de manera previa una relación causal entre ambas variables.

El problema principal es la escasez de investigaciones que analicen la aceptación de la inteligencia artificial y su relación con el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de Chala. A pesar del potencial de la IA para mejorar la eficiencia y optimizar el trabajo docente, no existen estudios suficientes que permitan comprender cómo los docentes perciben, aceptan y utilizan esta tecnología en el desarrollo de sus funciones laborales, lo que limita su incorporación efectiva.

La causa de este problema radica, principalmente, en la falta de estudios empíricos y documentación científica que aborden la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial en el contexto educativo local. Esta carencia dificulta determinar qué condiciones se relacionan con la adopción de la IA y cómo esta variable se vincula con el desempeño laboral docente. La literatura identifica la capacitación tecnológica, la orientación institucional y los recursos disponibles como condiciones potencialmente relevantes; sin embargo, su presencia y magnitud en Chala debían establecerse empíricamente.

Como consecuencia de esta falta de evidencia, las instituciones educativas disponen de información limitada para diseñar estrategias de capacitación, acompañamiento o integración tecnológica ajustadas a las necesidades reales de sus docentes. Esta situación dificulta sustentar decisiones sobre el uso de la IA y valorar con precisión su posible relación con la organización,

eficiencia y otras manifestaciones del desempeño laboral. Por ello, la investigación busca aportar una base empírica para la toma de decisiones en el contexto educativo local.

El aporte de la investigación consiste en generar evidencia empírica sobre la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de Chala. Los resultados permitirán diseñar estrategias de capacitación y gestión institucional orientadas a mejorar el desempeño laboral mediante el uso adecuado de la IA. Asimismo, el estudio contribuirá a reducir el vacío existente en la literatura académica nacional y servirá como referencia para futuras investigaciones y decisiones de política educativa en contextos similares.

1.2.1 Campo, Área y Línea

Campo: Ciencias Administrativas.

Área: Administración.

Línea: Administración y gestión.

1.2.2 Tipo de problema

- Tipo:

El presente estudio se clasifica como de tipo aplicado, debido a que no solo busca generar conocimiento teórico sobre la aceptación tecnológica de la IA, sino también proporcionar evidencia empírica útil para la toma de decisiones en instituciones educativas. En este sentido, la investigación se orienta a identificar y analizar la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral, con el propósito de aportar insumos prácticos que contribuyan a la optimización de la gestión educativa (Hernández et al., 2014).

- Diseño:

De acuerdo con Ñaupas et al. (2013), el diseño no experimental de corte transversal implica la observación de los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin intervenir

o modificar las variables. Este enfoque permite analizar la relación entre variables en un momento específico, proporcionando una visión detallada de la realidad en ese punto particular en el tiempo.

- Enfoque:

Según Bernal (2010), el enfoque cuantitativo se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para identificar patrones, comprobar hipótesis y realizar generalizaciones. Se caracteriza por su enfoque sistemático, empírico y objetivo, usando herramientas estadísticas para analizar fenómenos de manera medible y comprobable.

- Alcance descriptivo:

El alcance descriptivo se enfoca en detallar las características de individuos, grupos, comunidades o fenómenos de estudio, buscando explicar cómo se presentan y manifiestan sin profundizar en las causas o efectos de las relaciones entre ellos. Asimismo, se incorpora un análisis descriptivo, orientado a caracterizar los niveles de las variables de estudio, tales como los niveles de aceptación tecnológica y de desempeño laboral, así como sus respectivas dimensiones (Hernández et al., 2014).

- Alcance correlacional:

El alcance correlacional estudia la relación existente entre dos o más variables, con el objetivo de determinar el grado de asociación entre ellas. De igual manera, se desarrollará el análisis inferencial correlacional, el cual permitirá determinar la intensidad y dirección de la asociación entre las variables, tanto a nivel global como dimensional, asegurando el cumplimiento de los objetivos de investigación (Hernández et al., 2014).

1.2.3 Variables

1.2.3.1 Análisis de Variables

- VARIABLE 1: Aceptación tecnológica de la Inteligencia Artificial.
- VARIABLE 2: Desempeño laboral.

1.2.3.2 Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables

VARIABLES	SUB VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable 1 Aceptación tecnológica de la Inteligencia Artificial	Expectativa de desempeño	Rapidez en tareas Mejora del desempeño Valoración directiva positiva	Cuestionario
	Influencia social	Presión social positiva Apoyo institucional percibido	
	Condiciones facilitadoras	Disponibilidad de recursos Compatibilidad tecnológica percibida Soporte institucional accesible	
	Usabilidad	Facilidad de uso Integración funcional adecuada Funcionamiento estable consistente	
	Capacidad de aprendizaje	Aprendizaje autónomo percibido Baja dependencia técnica	
	Intención conductual	Intención futura uso Uso frecuente esperado	
	Actitud hacia la tecnología	Beneficio percibido docente Percepción educativa favorable Valoración pedagógica positiva	
	Comportamiento de uso	Uso frecuente docente Dedicación temporal significativa	
Variable 2 Desempeño laboral	Desempeño de tarea	Organización del trabajo Priorización de actividades Eficiencia en ejecución Gestión del tiempo	
	Desempeño contextual	Iniciativa laboral proactiva Actualización profesional continua Creatividad en soluciones Asunción de responsabilidades Búsqueda de desafíos Participación organizacional activa	
	Desempeño contraproducente	Enfoque en problemas Sesgo negativo laboral Quejas entre compañeros Crítica externa organizacional	

Nota. Adaptación propia basada en la investigación, 2026.

1.2.3.3 Matriz de consistencia

Tabla 2

Matriz de consistencia

INTERROGANTES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Interrogante general: ¿Cuál es la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026? **Interrogantes específicas:** • ¿Cuál es la relación entre la expectativa de desempeño y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026? • ¿Cuál es la relación entre la influencia social y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026? • ¿Cuál es la relación entre las condiciones facilitadoras y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026? • ¿Cuál es la relación entre la usabilidad y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026? • ¿Cuál es la relación entre la capacidad de aprendizaje y el desempeño laboral en instituciones educativas en la	**Objetivo general:** Determinar la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026 **Objetivos específicos:** • Determinar la relación entre la expectativa de desempeño y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026. • Determinar la relación entre la influencia social y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026. • Determinar la relación entre las condiciones facilitadoras y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026. • Determinar la relación entre la usabilidad y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026. • Determinar la relación entre la capacidad de aprendizaje y el	**Hipótesis general:** Dado que, la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial se refiere al grado de disposición de individuos u organizaciones para adoptar, usar y mantener tecnologías basadas en IA. Es probable que, existe una relación significativa entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.	**Variable 1** Aceptación tecnológica de la IA **Dimensiones** • Expectativa de desempeño • Influencia social • Condiciones facilitadoras • Usabilidad • Capacidad de aprendizaje • Intención conductual • Actitud hacia la tecnología • Comportamiento de uso **Variable 2** Desempeño laboral **Dimensiones** • Desempeño de tarea • Desempeño contextual • Desempeño contraproducente	**Tipo:** Aplicada **Diseño:** No experimental de corte transversal **Enfoque:** Cuantitativo **Alcance:** Descriptivo-correlacional **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario **Población y muestra censal:** 101 docentes **Estadística:** Descriptiva e inferencial

INTERROGANTES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
ciudad de Chala en Arequipa al 2026? • ¿Cuál es la relación entre la intención conductual y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026? • ¿Cuál es la relación entre la actitud hacia la tecnología y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026? • ¿Cuál es la relación entre el comportamiento de uso y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?	desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026. • Determinar la relación entre la intención conductual y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026. • Determinar la relación entre la actitud hacia la tecnología y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026. • Determinar la relación entre el comportamiento de uso y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.			

Nota. Adaptación propia basada en la investigación, 2026.

1.2.4 Interrogantes básicas

1.2.4.1 Interrogante general

¿Cuál es la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?

1.2.4.2 Interrogantes específicas

- ¿Cuál es la relación entre la expectativa de desempeño y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?
- ¿Cuál es la relación entre la influencia social y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?

- ¿Cuál es la relación entre las condiciones facilitadoras y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?
- ¿Cuál es la relación entre la usabilidad y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?
- ¿Cuál es la relación entre la capacidad de aprendizaje y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?
- ¿Cuál es la relación entre la intención conductual y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?
- ¿Cuál es la relación entre la actitud hacia la tecnología y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?
- ¿Cuál es la relación entre el comportamiento de uso y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026?

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, la investigación contribuye a reducir el vacío existente en la literatura académica sobre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y su relación con el desempeño laboral docente, particularmente en contextos educativos rurales como la ciudad de Chala. Si bien existen estudios internacionales y nacionales sobre la adopción de tecnologías emergentes, aún es limitada la evidencia empírica que explique cómo la aceptación de la IA influye en la eficiencia, productividad y calidad del desempeño laboral docente en el ámbito escolar. En este sentido, el estudio amplía el conocimiento teórico sobre los factores que condicionan la adopción tecnológica en el trabajo docente y aporta un marco de referencia aplicable a instituciones educativas con características similares.

1.3.2 Justificación metodológica

Desde el enfoque metodológico, la investigación es relevante porque aplica un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional, permitiendo analizar de manera objetiva la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral docente. Este diseño posibilita obtener datos precisos y medibles sobre el grado de aceptación de la IA y su vinculación con variables relacionadas al desempeño laboral. Asimismo, el uso de cuestionarios validados garantiza la confiabilidad y validez de la información recolectada, contribuyendo al fortalecimiento metodológico de futuras investigaciones sobre tecnología y desempeño laboral en el sector educativo.

1.3.3 Justificación Económico o Empresarial

Desde una perspectiva económica y de gestión institucional, la investigación aporta información relevante para optimizar el desempeño laboral docente mediante el uso adecuado de la inteligencia artificial. Los resultados permitirán identificar barreras y oportunidades para la adopción tecnológica, facilitando el diseño de estrategias de capacitación y gestión del talento humano orientadas a mejorar la eficiencia, productividad y organización del trabajo en las instituciones educativas de Chala. Asimismo, el estudio proporcionará insumos para la toma de decisiones institucionales, contribuyendo al uso más eficiente de los recursos tecnológicos y al fortalecimiento de la gestión educativa.

1.3.4 Justificación social

Desde el punto de vista social, la investigación es relevante porque la incorporación de la inteligencia artificial en el ámbito educativo puede contribuir a mejorar la calidad del servicio educativo y el desempeño laboral de los docentes, beneficiando indirectamente a los estudiantes y a la comunidad educativa de Chala. Al generar evidencia sobre la aceptación tecnológica de la IA, el estudio permitirá promover una educación más moderna, eficiente e inclusiva, reduciendo brechas tecnológicas en contextos rurales. Asimismo, los resultados ayudarán a

visibilizar la necesidad de políticas y programas de capacitación docente que favorezcan la transformación digital y el desarrollo sostenible del sistema educativo local.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.

1.4.2 Objetivos específicos

- Precisar la relación entre la expectativa de desempeño y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Determinar la relación entre la influencia social y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Establecer la relación entre las condiciones facilitadoras y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Conocer la relación entre la usabilidad y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Precisar la relación entre la capacidad de aprendizaje y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Establecer la relación entre la intención conductual y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Conocer la relación entre la actitud hacia la tecnología y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Determinar la relación entre el comportamiento de uso y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.

1.5. Marco Teórico

1.5.1 Definición de Aceptación tecnológica de la Inteligencia Artificial

La aceptación tecnológica de la inteligencia artificial (IA) se define como el grado en que los individuos u organizaciones están dispuestos a adoptar, utilizar y mantener tecnologías basadas en IA, en función de sus percepciones, actitudes, creencias y condiciones contextuales. Este constructo se fundamenta en modelos teóricos como el Modelo de Aceptación Tecnológica (TAM), la Teoría del Comportamiento Planeado (TPB) y la Teoría Unificada de Aceptación y Uso de Tecnología (UTAUT), los cuales explican la intención conductual de uso a partir de factores clave como la utilidad percibida, la facilidad de uso, la confianza, las expectativas de desempeño y la influencia social (Norzelan et al., 2024). Asimismo, incorpora dimensiones motivacionales —como el disfrute o motivación hedónica— especialmente relevantes en tecnologías innovadoras, así como variables cognitivas y emocionales, entre ellas la alfabetización en IA y la ansiedad frente a su impacto social, que pueden facilitar o inhibir la aceptación (Acosta-Enriquez et al., 2024; Schiavo et al., 2024). En contextos organizacionales, la aceptación está mediada por factores tecnológicos, organizativos y ambientales, tales como el apoyo institucional, la cultura organizacional, la transparencia, la compatibilidad y la confiabilidad técnica (Na et al., 2022; Ismatullaev & Kim, 2022). Finalmente, características individuales como la personalidad y una mentalidad positiva hacia la IA influyen en los patrones de adopción, diferenciando a los usuarios desde innovadores tempranos hasta rezagados, lo que confirma el carácter multifacético, dinámico y contextual de esta variable (Ibrahim et al., 2025).

1.5.2 Dimensiones de la variable "Aceptación tecnológica de la Inteligencia Artificial"

- Expectativa de desempeño

La expectativa de desempeño se refiere a la creencia del usuario sobre el grado en que el uso de la inteligencia artificial (IA) mejorará su rendimiento o productividad. Este factor es

uno de los predictores más fuertes de la aceptación tecnológica, ya que los usuarios tienden a adoptar tecnologías que perciben como útiles y capaces de facilitar sus tareas. Estudios muestran que la percepción de utilidad influye directamente en la intención conductual hacia el uso de IA, especialmente en contextos laborales y educativos (Kelly et al., 2022; Norzelan et al., 2024; Acosta-Enriquez et al., 2024).

La expectativa de desempeño está vinculada con la confianza en la tecnología, donde una mayor confianza aumenta la percepción positiva sobre los beneficios que ofrece la IA (Mansori, 2025). Sin embargo, en algunos escenarios culturales, esta expectativa puede verse limitada por la necesidad insustituible del contacto humano (Kelly et al., 2022). Por tanto, para fomentar la adopción, es crucial demostrar claramente cómo la IA puede mejorar resultados específicos y aportar valor tangible al usuario.

- Influencia social

La influencia social implica el impacto que las opiniones y comportamientos de otras personas tienen sobre la decisión individual de aceptar o rechazar una tecnología basada en IA. En muchos estudios, este factor se ha identificado como un determinante significativo, especialmente cuando existen normas sociales o presiones grupales que favorecen el uso de IA (Sohn & Kwon, 2020; Acosta-Enriquez et al., 2024).

La influencia social puede manifestarse a través del apoyo o recomendaciones de colegas, superiores o expertos tecnológicos, lo cual facilita una mayor disposición hacia la adopción (Na et al., 2022). Sin embargo, algunos hallazgos indican que en ciertos sectores profesionales esta influencia puede ser menos relevante si otros factores como habilidades técnicas o expectativas de desempeño son más determinantes (Norzelan et al., 2024). En general, promover un entorno social favorable y visible para el uso de IA contribuye a aumentar su aceptación.

- Condiciones facilitadoras

Las condiciones facilitadoras son los recursos y apoyos disponibles que permiten o facilitan el uso efectivo de tecnologías basadas en IA. Esto incluye infraestructura tecnológica adecuada, soporte técnico, capacitación y políticas organizacionales favorables (Na et al., 2022; Ismatullaev & Kim, 2022). La presencia de estas condiciones reduce barreras técnicas y psicológicas para los usuarios, incrementando su confianza y disposición para adoptar IA. Por ejemplo, el soporte organizacional y cultural dentro de empresas ha demostrado ser clave para implementar exitosamente soluciones basadas en IA (Na et al., 2022).

No todos los estudios coinciden en su impacto directo; algunos sugieren que sin una percepción clara del beneficio tecnológico estas condiciones pueden no ser suficientes para motivar el uso (Norzelan et al., 2024). Por ello, las condiciones facilitadoras deben complementarse con estrategias educativas y comunicativas. La alineación institucional, el soporte técnico continuo y la evidencia empírica contextualizada fortalecen la adopción, reducen la incertidumbre percibida y traducen el valor tecnológico en resultados pedagógicos observables y sostenibles a largo plazo medibles.

- Usabilidad

La usabilidad se refiere a qué tan fácil y cómodo resulta para los usuarios interactuar con sistemas basados en IA. Es un factor crítico porque influye directamente en la percepción del esfuerzo requerido para utilizar la tecnología (Kelly et al., 2022; Schiavo et al., 2024; Acosta-Enriquez et al., 2024). Una interfaz intuitiva y procesos simplificados aumentan la probabilidad de aceptación al reducir frustraciones y errores durante el uso. La facilidad percibida también está relacionada con niveles más altos de alfabetización tecnológica e influye positivamente en actitudes hacia la IA (Schiavo et al., 2024).

Cuando los usuarios consideran que una herramienta es difícil o compleja, tienden a rechazarla incluso si reconocen sus beneficios potenciales (Mansori, 2025). Por lo tanto, diseñar

sistemas accesibles es fundamental para maximizar su adopción. Esto implica interfaces intuitivas, procesos de aprendizaje progresivos y soporte adecuado, ya que la facilidad percibida reduce la carga cognitiva inicial, mejora la experiencia del usuario y favorece una integración tecnológica eficiente en contextos reales.

- Capacidad de aprendizaje

La capacidad de aprendizaje se refiere a la habilidad del usuario para entender y adaptarse al funcionamiento y características específicas de las tecnologías basadas en IA. Esta competencia impacta directamente en su confianza y actitud hacia el uso continuo (Schiavo et al., 2024; Ibrahim et al., 2025). Usuarios con mayor alfabetización tecnológica muestran menor ansiedad frente a la IA y mayor disposición a explorar sus funcionalidades (Schiavo et al., 2024), lo que favorece un uso más autónomo, crítico y estratégico de estas herramientas en contextos educativos y profesionales complejos y dinámicos.

Un mindset abierto al aprendizaje facilita superar resistencias iniciales y promueve una interacción más efectiva con sistemas inteligentes. La formación continua y recursos educativos son esenciales para desarrollar esta capacidad entre diferentes grupos demográficos, ya que fortalecen la autoeficacia, reducen la ansiedad tecnológica y permiten una apropiación progresiva y crítica de las innovaciones digitales en contextos educativos diversos, favoreciendo además la inclusión, la equidad en el acceso tecnológico y el desarrollo de competencias digitales sostenibles a largo plazo (Ibrahim et al., 2025).

- Intención conductual

La intención conductual es el compromiso consciente del usuario para utilizar una tecnología basada en IA en un futuro próximo. Es uno de los indicadores más estudiados dentro del modelo TAM (Technology Acceptance Model) debido a su fuerte correlación con el comportamiento real (Kelly et al., 2022; Sohn & Kwon, 2020; Ibrahim et al., 2025). Factores como expectativa de desempeño, actitud positiva hacia la tecnología e influencia social

contribuyen significativamente a formar esta intención (Kelly et al., 2022; Sohn & Kwon, 2020).

Sin embargo, esta intención puede verse afectada por barreras emocionales como ansiedad o desconfianza hacia la IA (Schiavo et al., 2024). Por ello, comprender estos elementos permite diseñar estrategias efectivas para convertir intenciones positivas en adopciones reales, incorporando enfoques de acompañamiento, transparencia algorítmica, comunicación empática y validación de experiencias, que mitiguen temores, refuercen la confianza y sostengan el uso continuado en entornos complejos (Mansori, 2025).

- Actitud

La actitud representa las evaluaciones positivas o negativas que tiene un individuo respecto al uso de tecnologías basadas en inteligencia artificial. Esta dimensión afecta directamente tanto a la intención conductual como al comportamiento real frente a estas tecnologías (Kelly et al., 2022; Schiavo et al., 2024; Ibrahim et al., 2025). Una actitud favorable suele estar asociada con percepciones altas sobre utilidad y facilidad de uso, así como con bajos niveles de ansiedad tecnológica (Schiavo et al., 2024).

Factores personales como rasgos de personalidad abiertos al cambio influyen positivamente sobre esta actitud. Mejorar las actitudes implica no solo mostrar beneficios funcionales sino también abordar preocupaciones éticas y emocionales relacionadas con la IA, promoviendo reflexión crítica, confianza informada y marcos de uso responsable que alineen la tecnología con valores humanos, educativos y sociales compartidos, así como políticas institucionales claras, formación ética continua y participación activa de los docentes en decisiones tecnológicas (Ibrahim et al., 2025).

- Comportamiento de uso

El comportamiento de uso es el acto concreto mediante el cual un usuario emplea tecnologías basadas en inteligencia artificial. Este comportamiento depende no solo de

intenciones previas sino también del contexto organizacional y social donde se desarrolla el uso real (Kelly et al., 2022; Na et al., 2022). Estudios indican que aunque muchos usuarios manifiestan intención positiva hacia la IA, factores como compatibilidad con flujos laborales existentes pueden facilitar o dificultar su implementación práctica (Russo, 2023).

El seguimiento del comportamiento permite evaluar efectividad real e identificar áreas donde se requieren mejoras técnicas o formativas para sostener el uso continuo. Así mismo, entender patrones diferenciados entre tipos de usuarios ayuda a personalizar estrategias adoptivas, optimizar intervenciones institucionales, anticipar resistencias emergentes y ajustar el diseño de sistemas según niveles de experiencia, contextos de uso y necesidades específicas detectadas empíricamente (Russo, 2023).

1.5.3 Evolución y modelos teóricos de la aceptación tecnológica

La aceptación tecnológica se consolidó como campo de estudio a partir de la necesidad de comprender por qué una herramienta disponible no siempre llega a incorporarse en las prácticas de sus usuarios. El Modelo de Aceptación Tecnológica planteó que la utilidad percibida y la facilidad de uso percibida organizan las valoraciones que anteceden a la intención de utilizar un sistema, mientras que la Teoría Unificada de Aceptación y Uso de la Tecnología amplió esta explicación al incorporar la expectativa de desempeño, la expectativa de esfuerzo, la influencia social y las condiciones facilitadoras (Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003). Esta evolución desplazó el análisis desde las características técnicas aisladas hacia la interpretación que realiza el usuario sobre la pertinencia de la tecnología para su trabajo, lo que permite entender la aceptación como una construcción cognitiva, social y contextual.

En su formulación clásica, el modelo TAM sostiene que la utilidad percibida expresa el grado en que una persona considera que el uso de una tecnología puede mejorar su desempeño, mientras que la facilidad de uso percibida alude al esfuerzo que espera invertir para aprenderla y manejarla. Ambas creencias se vinculan con la actitud y la intención conductual, aunque

investigaciones posteriores han mostrado que la utilidad puede relacionarse directamente con la intención, sin que la actitud siempre actúe como mediadora indispensable (Davis, 1989; Scherer et al., 2019). La evidencia acumulada en docentes confirma que el modelo conserva capacidad explicativa, pero también advierte que sus relaciones deben examinarse según el tipo de herramienta, el nivel educativo y las condiciones institucionales en las que se pretende integrarla.

La propuesta UTAUT reorganizó distintos modelos previos y permitió analizar la aceptación desde una perspectiva más amplia. La expectativa de desempeño recoge la valoración de los beneficios funcionales; la expectativa de esfuerzo, la facilidad anticipada; la influencia social, las expectativas de personas o grupos significativos; y las condiciones facilitadoras, la disponibilidad de recursos, conocimientos y soporte para usar la tecnología (Venkatesh et al., 2003; An et al., 2023). En el ámbito educativo, esta estructura resulta especialmente pertinente porque la decisión docente no depende únicamente de una preferencia individual, sino también de las políticas escolares, la cultura profesional, el acompañamiento técnico y la compatibilidad entre la herramienta y las tareas pedagógicas, de modo que la aceptación debe interpretarse dentro del sistema de trabajo donde ocurre.

La evolución teórica también diferenció la aceptación inicial del uso continuado. El modelo de confirmación de expectativas sostiene que, después de la primera experiencia, el usuario contrasta el funcionamiento real con lo que esperaba; cuando percibe que la tecnología cumple una finalidad relevante y la experiencia resulta satisfactoria, aumenta su disposición a continuar utilizándola (Bhattacherjee, 2001; Chatterjee & Bhattacharjee, 2020). Esta distinción es importante para la inteligencia artificial, pues una intención favorable o una prueba ocasional no garantizan que la herramienta se integre de manera estable en la práctica. Por ello, estudiar la aceptación exige considerar tanto la disposición previa como la evaluación posterior del valor

obtenido, ya que la continuidad constituye una fase cualitativamente distinta de la adopción inicial.

En las aplicaciones de inteligencia artificial, los modelos generales han sido ampliados mediante factores como confianza, autoeficacia, ansiedad, conocimiento tecnológico, relevancia pedagógica y percepción de riesgos. Los estudios con docentes muestran que la intención de usar IA se vincula con la utilidad percibida, la confianza para manejarla, el conocimiento pedagógico-tecnológico y las normas del entorno, mientras que las dudas sobre transparencia, privacidad o reemplazo profesional pueden limitar una aceptación reflexiva (Ayanwale et al., 2022; Nazaretsky et al., 2022). En consecuencia, la aceptación tecnológica de la IA no debe reducirse a una actitud de entusiasmo frente a la innovación, sino comprenderse como una evaluación informada sobre su utilidad, manejabilidad, confiabilidad y coherencia con las responsabilidades educativas.

1.5.4 Aceptación tecnológica de la inteligencia artificial en el contexto educativo

La inteligencia artificial aplicada a la educación comprende sistemas capaces de generar contenidos, ofrecer recomendaciones, automatizar tareas, analizar información de aprendizaje o apoyar procesos de retroalimentación y planificación. Estas posibilidades modifican la relación tradicional entre docente, estudiante y recurso tecnológico, porque la herramienta participa en actividades que antes dependían exclusivamente de decisiones humanas; sin embargo, su valor educativo continúa condicionado por el juicio profesional del docente (Celik et al., 2022; Miao & Holmes, 2023). En este contexto, aceptar la IA no significa delegar la enseñanza en un sistema automatizado, sino reconocer determinadas funciones como útiles y compatibles con los propósitos formativos, manteniendo la responsabilidad humana sobre la selección, supervisión y evaluación de sus resultados.

La aceptación docente se configura mediante valoraciones acerca de la utilidad pedagógica y la facilidad de integración. Un sistema puede ser técnicamente sofisticado, pero

será poco aceptado si no contribuye a planificar, adaptar actividades, retroalimentar o atender necesidades concretas del alumnado; del mismo modo, una herramienta potencialmente útil puede ser descartada cuando exige procedimientos poco claros o incrementa innecesariamente la carga de trabajo (Al Darayseh, 2023; Kong et al., 2024). Por ello, la utilidad percibida debe vincularse con beneficios situados en la práctica y no con promesas generales de innovación, mientras que la facilidad de uso debe abarcar tanto la interacción con la interfaz como la posibilidad de incorporar la IA sin fragmentar la secuencia pedagógica.

El contexto institucional interviene en la formación de estas percepciones. La disponibilidad de conectividad, dispositivos, licencias, orientaciones de uso y asistencia técnica condiciona la factibilidad de la adopción, al igual que la existencia de espacios para compartir experiencias y resolver problemas pedagógicos. Las investigaciones en educación muestran que las condiciones facilitadoras, la influencia social y el conocimiento tecnológico-pedagógico se relacionan con la intención docente de utilizar IA, especialmente cuando la institución ofrece expectativas claras y oportunidades de aprendizaje profesional (Chatterjee & Bhattacharjee, 2020; An et al., 2023). Así, una aceptación sostenible no puede atribuirse únicamente a la motivación individual, porque también expresa la capacidad organizacional para convertir una tecnología disponible en un recurso realmente utilizable.

La confianza constituye otro componente central, debido a que la IA puede producir respuestas inexactas, reproducir sesgos, utilizar datos personales o presentar resultados sin explicar suficientemente el procedimiento seguido. La formación profesional puede mejorar la disposición a usar herramientas basadas en IA cuando permite comprender sus alcances, reconocer sus límites y aplicar criterios de verificación, mientras que la ausencia de orientaciones puede generar rechazo o confianza excesiva, dos respuestas igualmente problemáticas (Nazaretsky et al., 2022; Miao & Holmes, 2023). En consecuencia, la aceptación educativa debe incluir una confianza calibrada: suficiente para explorar usos pertinentes, pero

acompañada de pensamiento crítico, protección de datos y revisión humana de los productos generados.

Desde una perspectiva operativa, la aceptación tecnológica de la IA puede comprender dimensiones como utilidad percibida, facilidad de uso, actitud, intención conductual, autoeficacia, influencia social y condiciones facilitadoras. La pertinencia de cada dimensión depende del modelo adoptado y del tipo de aplicación estudiada, pero la evidencia reciente coincide en que la intención se fortalece cuando el docente identifica beneficios pedagógicos, se siente competente y encuentra respaldo en su entorno profesional (Scherer et al., 2019; Kong et al., 2024). Esta lectura multidimensional evita confundir aceptación con frecuencia de uso, puesto que un docente puede usar una herramienta por obligación sin valorarla favorablemente, o mostrar una actitud positiva sin contar todavía con condiciones para incorporarla de forma efectiva.

1.5.5 Proceso de adopción y uso continuado de la inteligencia artificial

La adopción de inteligencia artificial puede analizarse como un proceso que avanza desde el conocimiento inicial hacia la evaluación, experimentación, decisión de uso e integración en las rutinas profesionales. Durante las primeras fases, el docente forma expectativas sobre el beneficio y el esfuerzo requerido; posteriormente, la experiencia concreta permite confirmar, modificar o descartar dichas expectativas (Venkatesh et al., 2003; Bhattacherjee, 2001). Esta secuencia muestra que adoptar no equivale a realizar una prueba aislada, ya que la integración supone que la herramienta encuentre una función reconocible dentro de la planificación, enseñanza, evaluación o gestión del trabajo. Por tanto, el proceso debe examinar la transición entre intención, uso efectivo y estabilización de prácticas, evitando tratar estos momentos como si fueran equivalentes.

En la fase inicial, la decisión se relaciona con la expectativa de que la IA contribuya a una tarea concreta y pueda utilizarse con un esfuerzo razonable. La influencia de colegas,

directivos o políticas institucionales puede legitimar la exploración, mientras que el acceso a soporte y capacitación reduce la incertidumbre asociada con herramientas nuevas. En estudios con docentes, la expectativa de desempeño, la influencia social, las condiciones facilitadoras y el conocimiento específico sobre IA se han asociado con la intención de incorporación (An et al., 2023; Ayanwale et al., 2022). Esta evidencia sugiere que la adopción temprana se favorece cuando el docente comprende para qué sirve la herramienta y dispone de una ruta viable para aprender a utilizarla.

Después del primer uso, la continuidad depende de la comparación entre los beneficios esperados y los resultados obtenidos. Si la IA ahorra tiempo, mejora la organización de información o facilita una actividad pedagógica sin introducir riesgos desproporcionados, la utilidad posterior puede mantenerse; en cambio, respuestas poco confiables, procesos opacos o una elevada necesidad de corrección pueden debilitar la satisfacción y la intención de continuar (Bhattacherjee, 2001; Celik et al., 2022). Esta etapa exige valorar el costo completo del uso, incluyendo el tiempo de verificación, la adaptación de materiales y la supervisión ética. Por ello, la continuidad se construye a partir de experiencias repetidas de valor comprobable y no únicamente de la novedad tecnológica.

El uso continuado también requiere desarrollo de competencias. El docente necesita comprender principios básicos de IA, formular instrucciones pertinentes, contrastar resultados, proteger información sensible y decidir cuándo una tarea debe conservarse bajo intervención exclusivamente humana. El marco de competencias de la UNESCO organiza este aprendizaje en dimensiones vinculadas con enfoque humano, ética, fundamentos y aplicaciones, pedagogía de la IA y aprendizaje profesional, mientras que la evidencia sobre confianza docente destaca el valor de programas formativos con experiencias guiadas (Miao & Cukurova, 2024; Nazaretsky et al., 2022). En este sentido, la capacitación no debe limitarse al manejo

instrumental, pues la continuidad responsable depende de integrar conocimiento técnico, criterio pedagógico y deliberación ética.

La discontinuidad puede aparecer cuando la herramienta deja de responder a las necesidades, aumenta la carga laboral, genera incertidumbre normativa o no cuenta con respaldo institucional. También puede producirse un uso superficial, caracterizado por recurrir a la IA sin revisar sus productos ni articularlos con objetivos de aprendizaje, situación que representa permanencia técnica, pero no integración pedagógica. Las revisiones sobre IA y docencia advierten que las oportunidades de automatización conviven con desafíos de fiabilidad, equidad, privacidad y redefinición de roles profesionales (Celik et al., 2022; Miao & Holmes, 2023). Por ello, el uso continuado debe valorarse por su calidad, regularidad y coherencia con la responsabilidad docente, y no solo por la cantidad de interacciones registradas.

1.5.6 Definición de Desempeño laboral

Ausat et al. (2022) plantean que dicho desempeño emerge de la actividad laboral desarrollada dentro de un marco temporal definido, en el cual convergen la experiencia del trabajador, su nivel de compromiso con la tarea y la existencia de plazos razonables. Desde esta perspectiva, el desempeño se manifiesta a través de dimensiones como la calidad, la cantidad, la puntualidad, la eficiencia y el impacto sostenido de los resultados en el tiempo, advirtiéndose que un bajo rendimiento individual difícilmente se corrige sin la intervención del liderazgo y sin atender los factores contextuales que condicionan la ejecución del trabajo.

De forma complementaria, Bizneo (2024) define el desempeño laboral como el nivel de calidad y eficiencia con el que una persona ejecuta sus funciones diarias, al tiempo que contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la organización. Este enfoque trasciende el cumplimiento oportuno de tareas e incorpora el efecto de las acciones individuales en el aprendizaje organizacional, la mejora continua y el alcance de metas de largo plazo. Asimismo,

se subraya que la evaluación periódica del desempeño constituye un eje central de la gestión de personas, al permitir la identificación de potencialidades, la orientación de procesos de capacitación ajustados a necesidades reales y el fortalecimiento simultáneo del desarrollo individual y de la cultura organizacional.

Desde una aproximación cualitativa, OpenHR (2024) concibe el desempeño laboral como la forma específica en que el trabajador ejecuta sus responsabilidades dentro del entorno organizacional. En este marco, la valoración no se limita al logro de objetivos y estándares, sino que considera la calidad del trabajo, la capacidad de adaptación ante cambios en las demandas y la contribución efectiva al equipo y a la organización en su conjunto. La coherencia entre las expectativas del liderazgo y las acciones del colaborador se presenta como un elemento clave, dado que incide tanto en los niveles de productividad como en la consolidación de la cultura organizacional.

Finalmente, Suseno et al. (2023) entienden el desempeño laboral como la manifestación observable de un esfuerzo consciente orientado al cumplimiento integral de los objetivos asignados. Esta concepción enfatiza que la ejecución del trabajo se sustenta en competencias previamente definidas, en la experiencia acumulada y en un compromiso explícito con la responsabilidad asumida. El aspecto ético que acompaña la realización de las tareas se refleja directamente en la calidad de los resultados obtenidos, lo que permite afirmar que el desempeño laboral no se limita a la simple ejecución mecánica ni al control del tiempo, sino que implica concentración, involucramiento y entrega integral en la actividad desempeñada.

1.5.7 Dimensiones del desempeño laboral

- Desempeño de la tarea

Según Van Zyl et al. (2024) el desempeño de la tarea señala hasta qué alcance un ser humano está facultado para de desarrollar con éxito las funciones concretas requeridas en su puesto de trabajo o en su formación académica. Esta noción pone énfasis en el cumplimiento

de actividades en función de criterios previamente definidos, midiendo la precisión, la velocidad y la calidad. Dado que la ejecución efectiva de tareas constituye la unidad básica de la productividad, constituye un eje central en las evaluaciones de desempeño: al capturar el grado de cumplimiento de requisitos operativos, revela la competencia técnica y el aprovechamiento de quien afronta responsabilidades delimitadas.

- Desempeño contextual

Bernal et al. (2020) describen el desempeño contextual como el conjunto de conductas intencionales y proactivas que los miembros de una organización manifiestan más allá de las funciones formales de su puesto, con el objetivo de favorecer un entorno laboral positivo y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Este tipo de desempeño se evidencia cuando el trabajador trasciende las exigencias explícitas de su rol y, por ejemplo, brinda apoyo a un colega, contribuye a generar un ambiente de trabajo más colaborativo o impulsa mejoras en procesos no formalizados. Tales acciones no solo benefician a otros miembros del equipo, sino que refuerzan la cultura organizacional y el sentido de pertenencia, con efectos directos en la calidad de los resultados y en el bienestar colectivo.

- Desempeño contraproducente

Martínez (2020) define el desempeño contraproducente como el conjunto de conductas intencionales que generan efectos perjudiciales para la organización, ocasionando pérdidas en diversas áreas. En el contexto empresarial actual, este tipo de comportamiento produce tanto consecuencias directas —como la sustracción de recursos o la disminución del rendimiento— como impactos indirectos, entre ellos el deterioro de la reputación organizacional y la necesidad de destinar recursos a procesos de corrección, reparación o sustitución. Aunque la responsabilidad rara vez se reconoce de manera explícita, las dinámicas que se reproducen evidencian prácticas contrarias a los principios de colaboración y alineación con la misión organizacional.

Por su parte, Antonio y Nava (2023) señalan que el desempeño contraproducente se manifiesta a través de un repertorio específico de acciones, entre las que se incluyen el sabotaje, la omisión deliberada de controles básicos, la difusión de información que induce al error, la apropiación indebida de bienes y actitudes que desmotivan a los compañeros y distorsionan los objetivos colectivos. Una vez normalizadas, estas conductas tienden a perpetuarse, especialmente cuando las señales de alerta son minimizadas y los mecanismos disciplinarios o de evaluación pierden eficacia al ser percibidos más como amenazas que como instrumentos de mejora. Asimismo, los autores advierten que, aunque muchas de estas acciones responden a una intención consciente, su carácter ambiguo dificulta su detección temprana y complica su erradicación en el corto plazo.

1.5.8 Enfoques y modelos teóricos del desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere principalmente a comportamientos y acciones que contribuyen a los objetivos de una organización, y no debe confundirse de manera automática con los resultados finales, porque estos también dependen de recursos, condiciones externas y trabajo colectivo. Los modelos contemporáneos lo conciben como un constructo multidimensional que incluye el cumplimiento de tareas centrales, conductas que sostienen el entorno organizacional, capacidad de adaptación y ausencia de comportamientos contraproducentes (Koopmans et al., 2011; Griffin et al., 2007). Esta distinción permite evaluar lo que la persona realiza dentro de su rol sin atribuirle resultados que exceden su control, de modo que el desempeño se comprende mejor como un patrón de conductas relevantes que como una cifra aislada de productividad.

El desempeño de tarea comprende la ejecución competente de las funciones que definen el puesto. Incluye calidad, precisión, oportunidad, dominio de procedimientos, organización y cumplimiento de responsabilidades, aunque sus indicadores específicos varían según la ocupación. Koopmans et al. (2011) identifican esta dimensión como uno de los componentes

más consistentes en los marcos de desempeño individual, mientras que la perspectiva de roles laborales señala que la competencia debe analizarse en relación con las demandas concretas del trabajo (Griffin et al., 2007). En profesiones complejas, el desempeño de tarea no se limita a producir más, sino a actuar con estándares técnicos y profesionales, por lo que su evaluación necesita criterios ajustados al contenido real de la función.

El desempeño contextual reúne comportamientos que favorecen el ambiente social y organizacional donde se ejecutan las tareas. Comprende colaboración, iniciativa, apoyo a colegas, comunicación, compromiso con normas y participación en actividades que exceden el mínimo formal del puesto. Este componente adquiere relevancia en trabajos interdependientes, porque la contribución individual se articula con equipos, usuarios y objetivos institucionales, de manera que la calidad del entorno influye en la posibilidad de cumplir las tareas principales (Griffin et al., 2007; OECD, 2020). Por consiguiente, valorar el desempeño exclusivamente mediante productos individuales omite una parte sustantiva del trabajo, especialmente en organizaciones donde la coordinación y el aprendizaje colectivo forman parte de la función profesional.

La adaptabilidad y la proactividad amplían los modelos tradicionales frente a contextos cambiantes. La adaptabilidad se expresa en la capacidad de responder a nuevas exigencias, aprender procedimientos y ajustar conductas, mientras que la proactividad supone anticipar problemas y promover mejoras antes de que sean solicitadas. El modelo de Griffin et al. (2007) integra competencia, adaptación y proactividad en los niveles de tarea, equipo y organización, y los marcos actuales de competencia digital docente resaltan que las transformaciones tecnológicas demandan aprendizaje profesional continuo (UNESCO, 2018). En consecuencia, el buen desempeño no solo implica mantener estándares conocidos, sino también reorganizar la actuación cuando cambian las herramientas, las necesidades o las condiciones del entorno.

Los comportamientos contraproducentes completan una visión equilibrada del desempeño al considerar acciones que perjudican el funcionamiento, como incumplimientos, uso inadecuado de recursos, conflictos evitables o negligencia. Su inclusión evita asumir que un alto resultado en una dimensión compensa automáticamente prácticas que deterioran la calidad, la seguridad o la convivencia laboral. La revisión de Koopmans et al. (2011) muestra que esta dimensión aparece de manera recurrente en los modelos integrales, mientras que la evaluación profesional promovida por la OECD (2020) destaca la necesidad de considerar prácticas, responsabilidades y condiciones de trabajo mediante criterios múltiples. Así, un modelo sólido debe reconocer tanto las contribuciones positivas como las conductas que pueden debilitar el desempeño sostenible.

- **Modelo de desempeño laboral individual de Koopmans et al. (2011, 2013, 2014)**

El modelo seleccionado para la presente investigación corresponde al enfoque de desempeño laboral individual desarrollado por Koopmans et al. (2011), quienes, a partir de una revisión sistemática, establecieron las principales dimensiones que conforman el desempeño individual. Sobre esta base, Koopmans et al. (2013) desarrollaron el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), identificando una estructura compuesta por desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. Posteriormente, Koopmans et al. (2014) perfeccionaron el instrumento mediante análisis Rasch, dando lugar a la versión IWPQ 1.0. En el contexto peruano, Geraldo (2022) evaluó sus propiedades psicométricas y obtuvo una versión validada de 14 ítems distribuida en las tres dimensiones señaladas, siendo esta última la versión considerada en la presente investigación.

1.5.9 Desempeño laboral docente en instituciones educativas

El desempeño laboral docente posee una naturaleza profesional y relacional, pues comprende la preparación de la enseñanza, la mediación pedagógica, la evaluación del

aprendizaje, la gestión de la convivencia y la participación en la comunidad educativa. En el Perú, el Marco de Buen Desempeño Docente organiza estas responsabilidades en dominios vinculados con la preparación, la enseñanza, la gestión articulada y el desarrollo de la profesionalidad, mientras que los marcos internacionales subrayan la autonomía, colaboración y mejora continua del profesorado (Ministerio de Educación del Perú, 2012; OECD, 2020). Esta amplitud evidencia que el desempeño no puede reducirse a la exposición de contenidos, ya que integra decisiones antes, durante y después de la interacción en el aula.

La preparación de la enseñanza implica conocer a los estudiantes, interpretar el currículo, establecer propósitos, seleccionar estrategias y prever formas de evaluación. Una planificación de calidad articula contenidos, necesidades de aprendizaje, diversidad y recursos disponibles, pero conserva flexibilidad para responder a situaciones emergentes. El marco peruano considera esta preparación como parte esencial del ejercicio docente, y las orientaciones sobre competencias tecnológicas señalan que los recursos digitales deben seleccionarse en función de objetivos pedagógicos, no por su novedad (Ministerio de Educación del Perú, 2012; UNESCO, 2018). Por ello, la planificación expresa desempeño cuando transforma el conocimiento profesional en decisiones coherentes y anticipa condiciones que favorecen una experiencia formativa pertinente.

Durante la enseñanza, el desempeño se manifiesta en la capacidad de involucrar a los estudiantes, promover razonamiento, ofrecer retroalimentación, regular la convivencia y construir un clima de respeto. Las rúbricas oficiales de observación de aula operacionalizan estos comportamientos mediante evidencias visibles, lo que permite analizar la práctica sin limitarse a opiniones generales sobre el docente (Ministerio de Educación del Perú, 2018; OECD, 2020). La mediación pedagógica exige además monitorear la comprensión y ajustar la actuación según las respuestas del grupo, de manera que enseñar no consiste solo en ejecutar

una planificación previa. En esta dimensión, el desempeño se reconoce en la calidad de las interacciones y en la capacidad de sostener oportunidades reales de aprendizaje.

El trabajo docente se extiende al equipo institucional y a la relación con familias y comunidad. Colaborar en la planificación, compartir recursos, participar en decisiones, analizar evidencias y asumir responsabilidades colectivas son conductas contextuales que sostienen la mejora escolar. La OECD (2020) caracteriza a los docentes como profesionales que aprenden durante su carrera, colaboran y contribuyen al desarrollo de la institución, mientras que el informe mundial sobre docentes destaca la necesidad de condiciones que favorezcan apoyo, reconocimiento y desarrollo profesional (UNESCO & International Task Force on Teachers for Education 2030, 2024). Esta perspectiva muestra que el desempeño individual se construye dentro de relaciones organizacionales y no al margen de ellas.

En entornos mediados por inteligencia artificial, el desempeño docente incorpora nuevas decisiones: determinar qué tareas pueden apoyarse con IA, verificar la calidad de las respuestas, proteger datos, explicar límites y preservar la autoría y el pensamiento de los estudiantes. El marco de competencias en IA para docentes ubica estas responsabilidades en un enfoque centrado en el ser humano, la ética, los fundamentos tecnológicos, la pedagogía y el aprendizaje profesional, mientras que la guía de IA generativa insiste en la supervisión institucional y humana (Miao & Cukurova, 2024; Miao & Holmes, 2023). Por tanto, la integración de IA constituye desempeño profesional solo cuando fortalece la enseñanza sin sustituir el juicio, la responsabilidad ni la relación educativa.

1.5.10 Evaluación y factores asociados al desempeño laboral docente

La evaluación del desempeño docente debe reconocer que la enseñanza es una actividad compleja y que ninguna medida aislada representa por sí sola la totalidad de la práctica. Las observaciones, portafolios, autoevaluaciones, opiniones de actores educativos y evidencias de aprendizaje ofrecen perspectivas diferentes, por lo que su combinación permite una valoración

más equilibrada que el uso exclusivo de un puntaje o resultado (OECD, 2020; Ministerio de Educación del Perú, 2018). La evaluación necesita además distinguir entre finalidad formativa y consecuencias administrativas, porque los instrumentos y la interpretación de resultados cambian según el propósito. En consecuencia, la calidad evaluativa depende tanto de la validez de cada evidencia como de la coherencia con que se integran las distintas fuentes.

La observación de aula resulta útil para examinar comportamientos pedagógicos visibles, como participación estudiantil, retroalimentación, promoción del pensamiento y clima de respeto. Sin embargo, debe aplicarse con criterios explícitos, evaluadores capacitados y oportunidades suficientes para evitar conclusiones basadas en una sesión excepcional. Las rúbricas del Ministerio de Educación del Perú (2018) delimitan desempeños observables, mientras que la OECD (2020) recomienda emplear múltiples medidas para triangular la práctica y reducir problemas de confiabilidad. Esta combinación permite que la evaluación no sea una fotografía descontextualizada, sino un proceso que relaciona evidencias de actuación, reflexión profesional y condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

Entre los factores individuales asociados al desempeño se encuentran la autoeficacia, el conocimiento profesional, la capacidad reflexiva y el bienestar. La síntesis de Zee y Koomen (2016) muestra relaciones entre autoeficacia docente, calidad de procesos de aula y bienestar profesional, mientras que la evidencia sobre acompañamiento indica que la formación situada y la retroalimentación pueden vincularse con mejoras en las prácticas de instrucción (Kraft et al., 2018). Estas asociaciones no implican que el desempeño dependa únicamente de rasgos personales, pero sí muestran que la percepción de competencia y las oportunidades de aprendizaje profesional forman parte del modo en que el docente enfrenta tareas complejas. Por ello, evaluar sin considerar desarrollo profesional limitaría el sentido formativo del proceso.

Los factores institucionales incluyen liderazgo, colaboración, carga laboral, recursos, reconocimiento, autonomía y acceso a formación pertinente. La OECD (2020) advierte que las

condiciones de trabajo, el estrés y las oportunidades profesionales forman parte del entorno donde se ejerce la docencia, y el informe mundial sobre docentes plantea que el apoyo y la valorización de la profesión son necesarios para sostener sistemas educativos resilientes (UNESCO & International Task Force on Teachers for Education 2030, 2024). En consecuencia, las diferencias de desempeño no deben interpretarse exclusivamente como mérito o déficit individual, porque también reflejan condiciones que facilitan o restringen la actuación profesional. Una evaluación rigurosa debe separar lo atribuible a la práctica de aquello que depende del contexto.

La aceptación de la inteligencia artificial puede considerarse un factor profesional emergente, en la medida en que la disposición, la competencia y las condiciones de uso se relacionan con la posibilidad de integrar herramientas de IA en tareas docentes. Los estudios recientes asocian la intención de uso con utilidad percibida, autoeficacia, influencia social y conocimiento tecnológico-pedagógico, mientras que los marcos de competencias añaden criterios éticos y de agencia humana (Kong et al., 2024; An et al., 2023; Miao & Cukurova, 2024). No obstante, una alta aceptación no equivale automáticamente a mejor desempeño, pues la relación depende de la pertinencia del uso, la verificación de resultados y el contexto institucional. Esta precisión permite estudiar ambos constructos sin anticipar efectos que el diseño empírico deberá determinar.

Finalmente, la interpretación de los resultados debe considerar que el desempeño docente puede variar según el nivel educativo, el área curricular, la experiencia, la disponibilidad de recursos y las características de los estudiantes. Estas condiciones no invalidan la evaluación, pero obligan a contextualizarla y a evitar comparaciones mecánicas entre docentes que trabajan bajo exigencias distintas. La OECD (2020) propone que la valoración profesional se conecte con retroalimentación y oportunidades de desarrollo, mientras que Miao y Cukurova (2024) plantean que las competencias en IA deben progresar desde la

adquisición básica hasta usos pedagógicos creativos y responsables. En consecuencia, evaluar la relación entre aceptación tecnológica y desempeño requiere instrumentos válidos para cada constructo, criterios transparentes y un análisis que reconozca tanto las capacidades individuales como las condiciones institucionales. Esta cautela metodológica preserva el carácter formativo de la evaluación y evita convertir la innovación tecnológica en un estándar descontextualizado de calidad docente.

1.5.11 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Brandhofer y Tengler (2025) en su investigación tuvieron como objetivo general analizar el nivel de aceptación de las aplicaciones de inteligencia artificial en el ámbito educativo, específicamente en docentes y estudiantes de formación docente, considerando factores tecnológicos, personales y éticos asociados al uso de la inteligencia artificial en la educación.

La metodología empleada correspondió a un diseño no experimental, de corte transeccional, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo–correlacional; el método utilizado fue el hipotético-deductivo y el nivel de investigación fue correlacional, ya que se analizaron las relaciones entre diversos factores de aceptación tecnológica y la intención de uso de la inteligencia artificial.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estandarizado, elaborado a partir de modelos consolidados de aceptación tecnológica como el TAM, UTAUT y KIAM, el cual midió dimensiones como expectativas de desempeño, facilidad de uso, condiciones facilitadoras, confianza, ética de datos, escepticismo y aceptación de la inteligencia artificial.

El instrumento fue aplicado a una población conformada por docentes, estudiantes de pedagogía y formadores universitarios, obteniéndose una muestra de 813 participantes,

pertenecientes a instituciones educativas y universidades de Austria, constituyéndose como unidad de estudio los docentes y futuros docentes en contextos educativos formales.

Entre las conclusiones, los autores determinaron que existe una percepción mayoritariamente positiva sobre el potencial de la inteligencia artificial para mejorar la eficiencia y flexibilidad del trabajo docente; sin embargo, se evidenciaron altos niveles de preocupación relacionados con la ética, la transparencia de los datos y la seguridad de la información, factores que influyen directamente en la aceptación y en la intención de uso de estas tecnologías. Asimismo, se concluye que la aceptación de la inteligencia artificial depende significativamente de la experiencia previa, la formación tecnológica y el entorno institucional, resaltando la necesidad de fortalecer la alfabetización digital y la autorregulación en el uso de la tecnología.

Esta investigación contribuye directamente al desarrollo de la presente tesis, ya que aborda de manera empírica la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial en docentes, una de las variables centrales del estudio, y proporciona un sustento teórico y metodológico sólido para analizar cómo dicha aceptación puede relacionarse con procesos internos del docente, como la autorregulación, especialmente en contextos educativos formales similares a los que se investigarán en las instituciones educativas de la ciudad de Chala.

Hong (2025), en su investigación titulada “The acceptance of artificial intelligence on performance and training development: analysis of influencing from the perspective of employees”, tuvo como objetivo general analizar la aceptación de la inteligencia artificial en dos escenarios clave de la gestión de recursos humanos: la evaluación del desempeño y la capacitación y desarrollo, así como identificar los factores que influyen en dicha aceptación desde la perspectiva de los empleados. La investigación utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, de corte transversal, enfoque cuantitativo, alcance correlacional

y nivel explicativo, empleando el método inductivo. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco puntos, basado en modelos teóricos consolidados como el Technology Acceptance Model (TAM) y la Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT). El instrumento fue aplicado a una muestra de 89 empleados de diversas organizaciones y sectores laborales, recolectados mediante muestreo no probabilístico por juicio y bola de nieve, en un contexto organizacional general. Los resultados evidenciaron que los empleados presentan una actitud positiva y abierta hacia la aceptación de la inteligencia artificial, siendo ligeramente mayor en el escenario de capacitación y desarrollo que en el de evaluación del desempeño. Asimismo, se concluyó que en la evaluación del desempeño el factor más influyente es la percepción de eficiencia, mientras que en la capacitación y desarrollo destacan la percepción de apoyo organizacional y la transparencia de las recomendaciones, evidenciando que los factores que influyen en la aceptación varían según el contexto de aplicación. Esta investigación resulta relevante para la presente tesis porque aporta un sustento empírico y teórico sobre la aceptación de la inteligencia artificial y su relación con variables asociadas al desempeño laboral, además de validar instrumentos y enfoques metodológicos aplicables al ámbito educativo, contribuyendo directamente al análisis de la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas.

Antecedentes Nacionales

Rondón-Morel et al. (2024) desarrollaron una investigación cuyo objetivo general fue analizar el impacto de la aplicación de la inteligencia artificial en la formación docente, considerando sus beneficios, limitaciones y dimensiones implicadas en los procesos formativos del profesorado. En cuanto a la metodología, el estudio se enmarcó en el paradigma cognitivo, con un enfoque cualitativo, un diseño narrativo y un alcance descriptivo-interpretativo; el método utilizado fue la revisión sistemática, aplicando el protocolo PRISMA, y el nivel de

investigación fue descriptivo, ya que se centró en analizar y sintetizar evidencia científica existente sobre el uso de la inteligencia artificial en la formación docente.

La investigación se realizó mediante la técnica de revisión documental, utilizando como instrumentos fichas de análisis bibliográfico y matrices de categorización, a partir de las cuales se examinaron 11 artículos científicos seleccionados de bases de datos académicas como Scopus, SciELO, ScienceDirect, ProQuest y ResearchGate, publicados entre los años 2020 y 2024.

Respecto a la población y unidad de estudio, esta estuvo conformada por investigaciones previas relacionadas con la inteligencia artificial aplicada a la formación docente en distintos contextos educativos; no se trabajó con muestra directa de personas, sino con documentos científicos provenientes principalmente de países como España, China, Brasil, Estados Unidos, Ecuador y Grecia, constituyéndose como unidad de análisis los estudios empíricos y teóricos sobre inteligencia artificial y formación docente.

Entre las conclusiones, los autores determinaron que la inteligencia artificial tiene un impacto significativo y multidimensional en la formación docente, destacando dimensiones clave como la cognitiva, sensoriomotora, emocional y ética, las cuales evidencian que la IA facilita el aprendizaje autónomo, mejora las habilidades técnicas, fortalece competencias interpersonales y promueve una conducta ética en el uso de tecnologías educativas. No obstante, se identificaron limitaciones relevantes, como la insuficiente formación docente en el uso de la IA y la resistencia al cambio tecnológico, lo que dificulta su integración efectiva en los procesos formativos.

Esta investigación resulta relevante ya que aporta un sustento teórico y empírico sólido sobre la aceptación y el impacto de la inteligencia artificial en el ámbito docente, lo cual permite comprender cómo el uso y la integración de estas tecnologías exigen capacidades de autorregulación docente, especialmente en contextos educativos institucionales.

Gamboa (2024) en su investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera la inteligencia artificial ha impactado en las competencias digitales de los docentes del programa de Construcción Civil de una universidad nacional. En relación con la metodología, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, empleando el método hipotético-deductivo, con un tipo de investigación básica, diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo, ya que se orientó a analizar el impacto de la inteligencia artificial en las competencias digitales docentes sin manipular las variables de estudio.

Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta, siendo el instrumento un cuestionario estructurado, el cual permitió medir las dimensiones relacionadas con el uso de la inteligencia artificial, tales como indagación y uso, contribución en actividades académicas, creatividad e innovación tecnológica. La población estuvo conformada por 300 estudiantes del programa de Construcción Civil, mientras que la muestra fue de 30 estudiantes pertenecientes al octavo, noveno y décimo ciclo, quienes evaluaron el desempeño docente respecto al uso de la inteligencia artificial; la unidad de estudio fueron los docentes del programa académico, en una universidad nacional de la ciudad de Lima, Perú.

Respecto a las conclusiones, se determinó que la inteligencia artificial ha impactado significativamente en las competencias digitales de los docentes, evidenciándose que el 89 % de los participantes indicó que los docentes siempre o casi siempre emplean la inteligencia artificial en sus actividades académicas; asimismo, el 90 % señaló que la contribución y desarrollo de actividades con inteligencia artificial se aplica de manera constante, y el 91 % manifestó que la creatividad e innovación apoyadas en inteligencia artificial se evidencian de forma frecuente. En términos generales, más del 77 % de los estudiantes consideró que los docentes utilizan normalmente la inteligencia artificial, contribuyendo de manera significativa al fortalecimiento de sus competencias digitales.

Esta investigación aporta ya que aborda la inteligencia artificial como variable tecnológica, permitiendo comprender su influencia en el desempeño docente y en el desarrollo de competencias digitales, lo cual constituye un antecedente relevante.

Antecedentes Locales

Luna (2024) desarrolló una investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el desarrollo de las competencias informáticas y las habilidades de investigación en los docentes de las instituciones educativas Salesiano Don Bosco, Romeo Luna Victoria y Juan XXIII de la ciudad de Arequipa.

En cuanto a la metodología, el estudio presentó un enfoque cuantitativo, fue de tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional, empleando un diseño no experimental y de corte transversal; el método utilizado fue el inductivo–deductivo, ya que se buscó analizar el comportamiento de las variables sin manipularlas, en un solo momento del tiempo.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose como instrumento un cuestionario estructurado, el cual permitió medir el desarrollo de las competencias informáticas (habilidades tecnológicas, pedagógicas, informacionales y comunicativas digitales) y las habilidades de investigación (búsqueda de información, dominio metodológico, sistematización y comunicación de resultados), presentando adecuados niveles de validez y confiabilidad.

La población estuvo conformada por 104 docentes de las instituciones educativas Salesiano Don Bosco, Romeo Luna Victoria y Juan XXIII, cuyas edades oscilaban entre los 30 y 55 años, de ambos sexos; la unidad de estudio fueron los docentes de dichas instituciones educativas ubicadas en la ciudad de Arequipa, durante el año 2023.

Respecto a las conclusiones, se determinó que existe una relación positiva muy alta entre el desarrollo de las competencias informáticas y las habilidades de investigación en los docentes, obteniéndose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de rs = 0,932 con un

nivel de significancia $p < 0,05$, lo que indica que a mayor desarrollo de las competencias informáticas, mayor es el desarrollo de las habilidades de investigación. Asimismo, se evidenciaron relaciones positivas altas y muy altas entre las habilidades tecnológicas y la búsqueda de información, las habilidades pedagógicas y el dominio metodológico, así como entre la habilidad comunicativa digital y la comunicación de resultados de investigación.

Esta investigación aporta de manera significativa al desarrollo de la presente tesis, ya que demuestra empíricamente la importancia de las competencias tecnológicas y digitales en el desempeño docente, lo cual constituye un antecedente relevante para analizar cómo la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial puede relacionarse con procesos de autorregulación docente.

Cayro-Ríos et al. (2024) desarrollaron una investigación cuyo objetivo general fue analizar el impacto de la aplicación de la inteligencia artificial en la formación docente, considerando su integración, beneficios, limitaciones y aportes al proceso formativo del profesorado.

En cuanto a la metodología, el estudio se desarrolló bajo el paradigma cognitivo, con un enfoque cualitativo, diseño narrativo y alcance descriptivo-interpretativo; el método empleado fue la revisión sistemática, aplicando el protocolo PRISMA, y el nivel de investigación fue descriptivo, orientado a sintetizar evidencia científica relevante sobre la inteligencia artificial en la formación docente.

La investigación se realizó mediante revisión documental, utilizando como instrumentos fichas de análisis bibliográfico y matrices de categorización, a partir de las cuales se analizaron 11 artículos científicos seleccionados de bases de datos académicas como Scopus, ProQuest, ScienceDirect, SciELO y ResearchGate, publicados entre los años 2020 y 2024.

Respecto a la población y unidad de estudio, esta estuvo conformada por investigaciones científicas relacionadas con la inteligencia artificial aplicada a la formación docente en diversos contextos educativos; no se trabajó con muestra directa de personas, sino con documentos científicos, constituyéndose como unidad de análisis los estudios empíricos y teóricos sobre inteligencia artificial y formación docente a nivel internacional.

Entre las conclusiones, los autores determinaron que la inteligencia artificial tiene un impacto significativo y multifacético en la formación docente, destacando dimensiones clave como la cognitiva, sensorio-motora, emocional y ética, las cuales evidencian que la IA favorece la autoformación, la resolución de problemas, la mejora del desempeño docente y la adopción de conductas éticas en el uso de tecnologías educativas. Asimismo, se concluye que la limitada formación previa y la falta de experiencia tecnológica del profesorado constituyen barreras para una integración efectiva de la inteligencia artificial en los procesos formativos.

Esta investigación contribuye directamente al desarrollo de la presente tesis, ya que proporciona un sustento teórico y empírico sobre la aceptación e integración de la inteligencia artificial en la formación docente, lo cual permite comprender cómo el uso de estas tecnologías exige procesos de autorregulación docente.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Dado que, la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial se refiere al grado de disposición de individuos u organizaciones para adoptar, usar y mantener tecnologías basadas en IA. Es probable que, existe una relación significativa entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.

1.6.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la expectativa de desempeño y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Existe una relación significativa entre la influencia social y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Existe una relación significativa entre las condiciones facilitadoras y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Existe una relación significativa entre la usabilidad y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Existe una relación significativa entre la capacidad de aprendizaje y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Existe una relación significativa entre la intención conductual y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Existe una relación significativa entre la actitud hacia la tecnología y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.
- Existe una relación significativa entre el comportamiento de uso y el desempeño laboral en instituciones educativas en la ciudad de Chala en Arequipa al 2026.

CAPÍTULO II

2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

2.1. Técnicas e instrumentos

La técnica de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación es la encuesta, debido a que permite obtener información directa, sistemática y cuantificable de los docentes respecto a las variables de estudio.

2.2. Estructuras de los Instrumentos

El instrumento utilizado en esta investigación es el cuestionario, el cual se encuentra estructurado en dos secciones diferenciadas, correspondientes a cada variable de estudio, sustentadas en instrumentos validados a nivel internacional.

Variable 1: Aceptación tecnológica de la inteligencia artificial

Para la medición de la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial, se empleó el cuestionario desarrollado y validado por Or y Chapman (2022). Este instrumento ha demostrado adecuados niveles de validez y confiabilidad en contextos educativos y se adapta conceptualmente al estudio de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial.

El cuestionario está conformado por 8 dimensiones, con un total de 20 ítems, distribuidos de la siguiente manera:

- Expectativa de desempeño (2 ítems).
- Influencia social (3 ítems).
- Condiciones facilitadoras (3 ítems).
- Usabilidad (3 ítems).
- Capacidad de aprendizaje (2 ítems).
- Intención conductual de uso (2 ítems).
- Actitud hacia la tecnología (3 ítems).
- Comportamiento de uso (2 ítems).

Este instrumento se responde mediante una escala tipo Likert, adaptada al contexto educativo local.

Variable 2: Desempeño laboral

Para la medición del desempeño laboral se utilizó la versión validada en población peruana por Geraldo (2022) del Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). El instrumento fue desarrollado originalmente por Koopmans et al. (2013), a partir del marco conceptual del desempeño laboral individual previamente sistematizado por Koopmans et al. (2011), y posteriormente perfeccionado mediante análisis Rasch hasta obtener la versión IWPQ 1.0 (Koopmans et al., 2014). Geraldo (2022) realizó la validación de la escala en colaboradores peruanos, obteniendo una versión final de 14 ítems distribuidos en tres dimensiones: Para el procesamiento de los puntajes, los cuatro ítems de desempeño contraproducente, formulados en sentido negativo, fueron recodificados inversamente antes de calcular el puntaje de la dimensión y el puntaje global de desempeño laboral, de modo que los valores más altos representen consistentemente una valoración más favorable del desempeño.

- Desempeño de tarea (4 ítems).
- Desempeño contextual (6 ítems).
- Desempeño contraproducente (4 ítems).

2.3. Campo de verificación

2.3.1 Ámbito

El estudio se desarrolló en instituciones educativas de la ciudad de Chala, provincia de Caravelí, región Arequipa, considerando el contexto educativo local y sus características organizacionales y tecnológicas.

2.3.2 Temporalidad

La investigación se ejecutó durante el periodo comprendido entre enero de 2026 y abril de 2026, tiempo en el cual se realizó la recolección, procesamiento y análisis de los datos.

2.3.3 Unidades de Estudio

2.3.3.1 Población

La población de estudio está conformada por docentes que laboran en 3 instituciones educativas de la ciudad de Chala, la distribución docente por I.E. es la siguiente:

Tabla 3
Colaboradores por Institución Educativa

Institución Educativa	Cantidad de docentes
A) I. E JOSE OLAYA BALANDRA	34
B) I. E HORTENCIA PARDO MANCEBO	49
C) I.SAN JUAN BAUTISTA	18
Total	101

Nota. Adaptado en base a la presente investigación.

2.3.3.2 Muestra

Se realizó un censo, por lo tanto, la muestra es de 101 docentes.

Criterios de inclusión

- Docentes que laboren en alguna de las tres instituciones educativas consideradas en el estudio durante el periodo de recolección de datos.
- Docentes que desempeñen funciones de enseñanza en el nivel primario o secundario.
- Docentes que acepten voluntariamente participar en la investigación y completen el cuestionario de recolección de datos.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo, directivo o de apoyo que no desempeñe funciones docentes en aula.
- Docentes que se encuentren con licencia, descanso médico u otra condición que impida su participación durante el periodo de aplicación del instrumento.
- Docentes cuyos cuestionarios se encuentren incompletos o presenten respuestas que impidan su procesamiento estadístico.

2.4. Estrategia de recolección de datos

La información fue recolectada mediante una encuesta elaborada en Google Forms, cuyas respuestas serán sistematizadas en Microsoft Excel una vez concluida su aplicación. Posteriormente, los datos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 26, donde se realizó el análisis estadístico correspondiente. Se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos descriptivos para la interpretación inicial de los resultados y, finalmente, se aplicó un análisis inferencial orientado a determinar la relación entre las variables de estudio, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, según el comportamiento de la distribución de los datos.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Análisis de los resultados descriptivos

3.1.1 Datos de control

Tabla 4

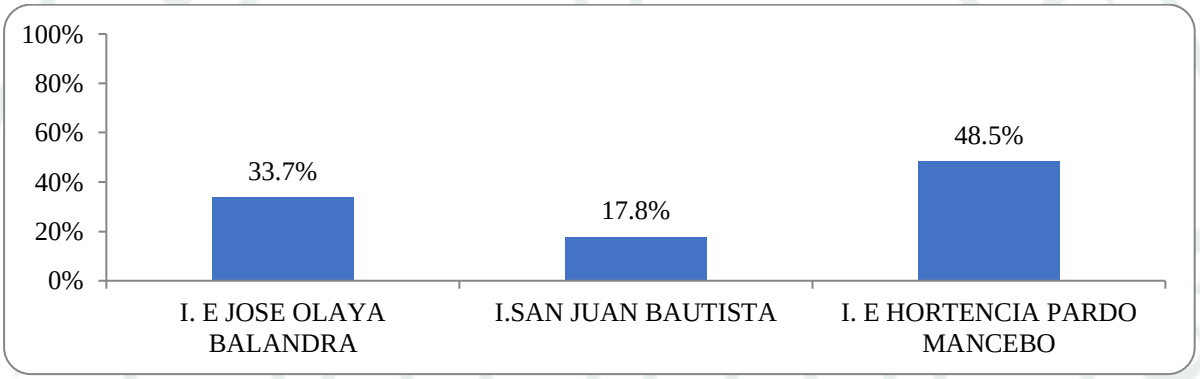
Distribución de institución educativa codificada

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
I. E JOSE OLAYA BALANDRA	34	33.7 %	33.7 %	33.7 %
I.SAN JUAN BAUTISTA	18	17.8 %	17.8 %	51.5 %
I. E HORTENCIA PARDO MANCEBO	49	48.5 %	48.5 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 1

Distribución de institución educativa codificada



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La categoría predominante fue la I.E HORTENCIA PARDO MANCEBO, con 49 docentes (48.5 %), como segundo lugar tenemos a la I.E JOSE OLAYA BALANDRA con 34 docente (33.7%) y por último a la I.E SAN JUAN BAUTIZTA con 18 docentes (17.8 %). Este resultado describe la composición de los casos analizados y debe emplearse como contexto para interpretar los resultados sustantivos; por sí solo no implica diferencias en la aceptación tecnológica ni en el desempeño laboral.

Tabla 5

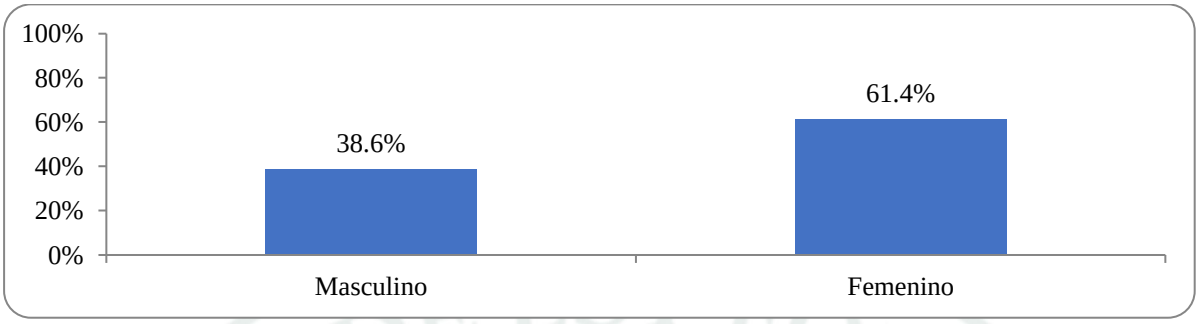
Distribución de sexo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	39	38.6 %	38.6 %	38.6 %
Femenino	62	61.4 %	61.4 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 2

Distribución de sexo



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La categoría predominante fue femenina, con 62 docentes (61.4 %), mientras que la categoría de los masculinos solo es (38.6%) En este resultado podemos apreciar la diferencia notable entre ambos grupos dentro de las instituciones de Chala, este fenómeno refleja una tendencia demográfica y laboral característica del sector educativo, donde el personal femenino suele predominar de manera significativa en las instituciones escolares.

Tabla 6

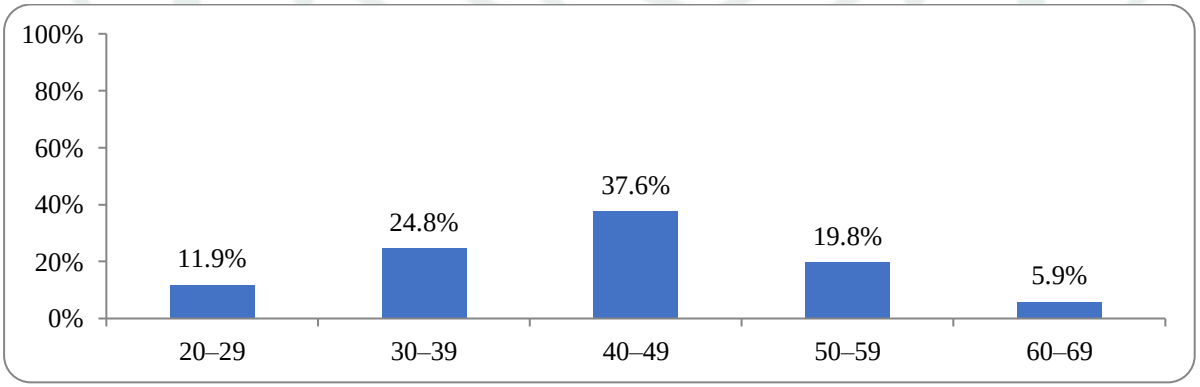
Distribución de edad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20–29 años	12	11,9 %	11,9 %	11,9 %
30–39 años	25	24,8 %	24,8 %	36,6 %
40–49 años	38	37,6 %	37,6 %	74,3 %
50–59 años	20	19,8 %	19,8 %	94,1 %
60–69 años	6	5,9 %	5,9 %	100,0 %
Total	101	100,0 %	100,0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 3

Distribución agrupada de la edad



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La categoría predominante fue la de 40 a 49 años, con 38 docentes (37,6 %), la presencia de docentes jóvenes de 20 a 29 años (11.9%) evidencia una incorporación paulatina de nuevas generaciones al sector de la educación y por último podemos apreciar también el porcentaje de profesores de 60 a 69 años es bajo (5.9%) lo cual indica que la cantidad de docentes que están pronto a jubilarse es reducida. Este resultado nos indica que los docentes de Chala se encuentran en la etapa central de su vida laboral con poca presencia de profesores jóvenes.

Tabla 7

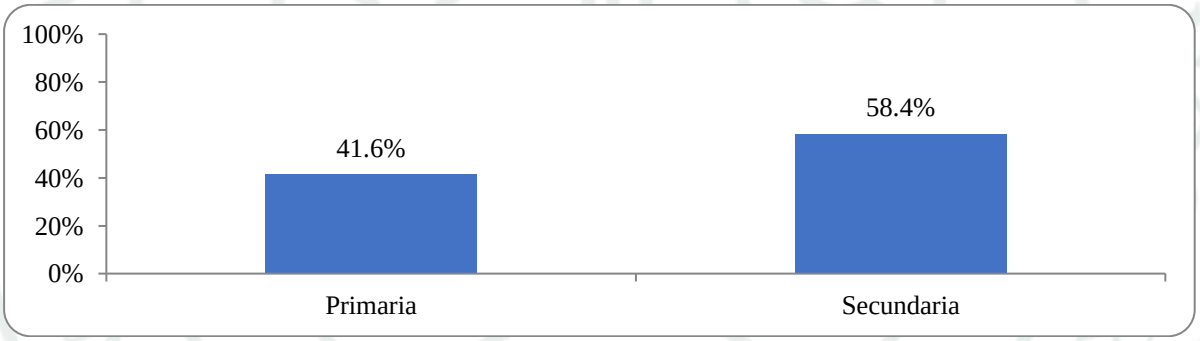
Distribución de nivel educativo en el que labora

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	42	41.6 %	41.6 %	41.6 %
Secundaria	59	58.4 %	58.4 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 4

Distribución de nivel educativo en el que labora



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La categoría predominante fue secundaria, con 59 docentes (58.4 %), mientras que el nivel primario constituye una categoría mínima con 42 profesores (41.6%) Este resultado describe una mayor concentración de la plana docente en el nivel secundario en comparación con el nivel primario, también podemos apreciar que hay mayor demanda de personal para el nivel secundario.

Tabla 8

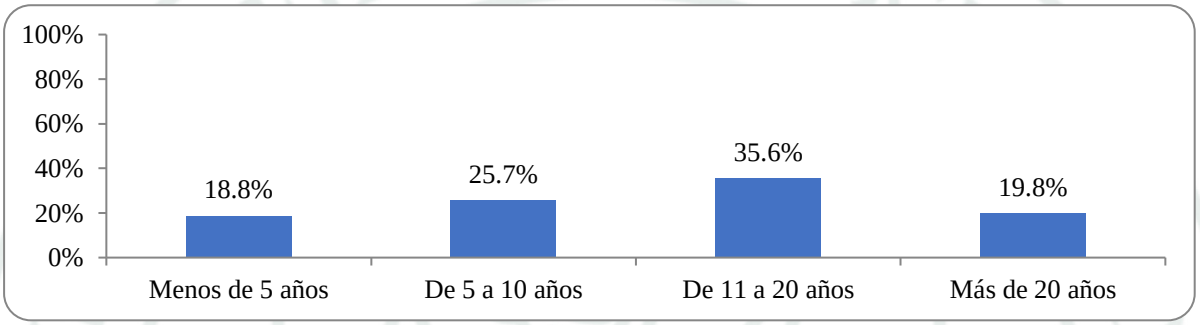
Distribución de años de experiencia docente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 5 años	19	18.8 %	18.8 %	18.8 %
De 5 a 10 años	26	25.7 %	25.7 %	44.6 %
De 11 a 20 años	36	35.6 %	35.6 %	80.2 %
Más de 20 años	20	19.8 %	19.8 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 5

Distribución de años de experiencia docente



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La categoría predominante fue de 11 a 20 años, con 36 docentes (35.6 %), el grupo más pequeño fue el de Menos de 5 años (18.8%). Este resultado describe que más de 55% de los profesores tiene más de 11 años de experiencia. Esto quiere decir que hay una estabilidad laboral y que hay un cuerpo docente con una trayectoria consolidada, lo cual significa un sólido conocimiento pedagógico, aunque también podemos apreciar que hay la incorporación de personas jóvenes que pueden traer nuevos conocimientos

Tabla 9

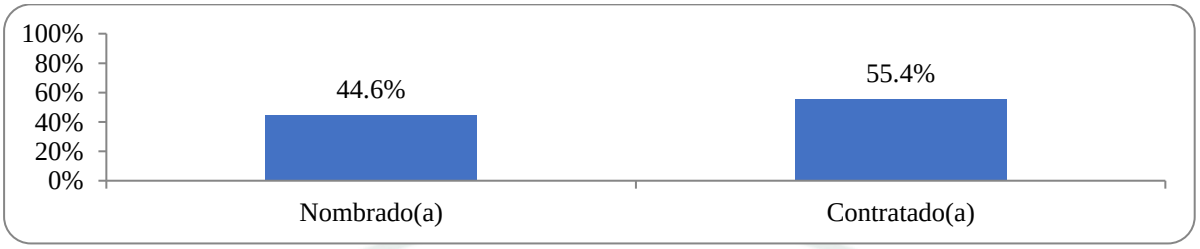
Distribución de condición laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado(a)	45	44.6 %	44.6 %	44.6 %
Contratado(a)	56	55.4 %	55.4 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 6

Distribución de condición laboral



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La categoría predominante fue contratado(a), con 56 docentes (55.4 %). La condición laboral de los docentes en las instituciones educativas de Chala presenta un predominio de la modalidad de contratación temporal sobre la estabilidad.

3.1.2 Niveles de dimensiones y variables

Tabla 10

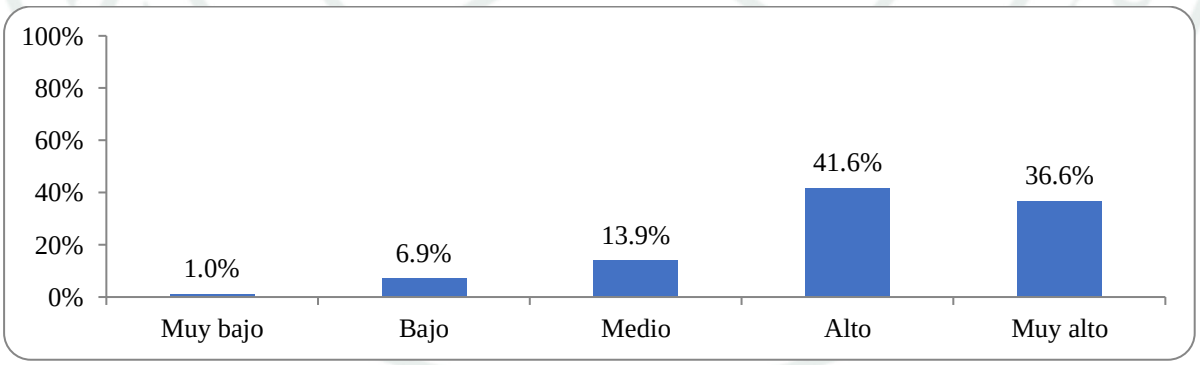
Niveles de expectativa de desempeño

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1.0 %	1.0 %	1.0 %
Bajo	7	6.9 %	6.9 %	7.9 %
Medio	14	13.9 %	13.9 %	21.8 %
Alto	42	41.6 %	41.6 %	63.4 %
Muy alto	37	36.6 %	36.6 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 7

Niveles de expectativa de desempeño



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de expectativa de desempeño se concentró principalmente en el nivel alto, registrado por 42 docentes (41.6 %); en segundo lugar se ubicó el nivel muy alto, con 37 participantes (36.6 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la

mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente rapidez para efectuar tareas docentes y productividad en las actividades pedagógicas en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 11

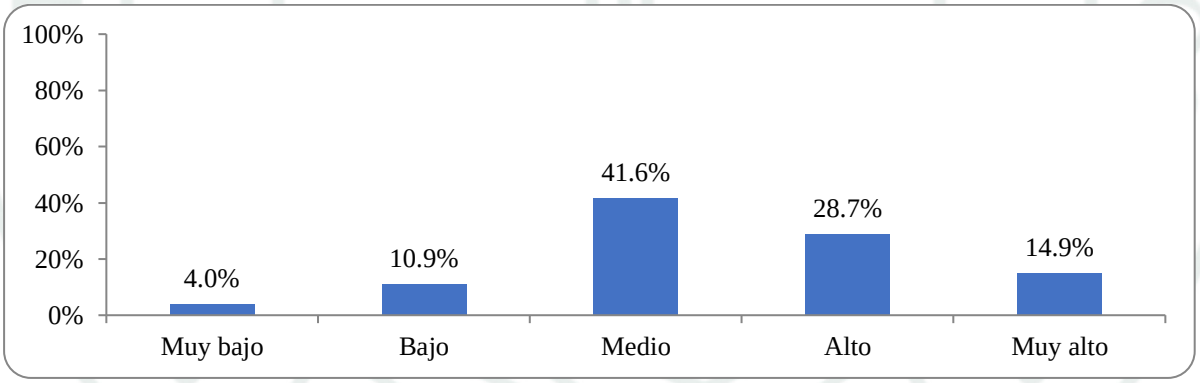
Niveles de influencia social

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	4	4.0 %	4.0 %	4.0 %
Bajo	11	10.9 %	10.9 %	14.9 %
Medio	42	41.6 %	41.6 %	56.4 %
Alto	29	28.7 %	28.7 %	85.1 %
Muy alto	15	14.9 %	14.9 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 8

Niveles de influencia social



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de influencia social se concentró principalmente en el nivel medio, registrado por 42 docentes (41.6 %); en segundo lugar se ubicó el nivel alto, con 29 participantes (28.7 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente valoración de directivos y colegas, junto con el apoyo percibido de la institución en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos

frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 12

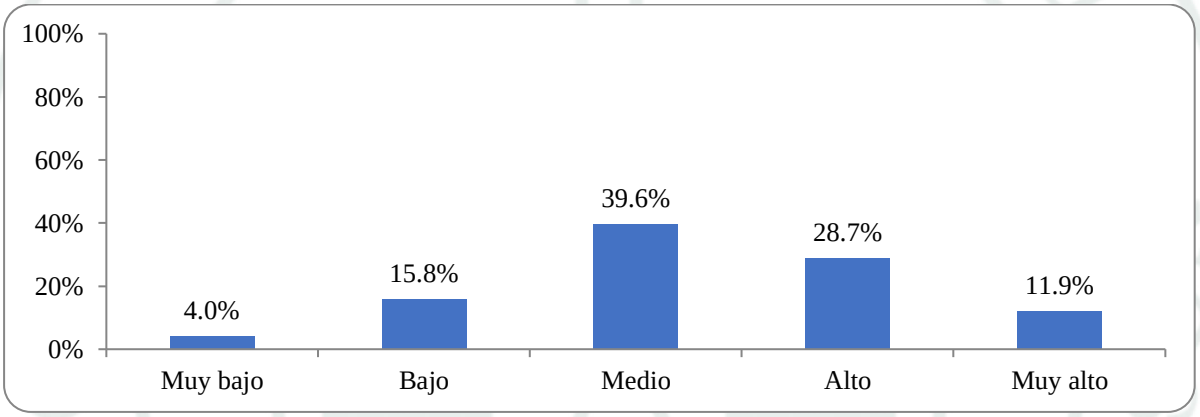
Niveles de condiciones facilitadoras

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	4	4.0 %	4.0 %	4.0 %
Bajo	16	15.8 %	15.8 %	19.8 %
Medio	40	39.6 %	39.6 %	59.4 %
Alto	29	28.7 %	28.7 %	88.1 %
Muy alto	12	11.9 %	11.9 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 9

Niveles de condiciones facilitadoras



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de condiciones facilitadoras se concentró principalmente en el nivel medio, registrado por 40 docentes (39.6 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel alto, con 29 participantes (28.7 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente disponibilidad de recursos, compatibilidad tecnológica y acceso a soporte institucional en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 13

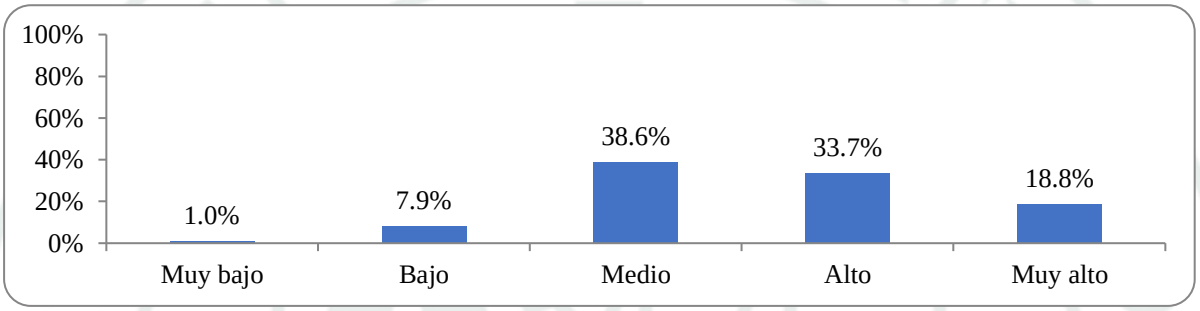
Niveles de usabilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1.0 %	1.0 %	1.0 %
Bajo	8	7.9 %	7.9 %	8.9 %
Medio	39	38.6 %	38.6 %	47.5 %
Alto	34	33.7 %	33.7 %	81.2 %
Muy alto	19	18.8 %	18.8 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 10

Niveles de usabilidad



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de usabilidad se concentró principalmente en el nivel medio, registrado por 39 docentes (38.6 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel alto, con 34 participantes (33.7 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente facilidad de uso, integración de funciones y coherencia del funcionamiento de la IA en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 14

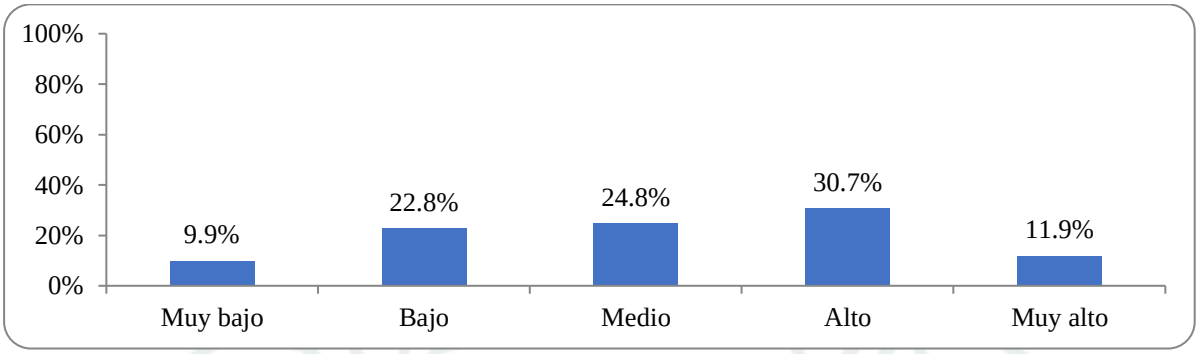
Niveles de capacidad de aprendizaje

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	10	9.9 %	9.9 %	9.9 %
Bajo	23	22.8 %	22.8 %	32.7 %
Medio	25	24.8 %	24.8 %	57.4 %
Alto	31	30.7 %	30.7 %	88.1 %
Muy alto	12	11.9 %	11.9 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 11

Niveles de capacidad de aprendizaje



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de capacidad de aprendizaje se concentró principalmente en el nivel alto, registrado por 31 docentes (30.7 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel medio, con 25 participantes (24.8 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente aprendizaje autónomo y baja dependencia de apoyo técnico especializado en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 15

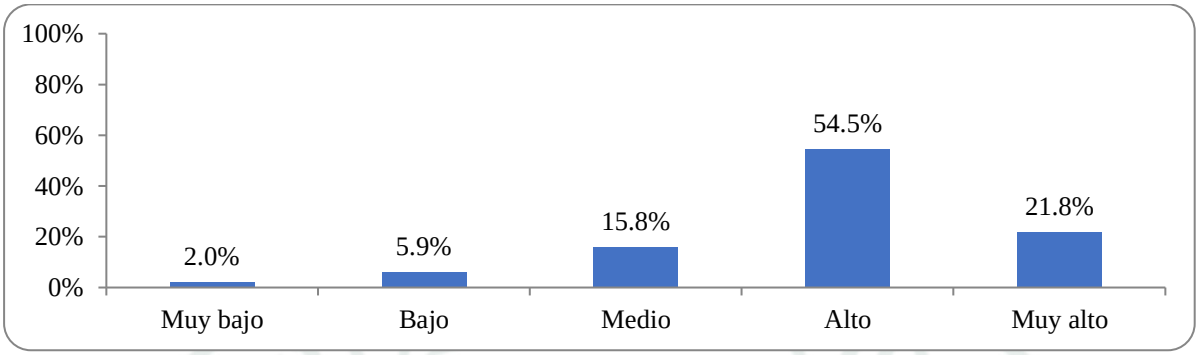
Niveles de intención conductual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	2.0 %	2.0 %	2.0 %
Bajo	6	5.9 %	5.9 %	7.9 %
Medio	16	15.8 %	15.8 %	23.8 %
Alto	55	54.5 %	54.5 %	78.2 %
Muy alto	22	21.8 %	21.8 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 12

Niveles de intención conductual



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de intención conductual se concentró principalmente en el nivel alto, registrado por 55 docentes (54.5 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel muy alto, con 22 participantes (21.8 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente propósito de utilizar IA durante los próximos meses y expectativa de uso frecuente en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 16

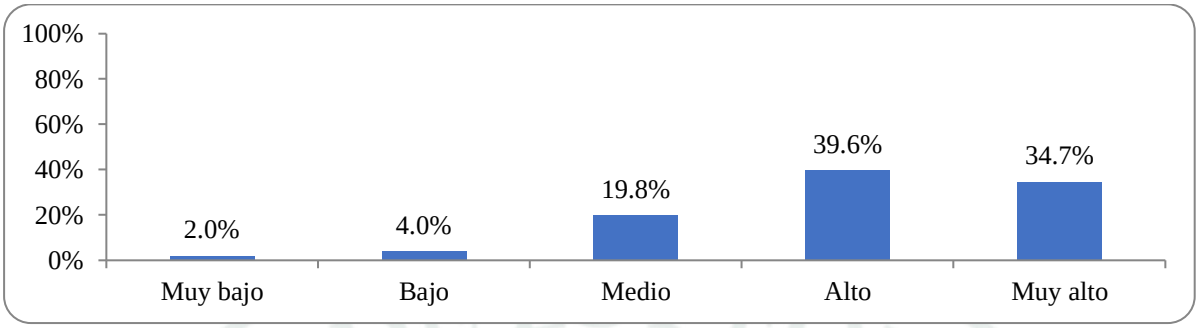
Niveles de actitud hacia la tecnología

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	2.0 %	2.0 %	2.0 %
Bajo	4	4.0 %	4.0 %	5.9 %
Medio	20	19.8 %	19.8 %	25.7 %
Alto	40	39.6 %	39.6 %	65.3 %
Muy alto	35	34.7 %	34.7 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 13

Niveles de actitud hacia la tecnología



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de actitud hacia la tecnología se concentró principalmente en el nivel alto, registrado por 40 docentes (39.6 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel muy alto, con 35 participantes (34.7 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente beneficio percibido, valoración favorable y apreciación pedagógica positiva de la IA en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 17

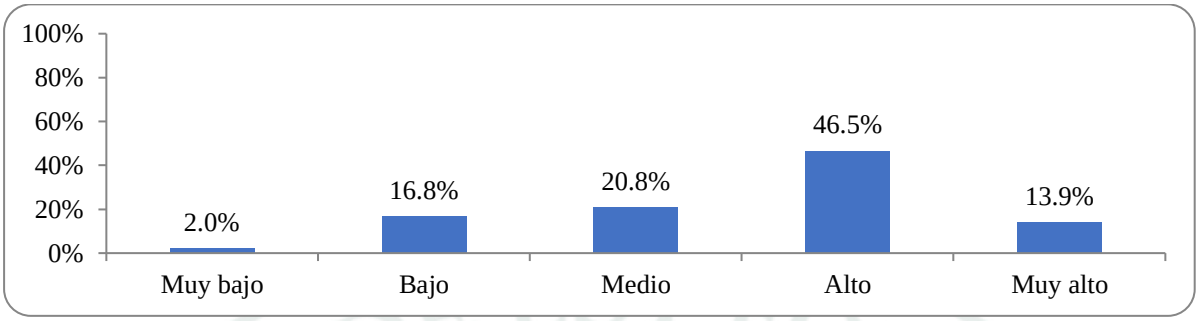
Niveles de comportamiento de uso

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	2.0 %	2.0 %	2.0 %
Bajo	17	16.8 %	16.8 %	18.8 %
Medio	21	20.8 %	20.8 %	39.6 %
Alto	47	46.5 %	46.5 %	86.1 %
Muy alto	14	13.9 %	13.9 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 14

Niveles de comportamiento de uso



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de comportamiento de uso se concentró principalmente en el nivel alto, registrado por 47 docentes (46.5 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel medio, con 21 participantes (20.8 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente frecuencia y tiempo dedicado al empleo de IA en la práctica docente en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 18

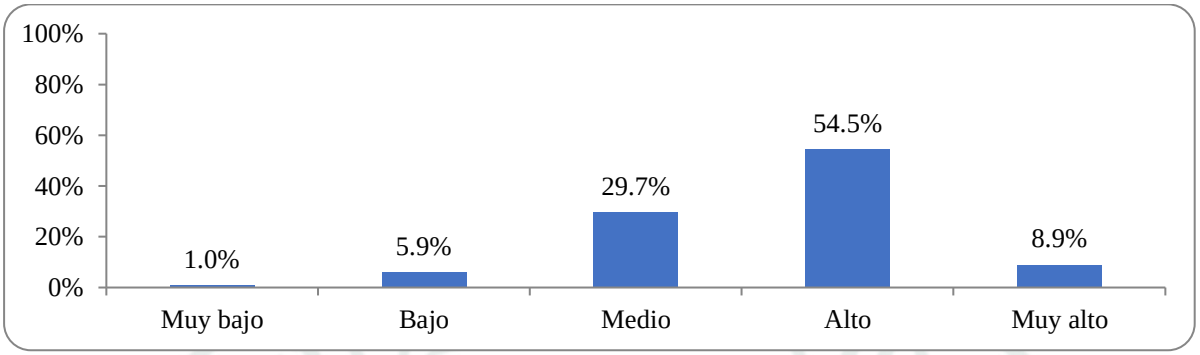
Niveles de aceptación tecnológica de la IA

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1.0 %	1.0 %	1.0 %
Bajo	6	5.9 %	5.9 %	6.9 %
Medio	30	29.7 %	29.7 %	36.6 %
Alto	55	54.5 %	54.5 %	91.1 %
Muy alto	9	8.9 %	8.9 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 15

Niveles de aceptación tecnológica de la IA



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de aceptación tecnológica de la IA se concentró principalmente en el nivel alto, registrado por 55 docentes (54.5 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel medio, con 30 participantes (29.7 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente expectativas de desempeño, influencia social, condiciones facilitadoras, usabilidad, aprendizaje, intención, actitud y uso efectivo en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 19

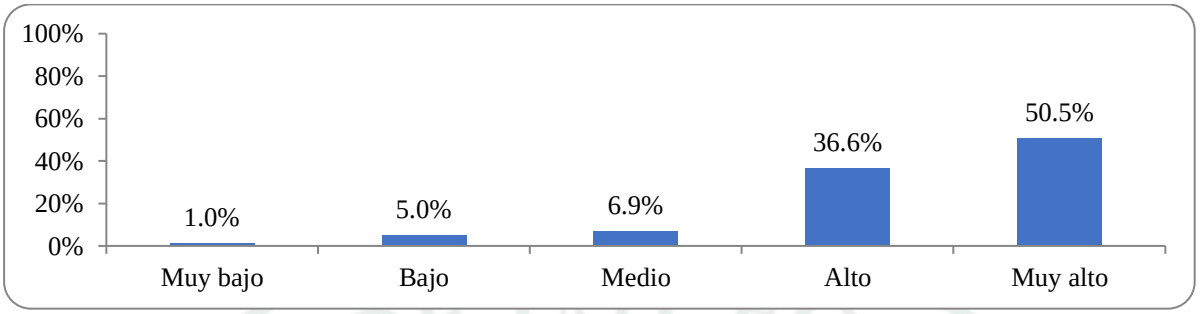
Niveles de desempeño de tarea

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1.0 %	1.0 %	1.0 %
Bajo	5	5.0 %	5.0 %	5.9 %
Medio	7	6.9 %	6.9 %	12.9 %
Alto	37	36.6 %	36.6 %	49.5 %
Muy alto	51	50.5 %	50.5 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 16

Niveles de desempeño de tarea



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de desempeño de tarea se concentró principalmente en el nivel muy alto, registrado por 51 docentes (50.5 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel alto, con 37 participantes (36.6 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente organización, priorización, eficiencia y gestión del tiempo en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 20

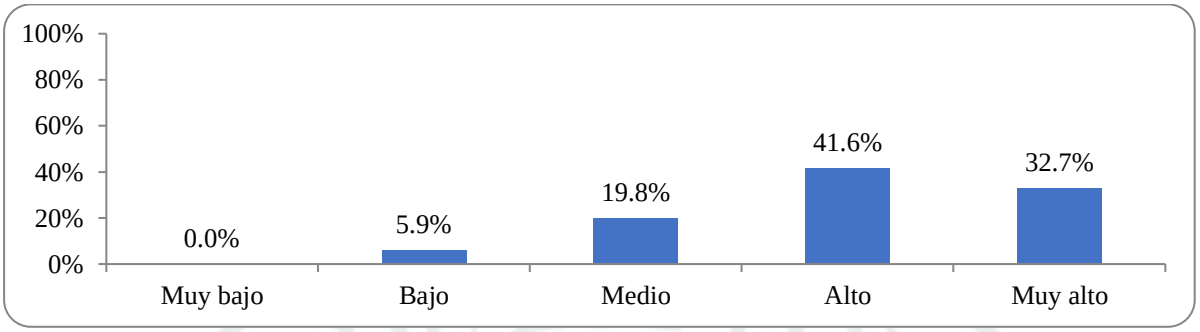
Niveles de desempeño contextual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Bajo	6	5.9 %	5.9 %	5.9 %
Medio	20	19.8 %	19.8 %	25.7 %
Alto	42	41.6 %	41.6 %	67.3 %
Muy alto	33	32.7 %	32.7 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 17

Niveles de desempeño contextual



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de desempeño contextual se concentró principalmente en el nivel alto, registrado por 42 docentes (41.6 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel muy alto, con 33 participantes (32.7 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente iniciativa, actualización, creatividad, responsabilidades adicionales, búsqueda de retos y participación en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

Tabla 21

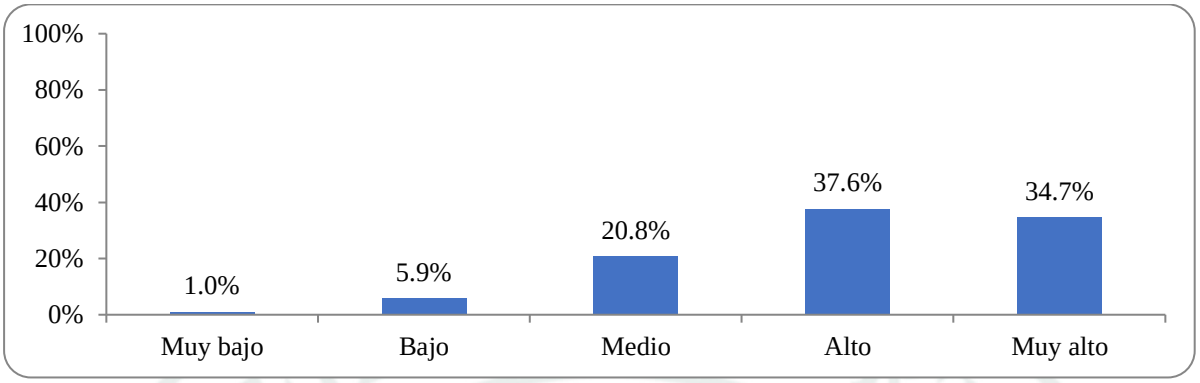
Niveles de desempeño contraproducente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1.0 %	1.0 %	1.0 %
Bajo	6	5.9 %	5.9 %	6.9 %
Medio	21	20.8 %	20.8 %	27.7 %
Alto	38	37.6 %	37.6 %	65.3 %
Muy alto	35	34.7 %	34.7 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS. Los cuatro ítems de desempeño contraproducente fueron recodificados inversamente antes de construir el puntaje de la dimensión; en consecuencia, los valores más altos expresan menor presencia de conductas contraproducentes y una valoración más favorable del desempeño.

Figura 18

Niveles de desempeño contraproducente



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Debido a la recodificación inversa aplicada a los cuatro ítems antes del cálculo de la dimensión, los niveles alto y muy alto representan una menor presencia de conductas contraproducentes y, por tanto, una valoración más favorable del desempeño. En este marco, la clasificación se concentró principalmente en el nivel alto, con 38 docentes (37.6 %), seguida del nivel muy alto, con 35 participantes (34.7 %). El resultado indica que, en la mayoría de los docentes, predominó el rechazo o la baja identificación con conductas como agravar problemas, centrarse en aspectos negativos, formular quejas o realizar críticas negativas sobre la organización. Los niveles restantes evidencian heterogeneidad en las respuestas y deben interpretarse como una descripción de la población estudiada, sin atribuir causalidad.

Tabla 22

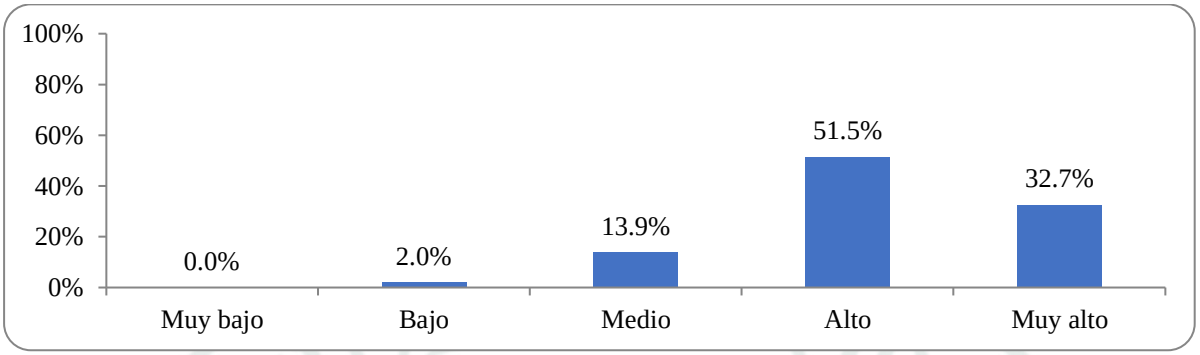
Niveles de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Bajo	2	2.0 %	2.0 %	2.0 %
Medio	14	13.9 %	13.9 %	15.8 %
Alto	52	51.5 %	51.5 %	67.3 %
Muy alto	33	32.7 %	32.7 %	100.0 %
Total	101	100.0 %	100.0 %	—

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Figura 19

Niveles de desempeño laboral



Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

La clasificación de desempeño laboral se concentró principalmente en el nivel alto, registrado por 52 docentes (51.5 %); en segundo lugar, se ubicó el nivel muy alto, con 33 participantes (32.7 %). Cuantitativamente, este patrón sitúa el promedio de respuestas de la mayoría dentro del intervalo correspondiente al primer nivel señalado. En el plano cualitativo, expresa cómo se presentan conjuntamente organización y eficiencia de las tareas, conductas contextuales proactivas y menor presencia de comportamientos contraproducentes en la población encuestada. Los niveles restantes muestran posiciones menos frecuentes, pero conservan valor descriptivo porque revelan heterogeneidad en las experiencias y percepciones; la distribución caracteriza la muestra sin atribuir causas ni efectos.

3.1.3 Resultados por ítems

Tabla 23

Tabla consolidada de respuestas de aceptación tecnológica de la IA

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
Ítem	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
El uso de la inteligencia artificial me permite realizar mis tareas docentes con mayor rapidez.	1	1.0 %	7	6.9 %	20	19.8 %	38	37.6 %	35	34.7 %
El uso de la inteligencia artificial incrementa mi productividad en el desarrollo de mis actividades pedagógicas.	1	1.0 %	5	5.0 %	18	17.8 %	49	48.5 %	28	27.7 %
Mi directivo o superior considera importante que utilice inteligencia artificial en mi labor docente.	2	2.0 %	12	11.9 %	30	29.7 %	44	43.6 %	13	12.9 %
Mis colegas consideran que debería utilizar inteligencia artificial en mis actividades educativas.	2	2.0 %	7	6.9 %	27	26.7 %	49	48.5 %	16	15.8 %
En general, la institución educativa brinda apoyo para el uso de la inteligencia artificial.	17	16.8 %	26	25.7 %	23	22.8 %	30	29.7 %	5	5.0 %
Cuento con los recursos necesarios para utilizar inteligencia artificial en mi trabajo docente.	8	7.9 %	20	19.8 %	25	24.8 %	30	29.7 %	18	17.8 %
La inteligencia artificial es compatible con las herramientas tecnológicas que utilizo habitualmente.	1	1.0 %	8	7.9 %	23	22.8 %	48	47.5 %	21	20.8 %
Existe apoyo institucional disponible cuando tengo dificultades con el uso de la inteligencia artificial	12	11.9 %	35	34.7 %	34	33.7 %	16	15.8 %	4	4.0 %
Considero que la inteligencia artificial es fácil de usar.	1	1.0 %	13	12.9 %	32	31.7 %	32	31.7 %	23	22.8 %
Las funciones de la inteligencia artificial están bien integradas entre sí.	1	1.0 %	7	6.9 %	41	40.6 %	39	38.6 %	13	12.9 %
La inteligencia artificial presenta un funcionamiento coherente y consistente	1	1.0 %	12	11.9 %	29	28.7 %	47	46.5 %	12	11.9 %
Puedo aprender a usar la inteligencia artificial sin necesidad de apoyo técnico especializado.	7	6.9 %	23	22.8 %	31	30.7 %	27	26.7 %	13	12.9 %
No requiero un aprendizaje complejo para empezar a utilizar la inteligencia artificial	6	5.9 %	25	24.8 %	30	29.7 %	31	30.7 %	9	8.9 %
En los próximos seis meses, tengo la intención de utilizar inteligencia artificial en mi labor docente.	2	2.0 %	5	5.0 %	20	19.8 %	56	55.4 %	18	17.8 %
Planeo utilizar de manera frecuente la inteligencia artificial en mis actividades educativas.	1	1.0 %	8	7.9 %	20	19.8 %	52	51.5 %	20	19.8 %
En general, considero que el uso de la inteligencia artificial es beneficioso para la labor docente.	1	1.0 %	6	5.9 %	16	15.8 %	54	53.5 %	24	23.8 %
Mi percepción del uso de la inteligencia artificial en la educación es favorable.	2	2.0 %	5	5.0 %	22	21.8 %	53	52.5 %	19	18.8 %

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
Considero positivo el uso de la inteligencia artificial en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	2	2.0 %	6	5.9 %	19	18.8 %	48	47.5 %	26	25.7 %
Utilizo la inteligencia artificial de manera frecuente en mis actividades docentes.	1	1.0 %	11	10.9 %	29	28.7 %	43	42.6 %	17	16.8 %
Dedico una cantidad considerable de tiempo al uso de la inteligencia artificial en mi práctica educativa.	2	2.0 %	23	22.8 %	34	33.7 %	34	33.7 %	8	7.9 %

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

- Apoyo institucional para el uso de inteligencia artificial

El 16,8 % de los participantes, correspondiente a 17 docentes, indicó estar totalmente en desacuerdo con que la institución educativa brinde apoyo para el uso de la inteligencia artificial. Aunque esta proporción no representa a la mayoría de la muestra, evidencia la presencia de un grupo relevante que percibe limitaciones en el acompañamiento institucional destinado a promover la integración de estas tecnologías. Esta valoración podría estar asociada con la insuficiencia de capacitaciones, orientaciones técnicas, recursos digitales, lineamientos internos o espacios de asesoramiento especializados. La ausencia percibida de respaldo institucional puede restringir la apropiación efectiva de la IA y ampliar las diferencias entre docentes con distintos niveles de competencia tecnológica. En consecuencia, el resultado pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las condiciones organizacionales que favorecen una incorporación planificada, equitativa y sostenible de estas herramientas.

- Apoyo institucional ante dificultades en el uso de la IA

El 34,7 % de los docentes, equivalente a 35 participantes, expresó estar en desacuerdo con que exista apoyo institucional disponible cuando se presentan dificultades en el uso de la inteligencia artificial. Este hallazgo evidencia una percepción desfavorable respecto de la capacidad de respuesta de las instituciones educativas frente a los problemas técnicos, operativos o formativos que pueden surgir durante la utilización de estas herramientas. La falta de asistencia oportuna podría incrementar la inseguridad tecnológica, limitar la exploración de nuevas funcionalidades y desincentivar la continuidad de uso entre los docentes con menor experiencia digital. Asimismo, la carencia de soporte puede impedir que la intención de adopción se traduzca en prácticas educativas sistemáticas y sostenidas. Por tanto, el fortalecimiento de mecanismos de orientación, acompañamiento y resolución de incidencias constituye un componente esencial para consolidar la integración institucional de la IA.

- Integración funcional de la inteligencia artificial

El 40,6 % de los encuestados, correspondiente a 41 docentes, adoptó una posición neutral respecto de la afirmación de que las funciones de la inteligencia artificial se encuentran adecuadamente integradas entre sí. La concentración de respuestas en esta categoría sugiere que una proporción considerable del profesorado aún no dispone de elementos suficientes para emitir una valoración definida sobre la articulación funcional de estas herramientas. Esta indefinición podría responder a una experiencia de uso limitada, al empleo ocasional de aplicaciones aisladas o a diferencias en la compatibilidad entre plataformas y recursos tecnológicos. También es posible que los docentes reconozcan ciertas ventajas operativas, pero mantengan dudas respecto de la coherencia, estabilidad o continuidad de las funciones disponibles. En este sentido, el resultado refleja un escenario de incertidumbre tecnológica que podría reducirse mediante experiencias de uso guiadas y procesos de capacitación más sistemáticos.

- Intención de utilizar inteligencia artificial en los próximos seis meses

El 55,4 % de los docentes, equivalente a 56 participantes, señaló estar de acuerdo con utilizar inteligencia artificial en su labor durante los próximos seis meses. Este porcentaje representa la respuesta predominante del ítem y evidencia una disposición favorable hacia la incorporación futura de estas tecnologías en el desarrollo de las actividades educativas. La intención manifestada puede relacionarse con la percepción de que la IA ofrece oportunidades para optimizar la productividad, diversificar los recursos pedagógicos y mejorar la organización del trabajo docente. Sin embargo, la intención conductual no garantiza por sí misma un uso efectivo, puesto que su materialización depende de la disponibilidad de recursos, competencias digitales, soporte técnico y políticas institucionales adecuadas. En consecuencia, el resultado revela un escenario propicio para la adopción, siempre que las instituciones generen condiciones que permitan transformar esta predisposición en prácticas concretas y sostenibles.

- Rapidez en la realización de tareas docentes

El 34,7 % de los docentes, equivalente a 35 participantes, manifestó estar totalmente de acuerdo con que el uso de la inteligencia artificial les permite realizar sus tareas con mayor rapidez. Este resultado revela una valoración ampliamente favorable de la IA como recurso orientado a optimizar la ejecución de actividades pedagógicas y administrativas. En particular, su utilización podría estar facilitando procesos como la búsqueda de información, la elaboración de materiales, la planificación de sesiones y la organización de contenidos. La percepción registrada sugiere que, para una proporción relevante del profesorado, estas herramientas contribuyen a reducir el tiempo requerido para desarrollar determinadas funciones laborales. No obstante, dado que esta respuesta no concentra a la mayoría absoluta de los encuestados, todavía existen diferencias en el grado de reconocimiento de dichos beneficios.

Tabla 24

Tabla consolidada de respuestas de desempeño laboral

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
Ítem	f	%	f	%	f	f	%	f	%	f
He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	1	1.0 %	4	4.0 %	18	17.8 %	51	50.5 %	27	26.7 %
He sido capaz de establecer prioridades.	1	1.0 %	7	6.9 %	15	14.9 %	47	46.5 %	31	30.7 %
He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	1	1.0 %	3	3.0 %	11	10.9 %	55	54.5 %	31	30.7 %
He gestionado bien mi tiempo.	1	1.0 %	6	5.9 %	16	15.8 %	47	46.5 %	31	30.7 %
Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	0	0.0 %	6	5.9 %	24	23.8 %	53	52.5 %	18	17.8 %
He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	0	0.0 %	8	7.9 %	15	14.9 %	55	54.5 %	23	22.8 %
He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	0	0.0 %	9	8.9 %	25	24.8 %	45	44.6 %	22	21.8 %
He asumido responsabilidades adicionales.	2	2.0 %	9	8.9 %	19	18.8 %	45	44.6 %	26	25.7 %
He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	0	0.0 %	5	5.0 %	25	24.8 %	43	42.6 %	28	27.7 %
He participado activamente en reuniones y/o consultas.	2	2.0 %	4	4.0 %	29	28.7 %	38	37.6 %	28	27.7 %
He empeorado los problemas del trabajo.	39	38.6 %	37	36.6 %	15	14.9 %	8	7.9 %	2	2.0 %
Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.	35	34.7 %	39	38.6 %	16	15.8 %	9	8.9 %	2	2.0 %
He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	20	19.8 %	31	30.7 %	26	25.7 %	22	21.8 %	2	2.0 %
He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo	31	30.7 %	30	29.7 %	20	19.8 %	16	15.8 %	4	4.0 %

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS. Las frecuencias por ítem se presentan según la redacción original del cuestionario; para calcular los puntajes de desempeño contraproducente y desempeño laboral global, los cuatro ítems negativos fueron recodificados inversamente.

- Ausencia de conductas orientadas a empeorar los problemas laborales

El 38,6 % de los participantes, correspondiente a 39 docentes, manifestó estar totalmente en desacuerdo con haber empeorado los problemas surgidos en el trabajo, siendo esta la proporción más elevada dentro de dicha categoría de respuesta. Debido a la formulación negativa del ítem, el resultado expresa una valoración favorable del desempeño laboral, pues evidencia que una parte importante del profesorado rechaza incurrir en comportamientos que puedan intensificar las dificultades organizacionales. Esta respuesta puede relacionarse con una disposición orientada a la resolución de problemas, la prevención de conflictos y el mantenimiento de relaciones laborales funcionales. Asimismo, refleja una baja autopercepción de conductas contraproducentes que podrían afectar el cumplimiento de las tareas o el clima institucional. No obstante, la naturaleza autorreportada de la información exige considerar la posible influencia de la deseabilidad social en las respuestas proporcionadas.

- Rechazo de una orientación centrada en los aspectos negativos del trabajo

El 38,6 % de los docentes, equivalente a 39 participantes, expresó estar en desacuerdo con haberse concentrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de atender sus elementos positivos, representando el porcentaje más alto de esta alternativa de respuesta. Dado el sentido inverso del enunciado, este resultado muestra una tendencia favorable, caracterizada por una menor identificación con actitudes persistentemente negativas frente al entorno laboral. La respuesta podría reflejar una orientación más equilibrada ante las dificultades, en la que los problemas son reconocidos sin desplazar completamente la valoración de los logros, oportunidades y recursos institucionales. Esta disposición resulta relevante para preservar la motivación, la colaboración y la capacidad de respuesta ante situaciones laborales complejas. Sin embargo, el porcentaje también revela que esta valoración no es uniforme entre todos los participantes, por lo que coexisten distintas formas de afrontar las experiencias laborales.

- Participación en reuniones y consultas

El 28,7 % de los docentes, equivalente a 29 participantes, adoptó una posición neutral respecto de haber participado activamente en reuniones o consultas relacionadas con su trabajo. Esta concentración de respuestas sugiere que una proporción relevante de los encuestados no reconoce una participación sistemáticamente activa, pero tampoco manifiesta una desvinculación explícita de estos espacios institucionales. La posición neutral podría asociarse con diferencias en la frecuencia de las reuniones, las oportunidades de intervención, la pertinencia de los temas abordados o el grado de apertura existente para formular aportes. También puede reflejar formas de participación predominantemente receptivas, en las que la asistencia no necesariamente se traduce en una intervención directa. Por tanto, el resultado muestra una valoración indeterminada del involucramiento organizacional que requiere ser comprendida considerando las dinámicas particulares de cada institución educativa.

- Organización eficiente del trabajo

El 54,5 % de los docentes, equivalente a 55 participantes, manifestó estar de acuerdo con haber llevado a cabo su trabajo de manera eficiente, constituyéndose en el porcentaje más elevado de esta categoría de respuesta. Este resultado muestra una valoración favorable de la capacidad para cumplir las actividades laborales mediante un uso adecuado del tiempo y de los recursos disponibles. La eficiencia percibida podría expresarse en la ejecución oportuna de tareas pedagógicas, administrativas y organizacionales vinculadas con la función docente. Asimismo, la concentración de respuestas en esta alternativa refleja una apreciación positiva del desempeño individual en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas. Sin embargo, al tratarse de una medición basada en autopercepción, el resultado representa la valoración declarada por los participantes y no una evaluación externa de su productividad.

- Establecimiento de prioridades laborales

El 30,7 % de los encuestados, correspondiente a 31 docentes, indicó estar totalmente de acuerdo con haber sido capaz de establecer prioridades en el desarrollo de su trabajo, porcentaje seleccionado como representativo de esta categoría de respuesta. Este hallazgo evidencia una percepción plenamente favorable respecto de la capacidad para ordenar las actividades según su importancia, urgencia y contribución al cumplimiento de los objetivos laborales. La priorización constituye un componente relevante del desempeño de tarea, dado que permite distribuir de manera estratégica el tiempo y concentrar los esfuerzos en las responsabilidades de mayor impacto. En el contexto educativo, esta competencia puede facilitar la articulación entre planificación pedagógica, evaluación, gestión documental y atención de las necesidades de los estudiantes. En consecuencia, el resultado refleja la presencia de prácticas de organización laboral consolidadas en una proporción importante del profesorado.

3.2. Análisis de los resultados inferenciales

3.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 25

Pruebas de normalidad de las variables y dimensiones

	Kolmogorov - Smirnov		
Variable/dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Expectativa de desempeño	0.205	101	< .001
Influencia social	0.099	101	.016
Condiciones facilitadoras	0.136	101	< .001
Usabilidad	0.114	101	.003
Capacidad de aprendizaje	0.130	101	< .001
Intención conductual	0.246	101	< .001
Actitud hacia la tecnología	0.215	101	< .001
Comportamiento de uso	0.137	101	< .001
Aceptación tecnológica de la IA	0.075	101	.167
Desempeño de tarea	0.172	101	< .001
Desempeño contextual	0.118	101	.002
Desempeño contraproducente	0.122	101	< .001
Desempeño laboral	0.112	101	.004

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Debido a que N = 101, se empleó Kolmogorov–Smirnov, en ese sentido, la aceptación tecnológica global no rechazó la normalidad (p = .166), pero el desempeño laboral presentó una distribución no normal (p = .004); además, la mayoría de las dimensiones obtuvo

significaciones inferiores a .05. En consecuencia, y considerando la naturaleza ordinal de los ítems Likert, se utilizó Rho de Spearman para contrastar el objetivo general y los objetivos específicos.

3.2.2 Correlación del objetivo general y objetivos específicos

Tabla 26

Correlación de Spearman correspondiente al objetivo general

			Aceptación tecnológica de la IA	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aceptación tecnológica de la IA	Coeficiente de correlación	1.000	0.490**
		Sig. (bilateral)	.	< .001
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.490**	1.000
		Sig. (bilateral)	< .001	.
		N	101	101

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Para el objetivo general, el coeficiente Rho de Spearman evidenció una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral ($\rho = .490$; $p < .001$). Esto indica que una mayor disposición hacia el uso de la IA suele presentarse conjuntamente con mejores valoraciones del desempeño docente, especialmente en la organización del trabajo, la eficiencia en las tareas y las conductas laborales proactivas. Debido a que la significancia fue inferior a .05, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la hipótesis general de investigación. El resultado permite cumplir el objetivo planteado al determinar la dirección y magnitud de la asociación entre ambas variables. No obstante, por tratarse de un estudio no experimental y transversal, el hallazgo demuestra asociación, pero no permite atribuir a la aceptación tecnológica un efecto causal sobre el desempeño laboral.

Tabla 27

Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 1

			Expectativa de desempeño	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Expectativa de desempeño	Coeficiente de correlación	1.000	0.254*
		Sig. (bilateral)	.	.010
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.254*	1.000
		Sig. (bilateral)	.010	.
		N	101	101

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

En relación con el primer objetivo específico, se encontró una asociación positiva, débil y estadísticamente significativa entre la expectativa de desempeño y el desempeño laboral ($\rho = .254$; $p = .010$). El resultado sugiere que los docentes que consideran que la inteligencia artificial les permite realizar sus tareas con mayor rapidez y mejorar su productividad también tienden a presentar valoraciones más favorables de su desempeño. Aunque la intensidad de la relación es limitada, la evidencia estadística permite afirmar que ambas dimensiones varían en el mismo sentido. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la primera hipótesis específica. Este hallazgo debe interpretarse como una asociación observable en los docentes estudiados y no como evidencia de que la expectativa de desempeño produzca directamente una mejora laboral.

Tabla 28

Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 2

			Influencia social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Influencia social	Coeficiente de correlación	1.000	0.161
		Sig. (bilateral)	.	.108
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.161	1.000
		Sig. (bilateral)	.108	.
		N	101	101

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Respecto del segundo objetivo específico, la influencia social presentó una relación positiva y muy débil con el desempeño laboral; sin embargo, esta asociación no fue estadísticamente significativa ($\rho = .161$; $p = .108$). Por tanto, las opiniones favorables de

directivos y colegas, así como el apoyo institucional percibido para utilizar inteligencia artificial, no mostraron una variación suficientemente consistente con el desempeño de los docentes. En aplicación de la regla de decisión, no se rechaza la hipótesis nula y la segunda hipótesis específica no recibe respaldo estadístico. Esto no demuestra que la influencia social carezca completamente de importancia, sino que la información disponible no permite confirmar su relación con el desempeño laboral en la población analizada.

Tabla 29

Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 3

			Condiciones facilitadoras	**Desempeño laboral**
Rho de Spearman	Condiciones facilitadoras	Coeficiente de correlación	1.000	0.335**
		Sig. (bilateral)	.	< .001
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.335**	1.000
		Sig. (bilateral)	< .001	.
		N	101	101

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Para el tercer objetivo específico, las condiciones facilitadoras mostraron una relación positiva, débil y estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($\rho = .335$; $p < .001$). En términos sustantivos, la disponibilidad de recursos, la compatibilidad de la IA con las herramientas utilizadas y el acceso a soporte institucional tienden a coexistir con una mejor organización y ejecución del trabajo docente. Debido al nivel de significancia obtenido, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la tercera hipótesis específica. La magnitud del coeficiente indica que las condiciones tecnológicas e institucionales constituyen un componente relacionado con el desempeño, aunque no explican por sí solas su comportamiento. En consecuencia, el resultado debe entenderse desde una perspectiva asociativa y no causal.

Tabla 30

Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 4

			Usabilidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Usabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	0.388**
		Sig. (bilateral)	.	< .001
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.388**	1.000
		Sig. (bilateral)	< .001	.
		N	101	101

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Los resultados del cuarto objetivo específico evidenciaron una relación positiva, débil y estadísticamente significativa entre la usabilidad de la inteligencia artificial y el desempeño laboral ($\rho = .388$; $p < .001$). Esto significa que las percepciones favorables sobre la facilidad de uso, la integración de las funciones y la consistencia del funcionamiento de la IA suelen acompañarse de mejores valoraciones del trabajo realizado por los docentes. El coeficiente se encuentra próximo al límite de una intensidad moderada, aunque, según la escala adoptada, corresponde todavía a una relación débil. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la cuarta hipótesis específica. El hallazgo confirma la existencia de una asociación relevante, pero no permite sostener que la usabilidad determine directamente el desempeño laboral.

Tabla 31

Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 5

			Capacidad de aprendizaje	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacidad de aprendizaje	Coeficiente de correlación	1.000	0.245*
		Sig. (bilateral)	.	.014
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.245*	1.000
		Sig. (bilateral)	.014	.
		N	101	101

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

En el quinto objetivo específico, la capacidad de aprendizaje se relacionó de manera positiva, débil y estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($\rho = .245$; $p = .014$). Este resultado muestra que una mayor percepción de autonomía para aprender a utilizar

inteligencia artificial y una menor necesidad de apoyo técnico especializado tienden a presentarse junto con un desempeño laboral más favorable. Si bien el tamaño del coeficiente es reducido, la relación supera el criterio de significancia establecido. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la quinta hipótesis específica. La capacidad de aprendizaje aparece así como un aspecto asociado con el desempeño docente, aunque su contribución debe analizarse conjuntamente con otros factores personales, tecnológicos e institucionales.

Tabla 32

Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 6

			Intención conductual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Intención conductual	Coeficiente de correlación	1.000	0.429**
		Sig. (bilateral)	.	< .001
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.429**	1.000
		Sig. (bilateral)	< .001	.
		N	101	101

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

En cuanto al sexto objetivo específico, la intención conductual presentó una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($\rho = .429$; $p < .001$). Los docentes que manifestaron una mayor disposición para utilizar inteligencia artificial durante los próximos meses y hacerlo con frecuencia también tendieron a reportar mejores condiciones de organización, eficiencia e iniciativa laboral. La magnitud obtenida revela una asociación más consistente que la observada en varias de las dimensiones anteriores. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la sexta hipótesis específica. Aun así, la intención declarada representa una disposición futura y no garantiza necesariamente que el uso de la tecnología se materialice o produzca cambios directos en el desempeño.

Tabla 33

Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 7

			Actitud hacia la tecnología	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Actitud hacia la tecnología	Coeficiente de correlación	1.000	0.437**
		Sig. (bilateral)	.	< .001
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.437**	1.000
		Sig. (bilateral)	< .001	.
		N	101	101

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Para el séptimo objetivo específico, la actitud hacia la tecnología alcanzó una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($\rho = .437$; $p < .001$). El hallazgo indica que quienes reconocen mayores beneficios en la inteligencia artificial y mantienen una valoración favorable de su aplicación pedagógica suelen presentar también mejores valoraciones de su desempeño. Esta fue la asociación dimensional de mayor magnitud entre las relaciones específicas examinadas, lo que destaca la importancia de la predisposición favorable hacia la tecnología. Conforme al criterio estadístico, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la séptima hipótesis específica. Sin embargo, la actitud y el desempeño fueron observados en un mismo momento, por lo que no puede establecerse una relación causal entre ellos.

Tabla 34

Correlación de Spearman correspondiente al objetivo específico 8

		Estadístico	Comportamiento de uso	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comportamiento de uso	Coeficiente de correlación	1.000	0.410**
		Sig. (bilateral)	.	< .001
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.410**	1.000
		Sig. (bilateral)	< .001	.
		N	101	101

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS.

Finalmente, el comportamiento de uso de la inteligencia artificial mostró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($\rho = .410$; $p <$

.001). En otras palabras, una mayor frecuencia de utilización y un mayor tiempo dedicado al empleo de herramientas de IA en la práctica docente tienden a coexistir con mejores niveles de organización, eficiencia y participación laboral. El resultado aporta evidencia de que el uso efectivo mantiene una asociación relevante con el desempeño y no constituye únicamente una intención o valoración favorable. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la octava hipótesis específica. Esta relación describe un patrón conjunto entre ambas dimensiones, pero no permite asegurar que el uso de la IA sea la causa directa de las mejoras observadas.

DISCUSIÓN

El objetivo general fue determinar la relación entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral en las instituciones educativas estudiadas. El resultado mostró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa ($\rho = .490$; $p < .001$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se respaldó la hipótesis general. Esta asociación indica que los docentes con mayor disposición para valorar, aprender, utilizar y continuar empleando herramientas de inteligencia artificial tienden a reportar mejores niveles de organización, eficiencia, iniciativa y participación laboral.

El hallazgo coincide con la orientación general de Brandhofer y Tengler (2025), quienes identificaron una valoración mayoritariamente positiva del potencial de la inteligencia artificial para favorecer la eficiencia y la flexibilidad del trabajo docente. También coincide parcialmente con Hong (2025), debido a que dicho estudio encontró apertura hacia la inteligencia artificial en ámbitos relacionados con el desempeño y la capacitación, aunque examinó empleados de diversos sectores y no estableció la misma relación global evaluada en Chala. Asimismo, presenta correspondencia con Luna (2024), quien reportó una relación positiva muy alta entre competencias informáticas y habilidades de investigación en docentes de Arequipa. La diferencia en magnitud puede comprenderse por la naturaleza de los constructos: las competencias informáticas y las habilidades de investigación son dominios más próximos entre sí, mientras que la aceptación tecnológica y el desempeño laboral incorporan componentes actitudinales, institucionales y conductuales más amplios.

Desde el sustento teórico, el resultado es coherente con los modelos TAM y UTAUT, que plantean que la utilidad percibida, la facilidad de uso, las condiciones de apoyo y la intención constituyen componentes relevantes de la adopción tecnológica. También se articula con la concepción de Ausat et al. (2022), para quienes el desempeño comprende eficiencia, calidad y cumplimiento en condiciones contextuales determinadas. En la muestra, la aceptación

tecnológica se concentró en el nivel alto y el desempeño laboral también presentó predominio del nivel alto, lo que ayuda a contextualizar la asociación obtenida sin convertir la coincidencia descriptiva en una explicación causal. En términos prácticos, el coeficiente moderado sugiere que la aceptación constituye un aspecto relevante, pero no suficiente por sí solo para comprender el desempeño; por ello, las decisiones institucionales deberían integrar formación, recursos, acompañamiento y gestión laboral.

El primer objetivo específico examinó la relación entre la expectativa de desempeño y el desempeño laboral. Se obtuvo una asociación positiva, débil y estadísticamente significativa ($\rho = .254$; $p = .010$); en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se respaldó la primera hipótesis específica. El resultado expresa que la percepción de que la inteligencia artificial permite desarrollar tareas con mayor rapidez y mejorar la productividad tiende a presentarse junto con valoraciones más favorables del desempeño laboral. Sin embargo, la magnitud débil evidencia que reconocer beneficios funcionales no se traduce de manera uniforme en diferencias amplias del desempeño, el cual también depende de competencias, experiencia, organización del trabajo y condiciones institucionales.

Este hallazgo coincide parcialmente con Hong (2025), quien señaló que la percepción de eficiencia adquiría especial relevancia en la aceptación de la inteligencia artificial aplicada a la evaluación del desempeño. La coincidencia se encuentra en el valor atribuido a la utilidad y a la eficiencia; la diferencia radica en que el antecedente analizó factores vinculados con la aceptación, mientras que el presente estudio relacionó directamente la expectativa de desempeño con el desempeño laboral docente. También guarda correspondencia con Brandhofer y Tengler (2025), quienes reportaron una percepción favorable sobre la capacidad de la inteligencia artificial para mejorar la eficiencia y flexibilidad del trabajo. No obstante, el coeficiente débil obtenido en Chala sugiere que la percepción de rapidez y productividad representa solo una parte del vínculo entre la tecnología y el trabajo docente.

Desde la perspectiva teórica, Kelly et al. (2022), Norzelan et al. (2024) y Acosta-Enriquez et al. (2024) sitúan la expectativa de desempeño entre los componentes centrales de la aceptación tecnológica, porque las personas suelen mostrar mayor disposición hacia herramientas que consideran útiles. El predominio de niveles alto y muy alto en esta dimensión confirma que una proporción amplia de docentes reconoce beneficios operativos; además, el 34.7 % estuvo totalmente de acuerdo con que la inteligencia artificial permite realizar tareas con mayor rapidez. Aun así, la asociación limitada recomienda evitar una lectura simplista: la utilidad percibida puede acompañar un mejor desempeño, pero no sustituye la capacitación, la planificación ni la evaluación de la calidad del trabajo.

El segundo objetivo específico buscó establecer la relación entre la influencia social y el desempeño laboral. La correlación fue positiva y muy débil, pero no alcanzó significancia estadística ($\rho = .161$; $p = .108$). Por ello, no se rechazó la hipótesis nula y la segunda hipótesis específica no recibió respaldo estadístico. El resultado indica que las opiniones de directivos y colegas, así como la percepción de apoyo institucional para utilizar inteligencia artificial, no variaron de forma suficientemente consistente con el desempeño laboral de los docentes estudiados. Esto no equivale a afirmar que el entorno social carezca de relevancia, sino que la evidencia disponible no permite confirmar una asociación con el desempeño global en esta población.

El hallazgo difiere parcialmente de Hong (2025), quien destacó el apoyo organizacional como un factor relevante en el escenario de capacitación y desarrollo. También se distancia de la orientación general de Brandhofer y Tengler (2025), quienes señalaron que el entorno institucional participa en la aceptación de la inteligencia artificial. La discrepancia puede explicarse porque ambos antecedentes analizaron la aceptación o la intención de uso, mientras que el presente objetivo relacionó la influencia social con el desempeño laboral. Es posible que las recomendaciones de colegas o superiores favorezcan la disposición hacia la tecnología, pero

no mantengan una correspondencia directa con la manera en que los docentes organizan sus tareas, gestionan su tiempo o participan en la institución.

La interpretación encuentra respaldo en Norzelan et al. (2024), quienes advierten que la influencia social puede ser menos relevante en determinados sectores cuando las habilidades técnicas o las expectativas de desempeño adquieren mayor peso. Además, la dimensión se concentró en el nivel medio y los resultados por ítems mostraron percepciones desfavorables sobre el respaldo institucional: el 34.7 % estuvo en desacuerdo con la existencia de apoyo ante dificultades de uso. Esta heterogeneidad puede haber reducido la consistencia de la asociación. En términos prácticos, las instituciones no deberían basar la adopción en presión social o mensajes generales; resulta más pertinente ofrecer soporte verificable, capacitación y condiciones concretas, evaluando posteriormente si dichas acciones se relacionan con prácticas laborales específicas.

El tercer objetivo específico analizó la relación entre las condiciones facilitadoras y el desempeño laboral. Se encontró una relación positiva, débil y estadísticamente significativa ($\rho = .335$; $p < .001$), lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula y al respaldo de la tercera hipótesis específica. En términos sustantivos, la disponibilidad de recursos, la compatibilidad tecnológica y el acceso a soporte institucional tienden a presentarse conjuntamente con mejores valoraciones de la organización y ejecución del trabajo docente. La magnitud débil indica que estas condiciones se relacionan con el desempeño, pero no explican por sí solas su variabilidad.

El resultado coincide con Hong (2025), quien destacó el apoyo organizacional en los procesos de capacitación y desarrollo vinculados con inteligencia artificial. También coincide con Brandhofer y Tengler (2025), debido a que identificaron el entorno institucional y la formación tecnológica como elementos relevantes para la aceptación. La coincidencia es parcial porque los antecedentes se centraron principalmente en la disposición o aceptación de la tecnología, mientras que el presente análisis examinó su correspondencia con el desempeño

laboral. En Chala, las condiciones facilitadoras mostraron predominio del nivel medio y se observó que un grupo importante percibía insuficiente apoyo institucional, lo que permite comprender por qué la asociación, aunque significativa, no alcanzó una magnitud moderada.

Desde la teoría, Na et al. (2022) e Ismatullaev y Kim (2022) definen las condiciones facilitadoras mediante infraestructura, soporte técnico, capacitación y políticas organizacionales favorables. La evidencia obtenida es consistente con esa perspectiva, pues los recursos y el acompañamiento pueden reducir barreras para incorporar la inteligencia artificial dentro de los flujos de trabajo. Sin embargo, Norzelan et al. (2024) advierten que estas condiciones pueden resultar insuficientes cuando no existe una percepción clara de beneficio. Esto ayuda a interpretar el coeficiente: contar con herramientas y asistencia puede acompañar un desempeño más favorable, pero su aprovechamiento depende también de la utilidad percibida, la capacidad de aprendizaje y la actitud. En la práctica, la gestión institucional requiere articular infraestructura, soporte y formación, en lugar de limitarse a la adquisición de aplicaciones.

El cuarto objetivo específico determinó la relación entre la usabilidad de la inteligencia artificial y el desempeño laboral. Los resultados evidenciaron una asociación positiva, débil y estadísticamente significativa ($\rho = .388$; $p < .001$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se respaldó la cuarta hipótesis específica. La relación se encuentra próxima al umbral de una magnitud moderada, aunque, conforme con la escala aplicada en los resultados, se mantiene en el nivel débil. Esto significa que la facilidad de uso, la integración funcional y la consistencia percibida de las herramientas tienden a coexistir con mejores valoraciones del trabajo docente.

El hallazgo coincide con Brandhofer y Tengler (2025), cuyo instrumento consideró la facilidad de uso entre los componentes de aceptación y cuyos resultados reflejaron una valoración favorable del potencial de la inteligencia artificial. También coincide parcialmente con Hong (2025), en la medida en que la eficiencia percibida adquirió relevancia en la

aceptación aplicada al desempeño; una herramienta comprensible y estable reduce el esfuerzo necesario para alcanzar dicha eficiencia. No obstante, el resultado descriptivo mostró que la usabilidad se concentró en el nivel medio y que el 40.6 % mantuvo una posición neutral respecto de la integración de funciones, lo cual revela experiencias de uso todavía heterogéneas y ayuda a explicar que la asociación no sea más intensa.

Kelly et al. (2022), Schiavo et al. (2024) y Acosta-Enriquez et al. (2024) sostienen que la facilidad de interacción reduce el esfuerzo percibido y favorece actitudes más positivas hacia la tecnología. Mansori (2025) agrega que la complejidad puede generar rechazo incluso cuando se reconocen beneficios potenciales. Los resultados respaldan esta lógica en términos asociativos: cuando las herramientas son percibidas como accesibles y coherentes, resulta más probable que se integren con menor fricción a las tareas. En términos prácticos, la elección institucional de soluciones de inteligencia artificial debería considerar accesibilidad, compatibilidad y estabilidad, acompañadas de pruebas guiadas. La selección de herramientas debe priorizar su ajuste a las tareas docentes, pues la sofisticación técnica carece de utilidad práctica cuando dificulta la comprensión o la continuidad de uso.

El quinto objetivo específico examinó la relación entre la capacidad de aprendizaje y el desempeño laboral. Se obtuvo una asociación positiva, débil y estadísticamente significativa ($\rho = .245$; $p = .014$); por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se respaldó la quinta hipótesis específica. El resultado indica que la autonomía percibida para aprender a utilizar inteligencia artificial y la menor dependencia de asistencia técnica tienden a presentarse junto con mejores valoraciones del desempeño. La intensidad reducida evidencia, sin embargo, que aprender a manejar la tecnología constituye un componente relacionado, pero no suficiente para comprender el desempeño laboral de forma integral.

Este hallazgo coincide parcialmente con Rondón-Morel et al. (2024), quienes señalaron que la inteligencia artificial puede facilitar el aprendizaje autónomo y el desarrollo de

habilidades técnicas, aunque identificaron como barreras la formación insuficiente y la resistencia al cambio. También presenta correspondencia con Cayro-Ríos et al. (2024), quienes destacaron la autoformación y la resolución de problemas dentro de la integración de la inteligencia artificial en la formación docente. La coincidencia se centra en el valor de la autonomía y de la preparación tecnológica; la diferencia radica en que aquellos estudios sintetizaron evidencia cualitativa y documental, mientras que la presente investigación cuantificó la asociación con el desempeño laboral en una población específica.

Schiavo et al. (2024) e Ibrahim et al. (2025) plantean que la alfabetización tecnológica, la apertura al aprendizaje y la autoeficacia se vinculan con menor ansiedad y mayor disposición para explorar herramientas basadas en inteligencia artificial. En la muestra, la capacidad de aprendizaje mostró una distribución heterogénea: el nivel alto fue el más frecuente, pero los niveles bajo y muy bajo reunieron una proporción relevante. Esta diversidad ayuda a comprender la magnitud débil del coeficiente. En la práctica, no basta con ofrecer una sesión introductoria; se requieren rutas progresivas de aprendizaje, materiales de consulta y oportunidades de práctica que permitan a los docentes avanzar desde el uso asistido hacia una utilización autónoma, crítica y responsable.

El sexto objetivo específico analizó la relación entre la intención conductual y el desempeño laboral. Se encontró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa ($\rho = .429$; $p < .001$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se respaldó la sexta hipótesis específica. El resultado significa que los docentes con mayor disposición para utilizar inteligencia artificial durante los próximos meses y hacerlo con frecuencia tienden a reportar mejores valoraciones de organización, eficiencia e iniciativa laboral. Entre las dimensiones examinadas, la intención presentó una de las asociaciones más consistentes con el desempeño.

El hallazgo coincide con Brandhofer y Tengler (2025), quienes relacionaron la aceptación con la intención de uso y destacaron la importancia de la experiencia previa, la

formación y el entorno institucional. También coincide parcialmente con Hong (2025), debido a que los empleados manifestaron una actitud abierta hacia la inteligencia artificial en escenarios vinculados con desempeño y capacitación. La diferencia principal es que estos antecedentes se concentraron en la aceptación o en factores que la orientan, mientras que el presente estudio estableció una correspondencia entre la intención futura y el desempeño laboral actual. Esta condición temporal obliga a interpretar el resultado con prudencia: una disposición declarada no garantiza por sí misma que el uso se materialice de manera sostenida.

Desde los modelos TAM y UTAUT, la intención conductual constituye un antecedente próximo del comportamiento de uso. Kelly et al. (2022), Sohn y Kwon (2020) e Ibrahim et al. (2025) señalan que la expectativa de desempeño, la actitud y la influencia social participan en su formación. En la muestra, la intención se concentró en el nivel alto y el 55.4 % estuvo de acuerdo con utilizar inteligencia artificial durante los siguientes seis meses, lo que evidencia un escenario favorable para implementar acciones institucionales. En términos prácticos, esta predisposición representa una ventana de oportunidad, pero requiere acompañamiento, objetivos concretos y recursos disponibles para transformarse en prácticas reales. La correlación moderada sugiere que la intención es relevante, aunque debe analizarse junto con el comportamiento efectivo y las condiciones del entorno.

El séptimo objetivo específico determinó la relación entre la actitud hacia la tecnología y el desempeño laboral. La correlación fue positiva, moderada y estadísticamente significativa ($\rho = .437$; $p < .001$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se respaldó la séptima hipótesis específica. Esta fue la asociación dimensional de mayor magnitud entre las relaciones específicas analizadas. El resultado indica que quienes reconocen beneficios en la inteligencia artificial y valoran favorablemente su aplicación pedagógica tienden a presentar también mejores valoraciones de su desempeño laboral.

El hallazgo coincide con Hong (2025), quien identificó una actitud positiva y abierta hacia la inteligencia artificial en escenarios relacionados con evaluación del desempeño y capacitación. También coincide con Brandhofer y Tengler (2025), cuyos participantes expresaron una percepción mayoritariamente favorable sobre el potencial de estas tecnologías, aunque acompañada de preocupaciones éticas y de seguridad. La coincidencia radica en que una valoración favorable facilita la disposición hacia la tecnología; no obstante, los antecedentes no evaluaron exactamente la misma correlación con el desempeño docente. La actitud alcanzó niveles alto y muy alto en una proporción amplia de la muestra, lo que ofrece un contexto descriptivo coherente con la asociación observada.

Kelly et al. (2022), Schiavo et al. (2024) e Ibrahim et al. (2025) conciben la actitud como una evaluación positiva o negativa vinculada con la utilidad, la facilidad de uso y la ansiedad tecnológica. Desde esta perspectiva, una actitud favorable puede acompañar una interacción más abierta, persistente y reflexiva con las herramientas. Sin embargo, la relación moderada no autoriza a afirmar que la actitud determine el desempeño, especialmente porque ambas variables fueron medidas simultáneamente y mediante autoinforme. En términos prácticos, las instituciones deberían promover experiencias que permitan valorar beneficios concretos, discutir riesgos éticos y construir confianza informada. Una aceptación crítica y responsable resulta más sostenible que una adhesión acrítica, ya que integra la valoración de beneficios con criterios éticos, pedagógicos y de protección de datos.

El octavo objetivo específico examinó la relación entre el comportamiento de uso de la inteligencia artificial y el desempeño laboral. Se obtuvo una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa ($\rho = .410$; $p < .001$); por ello, se rechazó la hipótesis nula y se respaldó la octava hipótesis específica. El resultado señala que una mayor frecuencia de utilización y un mayor tiempo dedicado a estas herramientas tienden a coexistir con mejores niveles de organización, eficiencia y participación laboral. A diferencia de la intención, esta

dimensión representa una conducta declarada de uso efectivo, aunque continúa siendo una medición autorreportada.

El hallazgo coincide parcialmente con Gamboa (2024), quien reportó una utilización frecuente de inteligencia artificial en actividades académicas y una valoración favorable de su contribución a las competencias digitales docentes. La coincidencia se ubica en la presencia de uso tecnológico asociado con resultados profesionales positivos; la diferencia es que dicho antecedente fue descriptivo, se basó en la valoración de estudiantes y no examinó una correlación con desempeño laboral. También presenta correspondencia con Luna (2024), quien encontró una relación positiva entre competencias informáticas y habilidades de investigación, aunque con una magnitud considerablemente mayor y variables distintas. Estas diferencias metodológicas y conceptuales limitan la comparación directa.

Kelly et al. (2022) y Na et al. (2022) señalan que el comportamiento de uso depende de las intenciones previas y del contexto organizacional, mientras que Russo (2023) destaca la compatibilidad con los flujos de trabajo existentes. En la muestra, el comportamiento de uso se concentró en el nivel alto; sin embargo, mientras el 42.6 % estuvo de acuerdo con utilizar inteligencia artificial frecuentemente, la valoración sobre el tiempo considerable dedicado al uso se distribuyó entre acuerdo y neutralidad. Esto sugiere que la adopción existe, pero su intensidad y sistematicidad no son uniformes. En la práctica, resulta pertinente promover usos vinculados con necesidades concretas, documentar experiencias y evaluar calidad, evitando confundir mayor tiempo de exposición con mejor desempeño.

En conjunto, los resultados muestran que la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial se vincula con el desempeño laboral mediante componentes de distinta intensidad. La actitud, la intención y el comportamiento de uso presentaron asociaciones moderadas; la expectativa de desempeño, las condiciones facilitadoras, la usabilidad y la capacidad de aprendizaje mostraron relaciones débiles; y la influencia social no alcanzó significancia

estadística. Este patrón sugiere que la adopción docente se articula con mayor claridad cuando la tecnología es valorada positivamente, existe disposición para utilizarla y el uso se incorpora a la práctica, mientras que las opiniones del entorno no bastan para establecer correspondencia con el desempeño. El aporte principal radica en ofrecer evidencia contextualizada para orientar decisiones institucionales integrales, prudentes y evaluables, reconociendo que el desempeño docente responde a múltiples factores y que las asociaciones observadas no representan relaciones causales.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la aceptación tecnológica de la inteligencia artificial y el desempeño laboral docente ($\rho = .490$; $p < .001$). En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula general. En las instituciones educativas estudiadas, una mayor disposición para valorar, aprender y utilizar herramientas de inteligencia artificial tiende a presentarse conjuntamente con mejores valoraciones de organización, eficiencia e iniciativa laboral. La magnitud obtenida muestra una asociación relevante, aunque no suficiente para explicar por sí sola el desempeño. Debido al diseño no experimental y transversal, el resultado no establece causalidad.

SEGUNDA: Se estableció una relación positiva, débil y estadísticamente significativa entre la expectativa de desempeño y el desempeño laboral ($\rho = .254$; $p = .010$), por lo que se rechazó la hipótesis nula correspondiente. Los docentes que perciben que la inteligencia artificial puede agilizar sus tareas e incrementar su productividad tienden a valorar más favorablemente su desempeño. No obstante, la intensidad débil evidencia que la percepción de utilidad funcional constituye solo uno de los componentes vinculados con el trabajo docente y debe interpretarse junto con factores personales, organizacionales y tecnológicos.

TERCERA: No se confirmó una relación estadísticamente significativa entre la influencia social y el desempeño laboral ($\rho = .161$; $p = .108$); por tanto, no se rechazó la hipótesis nula y la segunda hipótesis específica no recibió respaldo estadístico. Las opiniones de directivos y colegas, así como el apoyo institucional percibido, no mostraron una correspondencia suficientemente consistente con el desempeño de los docentes analizados. Este resultado no implica ausencia absoluta de relevancia social, sino que la evidencia obtenida no permite sostener su asociación con el desempeño laboral global en el contexto estudiado.

CUARTA: Se identificó una relación positiva, débil y estadísticamente significativa entre las condiciones facilitadoras y el desempeño laboral ($\rho = .335$; $p < .001$), motivo por el

cual se rechazó la hipótesis nula. La disponibilidad de recursos, la compatibilidad tecnológica y el acceso a soporte tienden a presentarse junto con mejores valoraciones de la organización y ejecución del trabajo. La magnitud débil indica que las condiciones institucionales son un componente relacionado con el desempeño, pero requieren complementarse con utilidad percibida, capacitación y disposición individual para una integración más consistente.

QUINTA: Se determinó una relación positiva, débil y estadísticamente significativa entre la usabilidad de la inteligencia artificial y el desempeño laboral ($\rho = .388$; $p < .001$); en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula. La facilidad de uso, la integración de funciones y la consistencia percibida de las herramientas tienden a acompañarse de mejores valoraciones del desempeño docente. Aunque el coeficiente se aproxima a una magnitud moderada, los resultados también reflejan experiencias de uso heterogéneas, por lo que la accesibilidad tecnológica debe entenderse como una condición asociada y no como un determinante directo del desempeño.

SEXTA: Se estableció una relación positiva, débil y estadísticamente significativa entre la capacidad de aprendizaje y el desempeño laboral ($\rho = .245$; $p = .014$), por lo que se rechazó la hipótesis nula. Una mayor autonomía para comprender y utilizar herramientas de inteligencia artificial, junto con una menor dependencia de apoyo técnico, tiende a presentarse con valoraciones laborales más favorables. La intensidad reducida muestra que la capacidad de aprendizaje mantiene correspondencia con el desempeño, pero no sustituye la experiencia profesional, la organización del trabajo ni las condiciones institucionales necesarias para el uso sostenido.

SÉPTIMA: Se determinó una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la intención conductual y el desempeño laboral ($\rho = .429$; $p < .001$), razón por la cual se rechazó la hipótesis nula. Los docentes con mayor disposición para utilizar inteligencia artificial en los próximos meses y hacerlo con frecuencia tienden a presentar

mejores valoraciones de organización, eficiencia e iniciativa. La intención constituye una de las dimensiones con mayor correspondencia con el desempeño; sin embargo, representa una disposición futura y no garantiza que el uso se concrete o se mantenga sin recursos, acompañamiento y oportunidades de aplicación.

OCTAVA: Se identificó una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la actitud hacia la tecnología y el desempeño laboral ($\rho = .437$; $p < .001$), por lo que se rechazó la hipótesis nula. Esta dimensión presentó la asociación específica de mayor magnitud. Una valoración favorable de los beneficios y de la aplicación pedagógica de la inteligencia artificial tiende a coexistir con mejores valoraciones del desempeño docente. El hallazgo resalta la relevancia de la predisposición tecnológica, aunque no permite afirmar que la actitud produzca mejoras laborales debido a la medición simultánea y al carácter correlacional del estudio.

NOVENA: Se estableció una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre el comportamiento de uso de la inteligencia artificial y el desempeño laboral ($\rho = .410$; $p < .001$); por tanto, se rechazó la hipótesis nula. La mayor frecuencia y dedicación declarada al uso de estas herramientas tiende a presentarse junto con mejores niveles de organización, eficiencia y participación laboral. La asociación refleja que el uso efectivo mantiene correspondencia con el desempeño en la población estudiada, aunque su naturaleza autorreportada y transversal impide establecer una secuencia temporal o una relación causal

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A los equipos directivos de las instituciones educativas estudiadas se recomienda formular un plan institucional de integración responsable de la inteligencia artificial, mediante un diagnóstico de necesidades, capacitación progresiva, criterios éticos de uso, soporte técnico y seguimiento de experiencias docentes. La finalidad es aprovechar la asociación observada entre aceptación tecnológica y desempeño laboral sin asumir que la sola disponibilidad de herramientas producirá mejoras. El plan debería incluir indicadores de adopción, calidad de las actividades desarrolladas y percepción del profesorado para ajustar las acciones según la realidad de cada institución.

SEGUNDA: A los coordinadores pedagógicos se recomienda desarrollar talleres prácticos centrados en tareas docentes concretas, como planificación de sesiones, organización de información, elaboración de materiales y gestión del tiempo, mediante demostraciones, ejercicios guiados y revisión de productos. Esta acción permitiría vincular la expectativa de desempeño con beneficios verificables y evitar capacitaciones excesivamente teóricas. El propósito es fortalecer la valoración funcional de la inteligencia artificial y promover un uso compatible con los objetivos pedagógicos y administrativos de los docentes.

TERCERA: A los directivos y responsables de innovación se recomienda no sustentar la adopción de inteligencia artificial únicamente en recomendaciones de superiores, presión grupal o mensajes institucionales generales. Se propone complementar la comunicación con experiencias voluntarias de demostración, acompañamiento entre pares y evidencia de resultados aplicables al trabajo cotidiano. La finalidad es construir confianza a partir de condiciones y beneficios concretos, considerando que la influencia social no presentó una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral en la población analizada.

CUARTA: A las instituciones educativas y a las autoridades responsables de su soporte tecnológico se recomienda asegurar condiciones facilitadoras mínimas, mediante conectividad

estable, acceso a dispositivos, selección de herramientas compatibles, protocolos de asistencia y responsables claramente identificados para resolver incidencias. También conviene registrar los problemas recurrentes y ofrecer respuestas breves de consulta. La finalidad es reducir las barreras operativas advertidas por los docentes y fortalecer la correspondencia entre disponibilidad tecnológica y ejecución eficiente del trabajo.

QUINTA: A los responsables de capacitación docente se recomienda priorizar herramientas de inteligencia artificial con interfaces accesibles y funcionamiento estable, mediante pruebas piloto, tutoriales breves, guías paso a paso y sesiones de práctica supervisada. La implementación debería recoger retroalimentación sobre facilidad de uso, integración de funciones y compatibilidad con los recursos existentes. El propósito es disminuir la incertidumbre tecnológica y favorecer una incorporación gradual, considerando que la usabilidad se relacionó significativamente con el desempeño, aunque con una magnitud todavía débil.

SEXTA: A los equipos de formación y acompañamiento se recomienda implementar rutas diferenciadas de aprendizaje, mediante módulos básicos, intermedios y avanzados, materiales de autoestudio, asesorías programadas y espacios de resolución de dudas. La finalidad es atender la heterogeneidad observada en la capacidad de aprendizaje y permitir que los docentes progresen desde un uso asistido hacia una utilización autónoma, crítica y ética. Se espera con ello fortalecer la confianza operativa sin excluir a quienes requieren mayor tiempo o apoyo técnico.

SÉPTIMA: A los equipos directivos se recomienda convertir la intención favorable de uso en experiencias institucionales concretas, mediante proyectos piloto de corta duración, objetivos definidos, herramientas previamente seleccionadas y reuniones de seguimiento. Cada piloto debería vincularse con una necesidad laboral específica y concluir con una valoración de utilidad, dificultades y aprendizajes. La finalidad es evitar que la disposición declarada

permanezca solo como expectativa y facilitar que se traduzca en prácticas sostenidas, pertinentes y evaluables.

OCTAVA: A los responsables de innovación y convivencia institucional se recomienda fortalecer una actitud favorable pero crítica hacia la inteligencia artificial, mediante demostraciones de beneficios, análisis de casos, discusión de riesgos éticos, protección de datos y participación docente en la elección de herramientas. La finalidad es consolidar confianza informada y evitar tanto el rechazo automático como la adopción acrítica. Esta estrategia se relaciona con la asociación moderada encontrada entre actitud tecnológica y desempeño laboral, la más alta entre las dimensiones específicas.

NOVENA: A futuros investigadores se recomienda ampliar el estudio mediante diseños longitudinales, mixtos o cuasiexperimentales, incorporar evaluaciones externas del desempeño y registrar indicadores objetivos de frecuencia, tipo y calidad del uso de inteligencia artificial. También conviene replicar la investigación en otras localidades y comparar niveles educativos e instituciones con distintas condiciones tecnológicas. La finalidad es examinar la estabilidad temporal de las asociaciones, reducir las limitaciones del autoinforme y comprender con mayor precisión cómo el comportamiento de uso se articula con el desempeño docente en contextos diversos.

REFERENCIAS

Acosta-Enriquez, B., Farroñán, E., Zapata, L., García, F., Rabanal-León, H., Angaspilco, J., & Bocanegra, J. (2024). Acceptance of artificial intelligence in university contexts: A conceptual analysis based on UTAUT2 theory. *Heliyon*, *10*. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e38315

Al Darayseh, A. (2023). Acceptance of artificial intelligence in teaching science: Science teachers' perspective. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, *4*, 100132. https://doi.org/10.1016/j.caeai.2023.100132

An, X., Chai, C. S., Li, Y., Zhou, Y., Shen, X., Zheng, C., & Chen, M. (2023). Modeling English teachers' behavioral intention to use artificial intelligence in middle schools. *Education and Information Technologies, 28*(5), 5187–5208. https://doi.org/10.1007/s10639-022-11286-z

Ayanwale, M. A., Sanusi, I. T., Adelana, O. P., Aruleba, K. D., & Oyelere, S. S. (2022). Teachers' readiness and intention to teach artificial intelligence in schools. *Computers and Education: Artificial Intelligence, 3*, 100099. https://doi.org/10.1016/j.caeai.2022.100099

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, Administración economía, humanidades y ciencias sociales*. Prentice Hall.

Bhattacherjee, A. (2001). Understanding information systems continuance: An expectation-confirmation model. *MIS Quarterly, 25*(3), 351–370. https://doi.org/10.2307/3250921

Brandhofer, G., & Tengler, K. (2025). Acceptance of AI applications among teachers and student teachers. *Discover Education, 4*(213). https://doi.org/10.1007/s44217-025-00637-w

Cayro Ríos, A. M. (2024). *Competencias digitales y desempeño docente de los catedráticos de la Escuela Profesional de Derecho de una universidad privada en su sede de Arequipa, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna].

Celik, I., Dindar, M., Muukkonen, H., & Järvelä, S. (2022). The promises and challenges of artificial intelligence for teachers: A systematic review of research. *TechTrends, 66*, 616–630. https://doi.org/10.1007/s11528-022-00715-y

Chatterjee, S., & Bhattacharjee, K. K. (2020). Adoption of artificial intelligence in higher education: A quantitative analysis using structural equation modelling. *Education and Information Technologies, 25*, 3443–3463. https://doi.org/10.1007/s10639-020-10159-7

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly, 13*(3), 319–340. https://doi.org/10.2307/249008

Gamboa Loayza, I. (2024). *Inteligencia artificial y las competencias digitales de los docentes del programa de Construcción Civil en una universidad nacional* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

Geraldo, L. A. (2022). Validación de la escala de desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, *25*(1), 63–81. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8529631

Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*(2), 327–347. https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. McGraw-Hill.

Hong, J. (2025). *The acceptance of artificial intelligence in performance evaluation and training development: Analysis of influencing from the perspective of employees* [Tesis de maestría, National College of Ireland]. National College of Ireland Institutional Repository (NORMA

Ibrahim, F., Münscher, J., Daseking, M., & Telle, N. (2025). The technology acceptance model and adopter type analysis in the context of artificial intelligence. *Frontiers in Artificial Intelligence*, *7*. https://doi.org/10.3389/frai.2024.1496518

Ismatullaev, U., & Kim, S. (2022). Review of the Factors Affecting Acceptance of AI-Infused Systems. *Human Factors, 66*, 126 - 144. https://doi.org/10.1177/00187208211064707

Kelly, S., Kaye, S., & Oviedo-Trespalacios, O. (2022). What factors contribute to the acceptance of artificial intelligence? A systematic review. *Telematics Informatics, 77*, 101925. https://doi.org/10.1016/j.tele.2022.101925

Kong, S. C., Yang, Y., & Hou, C. (2024). Examining teachers' behavioural intention of using generative artificial intelligence tools for teaching and learning based on the extended technology acceptance model. *Computers and Education: Artificial Intelligence, 7*, 100328. https://doi.org/10.1016/j.caeai.2024.100328

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856–866. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management, 62*(1), 6–28. https://doi.org/10.1108/17410401311285273

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement, 15*(2), 160–175. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24950534/

Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research, 88*(4), 547–588. https://doi.org/10.3102/0034654318759268

Luna Santos, J. L. (2024). *Desarrollo de competencias informáticas y las habilidades de investigación en docentes de tres instituciones educativas. Arequipa, 2023* [Tesis doctoral, Universidad Alas Peruanas].

Mandujano Ramos, M. B. (2021). *Relación entre competencias docentes y aprendizaje autorregulado en los estudiantes de la Universidad Nacional Agraria La Molina* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal].

Mansori, S. (2025). Exploring the Future of Technology Acceptance Models in the Age of Artificial Intelligence. *International Science and Technology Journal*. https://doi.org/10.62341/sfam1509

Miao, F., & Cukurova, M. (2024). *AI competency framework for teachers*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391104

Miao, F., & Holmes, W. (2023). *Guidance for generative AI in education and research*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386693

Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. https://hdl.handle.net/20.500.12799/3096

Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente: Manual de aplicación*. https://hdl.handle.net/20.500.12799/6704

Morel, Raul Octavio Rondon, Delacruz, Ronel Pacotaipe, Nuñez, Eber Abel Alarcón, & Salvatierra, Patricia Nieves Yepez. (2024). El Impacto de la Inteligencia Artificial en la Formación Docente. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, *17*(2), 368-375. Epub 14 de abril de 2025.https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.566

Na, S., Heo, S., Han, S., Shin, Y., & Roh, Y. (2022). Acceptance Model of Artificial Intelligence (AI)-Based Technologies in Construction Firms: Applying the Technology Acceptance Model (TAM) in Combination with the Technology–Organisation–Environment (TOE) Framework. *Buildings*. https://doi.org/10.3390/buildings12020090

Nazaretsky, T., Ariely, M., Cukurova, M., & Alexandron, G. (2022). Teachers' trust in AI-powered educational technology and a professional development program to improve it. *British Journal of Educational Technology*, *53*(4), 914–931. https://doi.org/10.1111/bjet.13232

Norzelan, N., Mohamed, I., & Mohamad, M. (2024). Technology acceptance of artificial intelligence (AI) among heads of finance and accounting units in the shared service industry. *Technological Forecasting and Social Change*. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123022

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

OECD. (2020). *TALIS 2018 results (Volume II): Teachers and school leaders as valued professionals*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/19cf08df-en

Or, C. K. L., & Chapman, M. (2021). Development and validation of an instrument to measure online assessment acceptance in higher education. *British Educational Research Association*, 1–21. 10.1111/bjet.13180

Rondón-Morel, R. O., Pacotaipe-Delacruz, R., Alarcón-Nuñez, E. A., & Yepez-Salvatierra, P. N. (2024). *El impacto de la inteligencia artificial en la formación docente*. *Revista*

Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, *17*(2), 368–375. https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.566

Russo, D. (2023). Navigating the Complexity of Generative AI Adoption in Software Engineering. *ACM Transactions on Software Engineering and Methodology*, *33*, 1 - 50. https://doi.org/10.1145/3652154

Scherer, R., Siddiq, F., & Tondeur, J. (2019). The technology acceptance model (TAM): A meta-analytic structural equation modeling approach to explaining teachers' adoption of digital technology in education. *Computers & Education*, *128*, 13–35. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.09.009

Schiavo, G., Businaro, S., & Zancanaro, M. (2024). Comprehension, apprehension, and acceptance: Understanding the influence of literacy and anxiety on acceptance of artificial Intelligence. *Technology in Society*. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102537

Sohn, K., & Kwon, O. (2020). Technology acceptance theories and factors influencing artificial Intelligence-based intelligent products. *Telematics Informatics*, *47*, 101324. https://doi.org/10.1016/j.tele.2019.101324

UNESCO, & International Task Force on Teachers for Education 2030. (2024). *Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832

UNESCO. (2018). *UNESCO ICT competency framework for teachers (Version 3)*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, *27*(3), 425–478. https://doi.org/10.2307/30036540

Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research, 86*(4), 981–1015. https://doi.org/10.3102/0034654315626801

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

Universidad Católica de Santa María

Soy bachiller de la Universidad Católica Santa María, el presente cuestionario se realizará de manera anónima y las respuestas brindadas solo serán utilizadas con fines educativos.
Se requiere un minuto de su tiempo para responder a las siguientes preguntas:
¡Muchas Gracias por su colaboración!

Datos de control

1.Sexo:

M ( ) F ( )

2.Edad: ___

3.Nivel educativo en el que labora:

- Primaria
- Secundaria

4.Años de experiencia docente:

- Menos de 5 años
- De 5 a 10 años
- De 11 a 20 años
- Más de 20 años

5.Condición laboral (nombrado / contratado)

- Nombrado(a)
- Contratado(a)

Instrumento para medir la variable Aceptación tecnológica de la IA

Marque según la siguiente escala donde:

1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 es de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Expectativa de desempeño	1. El uso de la inteligencia artificial me permite realizar mis tareas docentes con mayor rapidez. 2. El uso de la inteligencia artificial incrementa mi productividad en el desarrollo de mis actividades pedagógicas.					
Influencia social	3. Mi directivo o superior considera importante que utilice inteligencia artificial en mi labor docente.					

	4. Mis colegas consideran que debería utilizar inteligencia artificial en mis actividades educativas. 5. En general, la institución educativa brinda apoyo para el uso de la inteligencia artificial.					
Condiciones facilitadoras	6. Cuento con los recursos necesarios para utilizar inteligencia artificial en mi trabajo docente. 7. La inteligencia artificial es compatible con las herramientas tecnológicas que utilizo habitualmente. 8. Existe apoyo institucional disponible cuando tengo dificultades con el uso de la inteligencia artificial					
Usabilidad	9. Considero que la inteligencia artificial es fácil de usar. 10. Las funciones de la inteligencia artificial están bien integradas entre sí. 11. La inteligencia artificial presenta un funcionamiento coherente y consistente					
Capacidad de aprendizaje	12. Puedo aprender a usar la inteligencia artificial sin necesidad de apoyo técnico especializado. 13. No requiero un aprendizaje complejo para empezar a utilizar la inteligencia artificial					
Intención conductual	14. En los próximos seis meses, tengo la intención de utilizar inteligencia artificial en mi labor docente. 15. Planeo utilizar de manera frecuente la inteligencia artificial en mis actividades educativas.					
Actitud hacia la tecnología	16. En general, considero que el uso de la inteligencia artificial es beneficioso para la labor docente. 17. Mi percepción del uso de la inteligencia artificial en la educación es favorable. 18. Considero positivo el uso de la inteligencia artificial en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
Comportamiento de uso	19. Utilizo la inteligencia artificial de manera frecuente en mis actividades docentes. 20. Dedico una cantidad considerable de tiempo al uso de la inteligencia artificial en mi práctica educativa.					
Instrumento para medir el desempeño laboral Marque según la siguiente escala donde: 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 es de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.						
Dimensiones	**Ítems**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Desempeño de tarea	1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. 2. He sido capaz de establecer prioridades. 3. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. 4. He gestionado bien mi tiempo.					

Desempeño contextual	5. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. 6. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. 7. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. 8. He asumido responsabilidades adicionales. 9. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. 10. He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
Desempeño contraproducente	11. He empeorado los problemas del trabajo. 12. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos. 13. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. 14. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

Anexo 2: Modelo teórico de estudio

