Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Económico Administrativas

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

Relación entre inseguridad laboral ante la IA y aceptación tecnológica en trabajadores de las generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana, 2025

Tesis presentada por:

Delgado Delgado, Jhalenka Jeremy

ORCID: 0009-0006-4393-0963

Fuentes Rodriguez, Camila Valentina

ORCID: 0009-0006-7188-3340

Para optar el Título Profesional de Ingeniero Comercial

Asesora:

Mg. Revilla Olazábal, Johanny Vivianne

ORCID: 0009-0005-4442-5689

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INGENIERIA COMERCIAL

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 06 de Junio del 2026

Dictamen: 017536-C-EPICO-2026

Visto el borrador del expediente 017536, presentado por:

2020201732 - DELGADO DELGADO JHALENKA JEREMY
2020801292 - FUENTES RODRIGUEZ CAMILA VALENTINA

Titulado:

RELACIÓN ENTRE INSEGURIDAD LABORAL ANTE LA IA Y ACEPTACIÓN TECNOLÓGICA EN TRABAJADORES DE LAS GENERACIONES X Y Y DE AREQUIPA METROPOLITANA, 2025

Nuestro dictamen es:

APROBADO

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

INGENIERO COMERCIAL

29602437 - ESCOBAR JUAREZ ANTONIO MIGUEL
DICTAMINADOR

72649297 - VILLANUEVA PAREDES GRACE XIMENA
DICTAMINADOR

29603602 - DELGADO ROSAS JAVIER MAURICIO
DICTAMINADOR

RELACIÓN ENTRE INSEGURIDAD LABORAL ANTE LA IA Y ACEPTACIÓN TECNOLÓGICA EN TRABAJADORES DE LAS GENERACIONES X Y Y DE AREQUIPA METROPOLITANA, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	11%	6%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	www.cienciayeducacion.com Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorioinstitucional.uabc.mx Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi mamá Lola, por su lucha constante por sacarme adelante, por ser una mujer tan fuerte y el pilar fundamental de mi familia; a mi papá Alfredo, por enseñarme que siempre existe fuerza incluso en los momentos más difíciles; y a mi hermana mayor, Jhoys, por mostrarme con su ejemplo el valor de la valentía, el esfuerzo y la perseverancia. A mi Carmencita, quien, aunque ya no esté presente en vida, permanece siempre en mi corazón y en cada paso que doy, acompañándome con su cariño.

Ellos son mi razón para seguir adelante cada día y esforzarme con la esperanza de que se sientan orgullosos de cada logro, sacrificio y enseñanza.

Jhalenka Jeremy Delgado Delgado

Este trabajo está dedicado a mi madre Lorena y mi hermana Micaela, quienes me demuestran cómo ser resilientes y hacer las cosas con dedicación y entrega, a mi compañera Jhalenka por su paciencia y compromiso en este proceso, además a mi abuela Julia por ser el motivo y símbolo de amor y valentía y que forma parte del soporte de mi vida.

Camila Valentina Fuentes Rodriguez

Agradecimientos

A mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación constante a lo largo de este proceso. Por estar siempre presentes, brindándome la fortaleza necesaria para seguir adelante y alcanzar cada uno de mis objetivos.

A mi compañera Camila Fuentes por su compromiso y esfuerzo, así como por el apoyo constante que siempre me brindó tanto en el trabajo como en la amistad.

A Kiara Apaza y Mariela Lazaro, quienes desde el colegio creyeron en mí y en mi potencial, gracias por ser una parte tan importante de mi crecimiento. A Andrea Lazo, por ser un pilar constante de apoyo y confianza a lo largo de este proceso. Gracias por estar siempre presente.

Por último, expreso mi sincero agradecimiento a nuestra asesora por sus valiosos consejos, los cuales permitieron que este trabajo superara nuestras expectativas.

Jhalenka Jeremy Delgado Delgado

Principalmente quiero agradecer a mi compañera de tesis por su entrega y dedicación en este trabajo, confío plenamente en su capacidad y estoy orgullosa de poder trabajar en conjunto.

Quiero agradecer a mi familia, por ser el pilar de mi vida y por ser mi apoyo incondicional y sobre todo ser ejemplo de perseverancia y lucha continua, por último, a mi compañera y amiga Andrea Lazo por ser nuestra guía y ejemplo de amistad sincera.

Camila Valentina Fuentes Rodriguez

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inseguridad laboral ante la inteligencia artificial y la aceptación tecnológica en trabajadores de las generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana durante 2025. El estudio presentó enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 384 trabajadores, distribuidos en 192 participantes de generación X y 192 participantes de generación Y, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por cuotas. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco puntos, orientado a medir la inseguridad laboral ante la IA en sus dimensiones cuantitativa y cualitativa, así como la aceptación tecnológica mediante facilidad de uso percibida, influencia social, condiciones facilitadoras e intención de uso. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre la inseguridad laboral ante la IA y la aceptación tecnológica en ambas generaciones. Asimismo, se identificaron asociaciones positivas con las dimensiones de aceptación, aunque con diferencias de magnitud entre los grupos analizados. Se concluyó que, en el contexto evaluado, la inseguridad laboral ante la IA no se vinculó con rechazo tecnológico, sino con una mayor disposición declarada hacia su uso, lo que sugiere una respuesta adaptativa frente a los cambios del mercado laboral y a la necesidad de preservar la empleabilidad.

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

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between job insecurity regarding artificial intelligence and technological acceptance among workers from Generations X and Y in Metropolitan Arequipa during 2025. The study followed a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design and a correlational scope. The sample consisted of 384 workers, distributed into 192 Generation X participants and 192 Generation Y participants, selected through non-probability quota sampling. The technique used was the survey, and the instrument was a structured questionnaire with a five-point Likert scale, designed to measure job insecurity regarding AI in its quantitative and qualitative dimensions, as well as technological acceptance through perceived ease of use, social influence, facilitating conditions, and intention to use. The results showed a positive and significant relationship between job insecurity regarding AI and technological acceptance in both generations. Likewise, positive associations were identified with the dimensions of acceptance, although with differences in magnitude between the analyzed groups. It was concluded that, in the evaluated context, job insecurity regarding AI was not associated with technological rejection, but rather with a higher declared willingness to use it, suggesting an adaptive response to changes in the labor market and the need to preserve employability.

Keywords: job insecurity, artificial intelligence, technological acceptance

ÍNDICE

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTOS
RESUMEN
ABSTRACT
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 3
1.1. Descripción del problema 4
1.2. Formulación del Problema 8
1.2.1. Problema General 8
1.2.2. Problemas Específicos 8
1.3. Objetivos de la Investigación 8
1.3.1. Objetivo general 8
1.3.2. Objetivos específicos 8
1.4. Justificación 9
1.4.1. Enfoque práctico 9
1.4.2. Enfoque teórico 10
1.4.3. Enfoque metodológico 10
1.5. Limitaciones de la investigación 11
CAPÍTULO II BASES TEÓRICAS 12
2.1. Antecedentes 13
2.1.1. Internacionales 13
2.1.2. Nacional 15
2.1.3. Locales 16
2.2. Marco Teórico 19
2.2.1. Inteligencia artificial y transformación del trabajo 19
2.2.2. Inseguridad laboral percibida frente a la IA 21
2.2.3. Fundamento teórico de la inseguridad por IA 24
2.2.4. Aceptación de la IA en el trabajo 25
2.2.5. Relación teórica entre inseguridad laboral frente a IA y aceptación de IA 28
2.2.6. Generaciones X y Y en el contexto laboral y tecnológico 31
2.3. Definiciones de las variables 33
2.4. Operacionalización de variables 34

2.5. Hipótesis de la investigación 35
2.5.1. Hipótesis general 35
2.5.2. Hipótesis específicas 36
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DEL ESTUDIO 37
3.1. Tipo, enfoque, diseño y nivel de investigación 38
3.2. Campo, área, línea y sub línea de investigación 39
3.3. Delimitación geográfica y temporal 39
3.4. Población y diseño muestral 39
3.4.1. Criterios de elegibilidad 41
3.4.2. Tamaño de la muestra y justificación 42
3.5. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos 43
3.5.1. Técnicas 44
3.5.2. Instrumentos 45
3.5.3. Fuentes 47
3.6. Estrategias de recolección de datos 47
3.7. Confiabilidad del instrumento 50
CAPÍTULO IV RESULTADOS 56
4.1. Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov por escala 82
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 96
CONCLUSIONES 99
RECOMENDACIONES 101
REFERENCIAS 103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Confiabilidad global del instrumento (alfa de Cronbach)* 50
Tabla 2 *Diagnóstico de consistencia interna por ítem del instrumento global* 51
Tabla 3 *Confiabilidad global del instrumento con correlaciones policóricas* 53
Tabla 4 *Estadísticos descriptivos* 54
Tabla 5 *Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov por escala* 82
Tabla 6 *Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov por escala, según generación* 83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Exposición de tareas a IA generativa por categoría ocupacional* 20
Figura 2 *IA como sistema sociotécnico en el ciclo de vida y dimensiones clave de riesgo* 21
Figura 3 *Modelo de Aceptación Tecnológica (TAM)* 26
Figura 4 *Modelo UTAUT aplicado a adopción de IA generativa (modelo de investigación)* . 27
Figura 5 *Definición de generaciones (Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, Silents)* 31
Figura 6 *Distribución del sexo por generación* 58
Figura 7 *Principales distritos de residencia (distribución general)* 59
Figura 8 *Principales distritos de residencia por generación* 60
Figura 9 *Distribución del sector económico por generación* 61
Figura 10 *Distribución del nivel educativo por generación* 62
Figura 11 *Inseguridad laboral percibida frente a la IA, dimensión cuantitativa* 63
Figura 12 *Inseguridad laboral percibida frente a la IA, dimensión cualitativa* 64
Figura 13 *Aceptación de IA, facilidad de uso percibida* 65
Figura 14 *Aceptación de IA, influencia social* 66
Figura 15 *Aceptación de IA, condiciones facilitadoras* 67
Figura 16 *Aceptación de IA, intención de uso* 68
Figura 17 *Comparación por generación, inseguridad cuantitativa por IA* 69
Figura 18 *Comparación por generación, inseguridad cualitativa por IA* 70
Figura 19 *Comparación por generación, facilidad de uso percibida* 71
Figura 20 *Comparación por generación, influencia social* 72
Figura 21 *Comparación por generación, condiciones facilitadoras* 73
Figura 22 *Comparación por generación, intención de uso* 74
Figura 23 *Distribución de puntajes por dimensión y variable, según generación* 75
Figura 24 *Comparación de medias por dimensión y variable entre generaciones* 76
Figura 25 *Proporción de acuerdo (Top 2) por dimensión, según generación* 77
Figura 26 *Distribución de puntajes promedio por dimensión, según generación* 78
Figura 27 *Mapa de calor de medias por ítem según generación* 79
Figura 28 *Perfil descriptivo de medias por dimensión en coordenadas polares* 80
Figura 29 *Ranking descriptivo del acuerdo (Top 2) por ítem en la muestra total* 81
Figura 30 *Figura del objetivo específico a: relación entre inseguridad laboral frente a IA y facilidad de uso percibida* 85

Figura 31 *Figura del objetivo específico b: relación entre inseguridad laboral frente a IA e influencia social* 86
Figura 32 *Figura del objetivo específico c: relación entre inseguridad laboral frente a IA y condiciones facilitadoras* 87
Figura 33 *Figura del objetivo específico d: relación entre inseguridad laboral frente a IA e intención de uso* 88
Figura 34 *Figura del objetivo general: relación entre inseguridad laboral frente a IA y aceptación total de IA* 89
Figura 35 *Matriz de correlación Spearman en la Generación X* 90
Figura 36 *Matriz de correlación Spearman en la Generación Y* 91
Figura 37 *Matriz de correlación Spearman en la muestra total (Generación X y Y)* 92

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 *Matriz de Consistencia* 112
Anexo 2 *Fichas Técnicas de las encuestas* 114
Anexo 3 *Encuestas tentativas* 116
Anexo 4 *Codebook* 150

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la inteligencia artificial se ha incorporado con rapidez a actividades administrativas, comerciales y profesionales, modificando la manera en que se ejecutan tareas, se toman decisiones y se evalúa el desempeño. En este escenario, el trabajo ya no solo se transforma por la introducción de nuevas herramientas, sino también por la incertidumbre que estas generan en los trabajadores, quienes pueden interpretar la IA como una oportunidad de mejora o como una amenaza para la continuidad y el valor de su rol. Esta tensión resulta especialmente relevante en ciudades con dinámicas laborales heterogéneas, como Arequipa Metropolitana, donde la adopción tecnológica convive con brechas de capacitación, cambios organizacionales acelerados y exigencias de productividad.

Desde esta perspectiva, la presente tesis se orientó a comprender un problema que suele permanecer implícito en los procesos de innovación: la forma en que la percepción de inseguridad laboral ante la IA se vincula con la aceptación de dichas tecnologías en el trabajo. La pregunta central que guió el estudio se relacionó con la posibilidad de que, ante escenarios de cambio tecnológico, la inseguridad no necesariamente conduzca al rechazo, sino que pueda coexistir con actitudes de aceptación y con una intención de uso elevada, especialmente cuando los trabajadores perciben que la IA se vuelve inevitable o estratégica para mantener su empleabilidad. Asimismo, se consideró relevante examinar este vínculo comparando a las generaciones X y Y, debido a que sus trayectorias tecnológicas y laborales podrían asociarse con patrones diferenciados de respuesta ante la IA.

Para responder al propósito planteado, la investigación se desarrolló con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, con alcance correlacional. Se trabajó con una muestra de 384 trabajadores de Arequipa Metropolitana, distribuidos equitativamente en 192 participantes de generación X y 192 participantes de generación Y, de acuerdo con criterios de cohorte etaria establecidos previamente para el estudio. La información se recolectó mediante un cuestionario estructurado, compuesto por ítems con escala Likert de cinco categorías, organizado para medir la inseguridad laboral percibida frente a la IA en dos dimensiones, cuantitativa y cualitativa, y la aceptación de la IA en el trabajo mediante componentes derivados de los modelos TAM y UTAUT.

La construcción y organización de las variables se realizó a partir de una operacionalización previamente definida. La inseguridad laboral percibida frente a la IA se midió considerando la amenaza de pérdida del empleo y la amenaza de deterioro del rol, incluyendo percepciones sobre reemplazabilidad, reducción de ingresos, pérdida de autonomía y limitación de oportunidades de desarrollo. La aceptación de la IA se midió mediante facilidad de uso percibida, influencia social, condiciones facilitadoras e intención de uso. La calidad del instrumento se evaluó a través de estimaciones de consistencia interna, calculándose coeficientes alfa de Cronbach globales y, adicionalmente, alfa policórico para ítems ordinales.

El procesamiento estadístico se realizó considerando el comportamiento de las distribuciones. La normalidad de las escalas se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov, identificándose desviaciones de normalidad en la mayoría de las dimensiones, por lo que el análisis inferencial se condujo con procedimientos no paramétricos y modelos correlacionales acordes con dicha condición. Complementariamente, se desarrollaron análisis descriptivos mediante tablas y gráficos con porcentajes y comparaciones por generación, con el propósito de caracterizar el perfil de los participantes y describir patrones de respuesta en las dimensiones de inseguridad laboral y aceptación de IA, facilitando la comprensión integral de los hallazgos en el contexto laboral de Arequipa Metropolitana.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El estudio se centró en comprender la relación entre la inseguridad laboral percibida frente a la inteligencia artificial y la aceptación de estas tecnologías en trabajadores de las generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana durante 2025. La incorporación de la IA en los entornos laborales ha generado cambios en la forma de ejecutar tareas, organizar procesos, tomar decisiones y responder a nuevas exigencias de productividad. En ese contexto, la IA puede ser percibida como una oportunidad para mejorar el desempeño, reducir tiempos y facilitar actividades repetitivas; sin embargo, también puede generar preocupación en los trabajadores cuando se asocia con reemplazo, pérdida de estabilidad, reducción de autonomía o deterioro del rol laboral.

A nivel internacional, la expansión de la IA ha sido reconocida como una tendencia relevante en la transformación del empleo. El World Economic Forum (2023) señaló que cerca del 75 % de las empresas encuestadas esperaba adoptar inteligencia artificial, lo que podía generar creación y desplazamiento de puestos de manera simultánea. Esta situación evidenció la necesidad de fortalecer procesos de reconversión de habilidades y gestión del cambio organizacional. Asimismo, la OECD (2023) documentó que el uso de IA podía asociarse con resultados positivos en satisfacción laboral, aunque también con riesgos vinculados a la intensidad del trabajo, sesgos y cambios en la calidad del empleo.

En esa misma línea, la International Labour Organization (2023) sostuvo que los efectos de la IA generativa tenderían más a transformar tareas que a automatizar ocupaciones completas, aunque con diferencias según el tipo de actividad, rama económica y nivel de exposición tecnológica. Por su parte, Georgieva (2024) advirtió que la IA podría afectar alrededor del 40 % de los empleos a escala global, lo que refuerza la necesidad de políticas de recualificación, protección laboral y adaptación frente a los cambios tecnológicos. Estos aportes permiten comprender que la IA no representa únicamente una herramienta técnica, sino también un factor que modifica expectativas, competencias y percepciones de seguridad en el trabajo.

Desde el sustento teórico, la inseguridad laboral percibida puede entenderse como una sensación de amenaza frente a la posible pérdida de recursos importantes para el trabajador. En este sentido, Hobfoll (1989) planteó que las personas buscan conservar, proteger y adquirir recursos valiosos, tales como estabilidad, ingresos, identidad laboral, reconocimiento y

oportunidades de desarrollo. Por ello, cuando la IA es percibida como una tecnología capaz de sustituir tareas o modificar funciones, puede activar una preocupación asociada no solo a la continuidad del empleo, sino también a la conservación del valor profesional del trabajador dentro de la organización.

La evidencia empírica reciente también ha mostrado que la inseguridad laboral inducida por la IA puede relacionarse con respuestas desfavorables dentro del entorno laboral. Kim y Kim (2024) encontraron que este tipo de inseguridad se vinculó con conductas de ocultamiento de conocimiento y con disminución de la seguridad psicológica, aunque la autoeficacia en el aprendizaje de IA pudo moderar dichas relaciones. Este hallazgo resulta relevante porque permite reconocer que la reacción de los trabajadores frente a la IA no depende únicamente del temor que experimentan, sino también de los recursos personales y organizacionales con los que cuentan para adaptarse.

Por otro lado, la aceptación tecnológica ha sido explicada mediante modelos ampliamente utilizados para estudiar la adopción de nuevas herramientas. Davis (1989) sostuvo que la aceptación de una tecnología se relaciona con la utilidad percibida y la facilidad de uso percibida, debido a que los usuarios tienden a mostrar mayor disposición cuando consideran que una herramienta mejora su desempeño y resulta comprensible. Venkatesh et al. (2003) ampliaron esta perspectiva al incorporar factores como la influencia social y las condiciones facilitadoras, los cuales permiten comprender la aceptación tecnológica desde el entorno organizacional y social del trabajador. Asimismo, Koteczki y Balassa (2025) reportaron evidencia reciente sobre la validez de estos constructos en contextos de uso tecnológico, lo que respalda su aplicación al análisis de aceptación de IA.

No obstante, la relación entre inseguridad laboral ante la IA y aceptación tecnológica no debe asumirse como lineal ni necesariamente negativa. La literatura previa ha señalado que la inseguridad puede asociarse con resistencia, ansiedad tecnológica y menor disposición hacia el uso de nuevas herramientas; sin embargo, también puede ocurrir que, en determinados contextos, los trabajadores acepten la IA como una respuesta adaptativa. En otras palabras, una persona puede percibir amenaza frente a la IA y, al mismo tiempo, considerar necesario aprender a utilizarla para conservar su empleabilidad, mejorar sus competencias y no quedar rezagada frente a los cambios del mercado laboral.

Esta tensión resulta especialmente importante cuando se analizan diferencias generacionales. Alanzi et al. (2023) evidenciaron que existen perfiles heterogéneos entre generaciones respecto a la adopción y confianza en herramientas basadas en IA. En el caso de las generaciones X y Y, dichas diferencias pueden ser relevantes porque ambas cohortes han desarrollado trayectorias laborales y tecnológicas distintas. La generación X se incorporó al mercado laboral en un contexto menos digitalizado y ha tenido que adaptarse progresivamente a nuevas tecnologías, mientras que la generación Y ha convivido con mayores niveles de digitalización durante su desarrollo profesional. Sin embargo, esta mayor cercanía tecnológica no implica necesariamente ausencia de temor frente a la automatización o al rediseño de tareas.

En el plano nacional, el Perú ha avanzado en la construcción de un marco institucional para promover la inteligencia artificial y la transformación digital. En septiembre de 2025 se aprobó el Reglamento de la Ley 31814, orientado a promover el uso de la IA en favor del desarrollo económico y social, estableciendo principios, obligaciones y categorías de riesgo para su implementación en los sectores público y privado (Presidencia del Consejo de Ministros, 2025). De manera complementaria, el país cuenta con instrumentos de gobierno y transformación digital que buscan fortalecer capacidades institucionales, mejorar servicios y promover el uso de tecnologías en procesos públicos y productivos (PCM, 2021). Estos avances muestran que la IA forma parte de una agenda nacional, aunque su aplicación efectiva depende también de las capacidades reales de las organizaciones y de los trabajadores.

Además, los reportes comparados sobre preparación gubernamental para la IA ubicaron al Perú con avances dentro del entorno regional, aunque todavía con brechas vinculadas al talento, disponibilidad de datos y capacidades digitales. Oxford Insights (2024) permitió identificar que la preparación para la IA no depende solo de contar con políticas o normas, sino también de desarrollar condiciones que faciliten su implementación responsable. En esa misma línea, PCM (2025) destacó la importancia de fortalecer competencias, gobernanza y condiciones institucionales para el despliegue de tecnologías emergentes. Por ello, aunque el país presenta avances normativos, todavía se requiere comprender cómo los trabajadores perciben estos cambios en su experiencia laboral cotidiana.

En el contexto local, Arequipa Metropolitana constituye un espacio pertinente para estudiar esta problemática, debido a su dinamismo económico, su concentración urbana y la presencia de sectores vinculados al comercio, servicios, educación, administración y

actividades profesionales. La Cámara de Comercio e Industria de Arequipa (2024) reportó una recuperación del empleo y una consolidación de actividades económicas con alta participación de comercio y servicios, sectores que suelen estar expuestos a herramientas digitales, sistemas de automatización, plataformas de atención, análisis de datos y soluciones basadas en IA. Esto sugiere que una parte importante de los trabajadores de la ciudad podría estar enfrentando cambios tecnológicos que modifican sus tareas y expectativas laborales.

La brecha problemática se ubicó en la limitada evidencia empírica local sobre la relación entre inseguridad laboral ante la IA y aceptación tecnológica en trabajadores de generaciones X y Y. Aunque existen estudios internacionales y nacionales sobre transformación digital, adopción tecnológica e impactos laborales de la IA, todavía se requiere analizar cómo estas variables se comportan en un contexto urbano específico como Arequipa Metropolitana. Esta ausencia de información dificulta que las organizaciones diseñen estrategias de capacitación, comunicación interna y gestión del cambio ajustadas a las percepciones reales de sus trabajadores.

Asimismo, la falta de análisis sobre esta relación puede llevar a que la implementación de IA se desarrolle solo desde una perspectiva técnica, sin considerar las emociones, temores y expectativas de quienes deberán utilizarla. Si las organizaciones incorporan IA sin atender la inseguridad laboral percibida, podrían incrementarse la resistencia al cambio, la desconfianza, el uso limitado de herramientas digitales y la desconexión entre inversión tecnológica y capacidades laborales. Del mismo modo, si no se reconocen las diferencias generacionales, podrían diseñarse intervenciones uniformes que no respondan adecuadamente a las trayectorias, necesidades y niveles de familiaridad tecnológica de los trabajadores.

En consecuencia, el problema de investigación consistió en determinar la relación entre la inseguridad laboral ante la inteligencia artificial y la aceptación tecnológica en trabajadores de las generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana durante 2025. Este análisis resultó relevante porque permitió examinar si la percepción de amenaza frente a la IA se vinculó con rechazo tecnológico o si, por el contrario, se asoció con una mayor disposición hacia su uso como respuesta adaptativa frente a los cambios del mercado laboral y a la necesidad de preservar la empleabilidad.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la aceptación de la IA en trabajadores de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana durante 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

a. ¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la facilidad de uso percibida de dichas tecnologías en el trabajo?
b. ¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la influencia social para el uso de estas herramientas en el entorno laboral?
c. ¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y las condiciones facilitadoras para su uso en la organización?
d. ¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la intención de uso de estas tecnologías en tareas actuales y futuras?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la aceptación de la IA en trabajadores de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana durante 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

a. Analizar la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la facilidad de uso percibida de dichas tecnologías en el trabajo.
b. Establecer la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la influencia social para el uso de estas herramientas en el entorno laboral.
c. Examinar la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y las condiciones facilitadoras para su uso en la organización.
d. Identificar la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la intención de uso de estas tecnologías en tareas actuales y futuras.

1.4. Justificación

1.4.1. Enfoque práctico

La adopción de sistemas basados en inteligencia artificial se consolidó como tendencia transversal y, según evidencia internacional, alteró tareas y perfiles ocupacionales con relaciones ambivalentes sobre el empleo y las competencias, incrementando en muchos trabajadores la preocupación por la continuidad del puesto y por el rediseño de sus funciones. El Future of Jobs Report 2023 estimó cambios sustantivos en la composición del empleo y destacó que la adopción de tecnologías de frontera, incluida la IA, sería un motor clave de transformación en los próximos cinco años, con creación y eliminación simultáneas de ocupaciones que exigen reconversión de habilidades y gestión del cambio en las organizaciones (World Economic Forum, 2023). La OCDE documentó resultados positivos en satisfacción y productividad cuando la IA se implementó con salvaguardas, pero también riesgos en intensidad del trabajo, privacidad y sesgos, junto con una brecha entre el uso actual y los temores de sustitución futura reportados por los propios trabajadores (OECD, 2023). En paralelo, la OIT mostró que la IA generativa tiende a transformar tareas más que a automatizar ocupaciones completas, aunque con exposición ocupacional significativa y heterogénea por sectores y países, lo que demanda políticas adaptativas a nivel local (International Labour Organization, 2023; 2025). En el Perú, la aprobación del Reglamento de la Ley 31814 el 9 de septiembre de 2025 fijó principios y categorías de riesgo para un uso seguro de la IA en los sectores público y privado, creando un marco que, si bien habilita despliegues, también eleva la exigencia de capacidades y gestión responsable del cambio en el trabajo (Presidencia del Consejo de Ministros, 2025). En Arequipa Metropolitana, los boletines económicos recientes muestran un mercado laboral dinámico, pero con heterogeneidades entre comercio y servicios, y con cuotas relevantes de informalidad, lo que sugiere que la introducción de IA convive con condiciones laborales dispares y con márgenes acotados para la capacitación sistemática en muchas firmas (Cámara de Comercio e Industria de Arequipa, 2024; 2025; Diario El Pueblo, 2025). En ese contexto, estimar la relación entre inseguridad laboral percibida frente a la IA y aceptación de la IA en generaciones X y Y aporta insumos concretos para priorizar intervenciones realistas en formación, comunicación interna y rediseño de procesos en organizaciones locales con restricciones presupuestales y de tiempo.

1.4.2. Enfoque teórico

La inseguridad laboral percibida asociada a la IA se ha conceptualizado como un estresor vinculado a amenazas de pérdida de recursos, en línea con la Conservation of Resources Theory, y se relacionó con respuestas actitudinales y conductuales en el trabajo. Evidencia reciente mostró que la inseguridad laboral inducida por IA se asoció con ocultamiento de conocimiento y reducción de la seguridad psicológica, y que la autoeficacia en aprendizaje de IA puede amortiguar dichas relaciones, hallazgos que refuerzan la pertinencia de marcos de recursos y demandas en entornos de automatización (Kim & Kim, 2024). La aceptación de la IA, por su parte, se explica de manera consistente mediante los modelos TAM y UTAUT, donde utilidad percibida, facilidad de uso, influencia social y expectativas de desempeño predicen la intención de uso; revisiones y estudios recientes en contextos educativos y organizacionales confirman la validez de estos constructos y su aplicabilidad a tecnologías de IA, con matices según cohorte generacional y contexto de adopción (Koteczki & Balassa, 2025; Acosta et al., 2024; Lee et al., 2025). En conjunto, el sustento empírico sugiere que, en entornos como Arequipa, donde la exposición a herramientas de IA aumenta de manera desigual entre sectores, resulta plausible encontrar relaciones negativas entre inseguridad laboral percibida y aceptación, moduladas por creencias de utilidad y autoeficacia, por lo que su estimación aporta claridad para el diseño de programas de adopción con enfoque generacional.

1.4.3. Enfoque metodológico

El estudio se desarrolló con enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal, aplicándose encuestas con ítems tipo Likert a personas de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana. Este diseño permitió analizar la relación entre la inseguridad laboral percibida y la aceptación de la IA en un momento específico, sin manipulación de variables, lo cual resultó coherente con la naturaleza perceptual de los constructos estudiados y con las condiciones operativas del trabajo de campo. Hernández et al. (2014) sostuvieron que los estudios cuantitativos permiten medir y analizar relaciones entre variables mediante procedimientos estadísticos. En esa misma línea, Hernández y Mendoza (2018) señalaron que los diseños no experimentales observan los fenómenos en su contexto natural, sin intervención directa del investigador. Asimismo, Creswell (2018) indicó que el diseño transversal permite recolectar datos en un solo momento para describir variables y examinar su relación dentro de una población determinada.

En términos metodológicos, se reconoció que el corte transversal limitó la posibilidad de establecer inferencias causales, mientras que la autopercepción de los participantes pudo introducir varianza compartida. Por ello, se procuró asegurar la calidad de la medición mediante el uso de instrumentos validados en estudios previos sobre inseguridad laboral frente a la IA y aceptación tecnológica, además del reporte de métricas de fiabilidad y de pruebas estadísticas acordes con la naturaleza de los datos. En consecuencia, esta aproximación permitió obtener evidencia empírica suficiente para examinar asociaciones entre las variables y orientar decisiones locales, sin atribuir al diseño alcances causales que no le correspondían.

1.5. Limitaciones de la investigación

Dado que se trató de un plan con enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental de corte transversal, los resultados describieron asociaciones sin permitir inferencias causales firmes; además, al haberse recolectado percepciones mediante un único cuestionario en un solo momento, pudo presentarse sesgo de método común, por lo que se incorporaron recomendaciones procedimentales y analíticas estándar para mitigarlo y se reportaron métricas de calidad de medición. La muestra se circunscribió a personas de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana, lo que limitó la generalización a otros grupos etarios o regiones. Estas restricciones fueron habituales en estudios de campo urbanos con recursos limitados y se consideraron aceptables para un primer acercamiento empírico al fenómeno (Podsakoff et al., 2003; Hernández et al., 2014).

CAPÍTULO II
BASES TEÓRICAS

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Kim y Kim (2024) en su artículo titulado *How artificial intelligence induced job insecurity shapes knowledge dynamics: The mitigating role of artificial intelligence self efficacy*, cuyo objetivo principal fue examinar cómo la inseguridad laboral atribuida a la introducción de IA se asociaba con la seguridad psicológica y con conductas de ocultamiento de conocimiento, incorporando la autoeficacia para aprender IA como condición moduladora. La metodología utilizada fue cuantitativa, con un diseño temporal en tres mediciones y una muestra de 402 trabajadores de diversas industrias en Corea del Sur, estimando un modelo de mediación moderada. Sus resultados mostraron que la inseguridad por IA se relacionó con mayor ocultamiento de conocimiento, tanto de manera directa como indirecta mediante la reducción de la seguridad psicológica, y se estableció que una mayor autoeficacia en aprendizaje de IA atenuó la relación adversa de la inseguridad sobre la seguridad psicológica. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque aportó evidencia reciente de que la inseguridad vinculada a IA operaba como una amenaza percibida con relaciones psicológicos y conductuales, lo cual sustentó la pertinencia de medir inseguridad cuantitativa y cualitativa frente a IA y de considerar recursos personales como elementos relevantes para comprender la aceptación tecnológica.

Chang et al. (2024) en su artículo titulado *Does AI Driven Technostress Promote or Hinder Employees' Artificial Intelligence Adoption Intention? A Moderated Mediation Model of Affective Reactions and Technical Self Efficacy*, cuyo objetivo principal fue explicar el mecanismo psicológico mediante el cual el tecnoestrés asociado a IA, distinguido en estresores tipo reto y tipo obstáculo, se vinculaba con la intención de adopción de IA, y evaluar el papel modulador de la autoeficacia técnica. La metodología utilizada fue cuantitativa con datos en tres olas, aplicando cuestionario estructurado mediante muestreo bola de nieve, con 301 trabajadores de 11 organizaciones de la provincia de Guangdong en China; el contraste del modelo se realizó con análisis factorial confirmatorio y regresiones, incluyendo estimación de mediación y moderación. Sus resultados evidenciaron que el afecto positivo explicó el vínculo entre estresores tipo reto y mayor intención de adopción, mientras que la ansiedad ante IA explicó el vínculo entre estresores tipo obstáculo y menor intención de adopción; adicionalmente, la autoeficacia técnica moduló tanto las reacciones afectivas como las relaciones indirectas. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque respaldó

empíricamente que percepciones negativas ante la introducción de IA podían traducirse en menor disposición a usarla, y que los recursos de afrontamiento tecnológico se asociaban con variaciones en la intención de uso, lo cual fue coherente con la inclusión de intención de uso y con la lógica de recursos para explicar respuestas ante cambios por IA.

Chung et al. (2025) en su artículo titulado *Artificial intelligence awareness, career resilience, job insecurity and behavioural outcomes*, cuyo objetivo principal fue analizar si la conciencia o awareness de IA se asociaba con inseguridad laboral y, a través de esta, con desempeño de tareas y conductas desviadas, considerando la resiliencia de carrera como condición moduladora. La metodología utilizada fue cuantitativa con encuesta autoadministrada en tres intervalos en una muestra de trabajadores administrativos a tiempo completo residentes en Corea del Sur, con análisis de mediación y moderación mediante regresión y procedimientos de remuestreo. Sus resultados mostraron que la inseguridad laboral medió la relación entre awareness de IA y desempeño de tareas, así como entre awareness de IA y conducta desviada, y se estableció que la resiliencia de carrera redujo la intensidad del vínculo entre awareness de IA e inseguridad laboral. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque proporcionó evidencia reciente de que la percepción y presencia cognitiva de la IA en el entorno laboral podía asociarse con mayor inseguridad y, por esa vía, con resultados laborales menos favorables, lo cual reforzó la relevancia de medir inseguridad laboral percibida frente a IA como antecedente proximal de actitudes y disposiciones hacia su adopción.

Kim et al. (2024) en su artículo titulado *Determinants of Generative AI System Adoption and Usage Behavior in Korean Companies: Applying the UTAUT Model,* cuyo objetivo principal fue identificar los factores que explicaban la intención conductual y el uso de sistemas de IA generativa en empresas, utilizando el modelo UTAUT. La metodología utilizada fue cuantitativa mediante encuesta aplicada a 300 trabajadores de empresas grandes y pequeñas de Corea del Sur, con medición de los constructos UTAUT y evaluación de hipótesis, incorporando edad y experiencia laboral como moduladores. Sus resultados indicaron que la expectativa de esfuerzo y la influencia social se asociaron significativamente con la intención conductual de uso, mientras que la expectativa de desempeño y las condiciones facilitadoras no mostraron asociación significativa en el modelo estimado; además, se reportaron diferencias según edad y experiencia laboral en la dinámica de aceptación. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque ofreció soporte empírico directo y reciente para las dimensiones de aceptación propuestas, especialmente facilidad de uso percibida e influencia social, y aportó un

antecedente útil para justificar comparaciones por cohortes generacionales al evidenciar variaciones asociadas a la edad y experiencia.

2.1.2. Nacional

Cornejo (2023) en su artículo llamado *La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano*, cuyo objetivo principal fue comprender la conexión entre la inteligencia artificial y el trabajo en el país, identificando cambios relevantes en las relaciones laborales y planteando la necesidad de un marco normativo específico. La metodología utilizada se basó en un análisis conceptual y argumentativo con apoyo de revisión de fuentes y datos referidos a la dinámica del mercado laboral. Sus resultados mostraron que la incorporación de inteligencia artificial podía generar relaciones duales, debido a que, junto con beneficios de productividad, también se identificaban riesgos vinculados con la eliminación de determinados puestos, la redistribución de ocupaciones y la necesidad de ajustes en habilidades; asimismo, se sostuvo la pertinencia de considerar medidas regulatorias para resguardar derechos en un contexto de transformación acelerada. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque aportó sustento nacional para comprender la inseguridad laboral asociada a la automatización y, a la vez, contextualizó por qué la aceptación de la inteligencia artificial en el trabajo debía analizarse considerando percepciones de riesgo y cambios en el empleo.

Alarcon (2025) en su tesis llamada *Factores determinantes para la intención de uso de chatbots en el sector bancario en Chiclayo 2024*, cuyo objetivo principal fue identificar los factores asociados con la intención de utilizar chatbots con inteligencia artificial en servicios bancarios. La metodología utilizada fue cuantitativa, mediante encuestas aplicadas a 306 usuarios de servicios bancarios digitales, sustentada en TAM y UTAUT. Sus resultados evidenciaron que la facilidad de uso percibida se asoció con la intención de uso, destacándose la compatibilidad como el factor con mayor peso; adicionalmente, el riesgo percibido sobre privacidad también se vinculó con la intención, lo que orientó a proponer mejoras en comunicación de beneficios, diseño de interfaces y gestión de preocupaciones de seguridad. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque respaldó, en un contexto peruano, la pertinencia de medir la aceptación de tecnologías basadas en inteligencia artificial desde la utilidad y la facilidad de uso, e incorporó el rol de percepciones de riesgo como antecedente de la intención de uso.

Giannini y Vasquez (2025) en su tesis llamada *Modelo de aceptación tecnológica (TAM) en el uso de inteligencia artificial generativa en las organizaciones, Lima 2025*, cuyo objetivo principal fue determinar la correlación entre el modelo TAM y el uso de inteligencia artificial generativa en organizaciones. La metodología utilizada fue cuantitativa, de diseño no experimental y transversal, aplicándose cuestionarios tipo Likert a 112 empleados que utilizaban inteligencia artificial generativa en el desempeño de funciones. Sus resultados mostraron una correlación positiva significativa entre TAM y el uso de inteligencia artificial generativa, señalándose que la facilidad de uso y la utilidad percibida se asociaron de manera importante con la adopción en el entorno organizacional. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque brindó evidencia nacional reciente de que los componentes centrales del TAM resultaron correlacionales para comprender la aceptación de inteligencia artificial en el trabajo, lo cual fortaleció la elección de facilidad de uso e intención de uso como dimensiones operativas.

Leiva y Morocho (2024) en su tesis llamada *Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de atracción y captación de talento humano en una empresa privada, Trujillo 2024,* cuyo objetivo principal fue determinar el impacto del uso de inteligencia artificial en actividades de atracción y captación de talento humano. La metodología utilizada fue cuantitativa, de tipo no experimental con diseño correlacional, aplicándose un cuestionario a 100 trabajadores seleccionados por conveniencia y estimándose la relación mediante Rho de Spearman. Sus resultados evidenciaron relación entre el uso de inteligencia artificial y la mejora del proceso de atracción y captación, debido a que se reportó incremento en calidad y rapidez de las contrataciones. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque aportó evidencia nacional sobre adopción organizacional de inteligencia artificial en procesos de recursos humanos, reforzando la necesidad de analizar cómo las percepciones frente a la inteligencia artificial pueden coexistir con mejoras operativas y, al mismo tiempo, activar preocupaciones laborales que se expresan como inseguridad frente a cambios tecnológicos.

2.1.3. Locales

Quintanilla y Valdivia (2025) en su tesis llamada *Factores relacionantes en el uso de chatbots impulsados por inteligencia artificial en la experiencia de los estudiantes universitarios de Arequipa en 2023*, cuyo objetivo principal fue determinar qué factores resultaban más relacionantes en el uso de chatbots con IA en la experiencia de estudiantes

universitarios residentes en Arequipa. La metodología utilizada fue cuantitativa, con alcance correlacional correlacional y estimación mediante modelo de ecuaciones estructurales, aplicándose una encuesta tipo Likert a 110 estudiantes universitarios de 18 a 27 años. Sus resultados mostraron que los problemas de privacidad de datos se asociaron positivamente con los inconvenientes percibidos, mientras que las tecnologías de autoservicio y la interacción parasocial percibida se asociaron negativamente con dichos inconvenientes, identificándose el componente de privacidad como el predictor más fuerte de experiencias negativas. Se concluyó que la transparencia en el manejo de datos y el diseño funcional del sistema se vincularon con una mejor experiencia de uso. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque aportó evidencia local de que las percepciones de riesgo y confianza tecnológica se relacionaron con disposiciones de uso de herramientas basadas en IA, lo cual respaldó la pertinencia de incorporar condiciones facilitadoras y factores de aceptación al analizar la disposición hacia la IA en entornos reales.

Escalante y Lazo (2025) en su tesis llamada *Análisis del uso estratégico de inteligencia artificial como herramienta educativa en alumnos de Medicina Humana de la Universidad Católica Santa María, Arequipa*, de enero a diciembre de 2024, cuyo objetivo principal fue examinar la forma de uso de herramientas de IA en estudiantes de Medicina y evaluar su relación con resultados formativos, incluyendo consideraciones éticas. La metodología utilizada fue cuantitativa, no experimental, descriptiva y transversal, con recolección de datos mediante encuesta estructurada. Sus resultados evidenciaron un alto uso de herramientas de IA, destacándose que el tiempo semanal de uso se comportó como predictor significativo, y se reportó ausencia de correlación entre la posición ética y el uso de IA. Se concluyó que la IA se consideró un recurso didáctico útil, pero su implementación requirió un marco ético claro y estrategias pedagógicas que integraran tecnología y enfoque humanista. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque mostró, en población local, que la valoración de utilidad y el patrón de uso coexistieron con preocupaciones normativas, lo cual reforzó la necesidad de medir aceptación de IA considerando dimensiones cognitivas y condiciones contextuales que pueden moldear la intención de uso.

Cervantes (2025) en su tesis llamada *Factores motivacionales y su relación con la intención de uso de tecnologías de autoservicio en millennials de Arequipa, 2024*, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre factores motivacionales y la intención de uso de tecnologías de autoservicio en población millennial de Arequipa. La metodología utilizada fue

cuantitativa, con enfoque descriptivo correlacional, aplicándose una encuesta estructurada con escala Likert a 384 participantes; el análisis inferencial se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman. Sus resultados mostraron que la ansiedad tecnológica se relacionó negativamente con la intención de uso, mientras que el disfrute percibido se relacionó positivamente con la intención; además, el riesgo percibido se identificó como barrera para la adopción. Se concluyó que la intención de uso dependió de factores emocionales y cognitivos, por lo que la reducción de ansiedad y el fortalecimiento de confianza se asociaron con mayor disposición de uso. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque brindó evidencia local sobre el papel de la utilidad, el riesgo percibido y estados emocionales como antecedentes de intención de uso, elementos conceptualmente transferibles al estudio de aceptación de IA en el trabajo, especialmente al analizar generaciones X y Y.

Díaz y Machado (2025) en su tesis llamada *Inteligencia artificial generativa y rendimiento académico en estudiantes de administración en un Instituto Superior Tecnológico de Arequipa 2024*, cuyo objetivo principal fue analizar la relación entre el uso de inteligencia artificial generativa y el rendimiento académico en estudiantes de un instituto superior ubicado en Arequipa, incorporando componentes asociados a utilidad, facilidad de uso y actitud. La metodología utilizada fue cuantitativa con muestra censal de 118 estudiantes; se emplearon pruebas no paramétricas y correlaciones de Spearman debido a desviaciones de normalidad. Sus resultados evidenciaron una relación positiva muy fuerte entre el uso de IA generativa y el rendimiento académico, y se reportaron asociaciones positivas entre percepción de utilidad, percepción de facilidad de uso y actitud hacia el uso con el rendimiento. Se concluyó que el diseño de herramientas percibidas como útiles y fáciles de usar se vinculó con resultados favorables, y que una actitud positiva hacia la tecnología acompañó un mejor desempeño. Esta investigación sirvió a la presente tesis porque aportó evidencia empírica local de que los constructos de utilidad y facilidad de uso se comportaron como variables relevantes en contextos de adopción de IA, lo que respaldó su inclusión como dimensiones operativas de aceptación en el estudio de trabajadores.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Inteligencia artificial y transformación del trabajo

2.2.1.1. Concepto de inteligencia artificial y su presencia en el entorno laboral

En el ámbito del trabajo, la inteligencia artificial se definió como un sistema basado en máquinas que, a partir de objetivos explícitos o implícitos, infirió cómo generar resultados tales como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, capaces de influir en entornos físicos o virtuales (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2024). En esa misma línea, se reconoció que las relaciones de la IA no dependieron únicamente del modelo o del software, sino también de su integración en procesos, reglas y prácticas humanas, por lo que se le comprendió como un fenómeno sociotécnico con riesgos y beneficios que requirieron gestión deliberada (National Institute of Standards and Technology [NIST], 2023).

En el entorno laboral, la presencia de la IA se describió como un proceso de adopción progresiva y desigual, con usos que abarcaron apoyo al análisis, automatización parcial de tareas e incorporación de herramientas generativas. En reportes recientes sobre mercado de trabajo, se sostuvo que el impacto tendió a observarse con mayor claridad en funciones y tareas específicas, y no necesariamente en la sustitución completa de ocupaciones, lo que se vinculó con cambios en productividad, organización del trabajo y demandas de habilidades (OECD, 2023; Leopold, 2025).

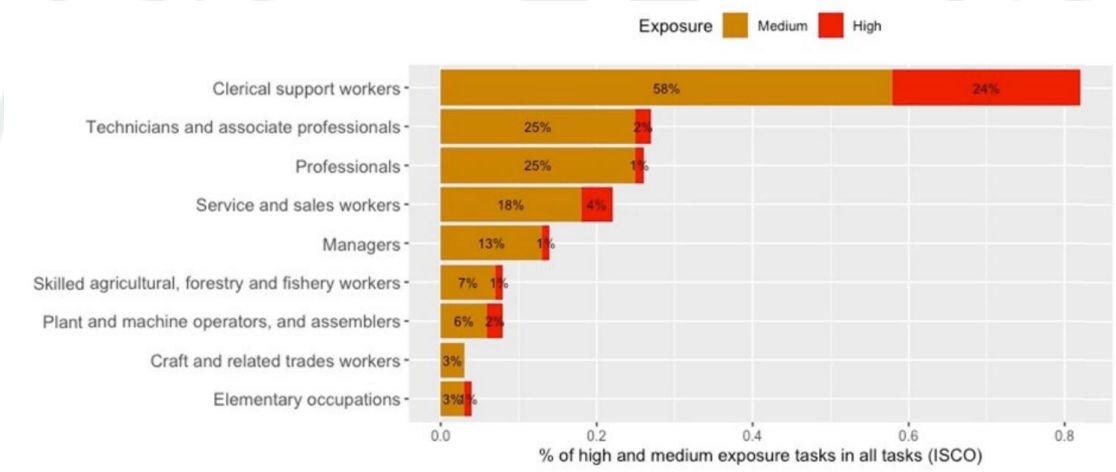
2.2.1.2. Automatización, rediseño de tareas y reconfiguración de puestos

La transformación del trabajo asociada a la IA se explicó con mayor precisión desde un enfoque centrado en tareas. En evidencia internacional, se estimó que la IA generativa presentó un potencial relevante para automatizar componentes puntuales dentro de ocupaciones, pero que el relacion más probable consistió en aumentar el trabajo, al automatizar algunas tareas y liberar tiempo para otras, en lugar de automatizar ocupaciones completas (Gmyrek et al., 2023). En consecuencia, la reconfiguración de puestos se interpretó como un proceso de redistribución de tareas, en el que el trabajador mantuvo funciones que demandaron supervisión, criterio y responsabilidad, mientras que la tecnología se integró como apoyo o sustituto parcial de actividades más estandarizables (OECD, 2023; Gmyrek et al., 2023).

En el plano organizacional, el rediseño de tareas se asoció con cambios en procesos, perfiles y competencias requeridas. Se reportó que los empleadores anticiparon modificaciones sustantivas en habilidades clave y una intensificación de estrategias de capacitación y reconversión, con el fin de responder a la disrupción tecnológica y sostener la empleabilidad (Leopold, 2025). Este marco resultó consistente con la idea de que la IA impulsó ajustes en la arquitectura del puesto, tales como redefinición de funciones, incorporación de nuevas herramientas y reordenamiento de responsabilidades, especialmente en actividades intensivas en información.

Figura 1

Exposición de tareas a IA generativa por categoría ocupacional



Nota. Se reprodujo la Figura del documento, donde se mostró la proporción de tareas con exposición media y alta a tecnología tipo GPT por grandes grupos ocupacionales (ISCO 1 dígito), útil para sustentar la automatización y el rediseño de tareas.

2.2.1.3. Implicancias psicosociales del cambio tecnológico en trabajadores

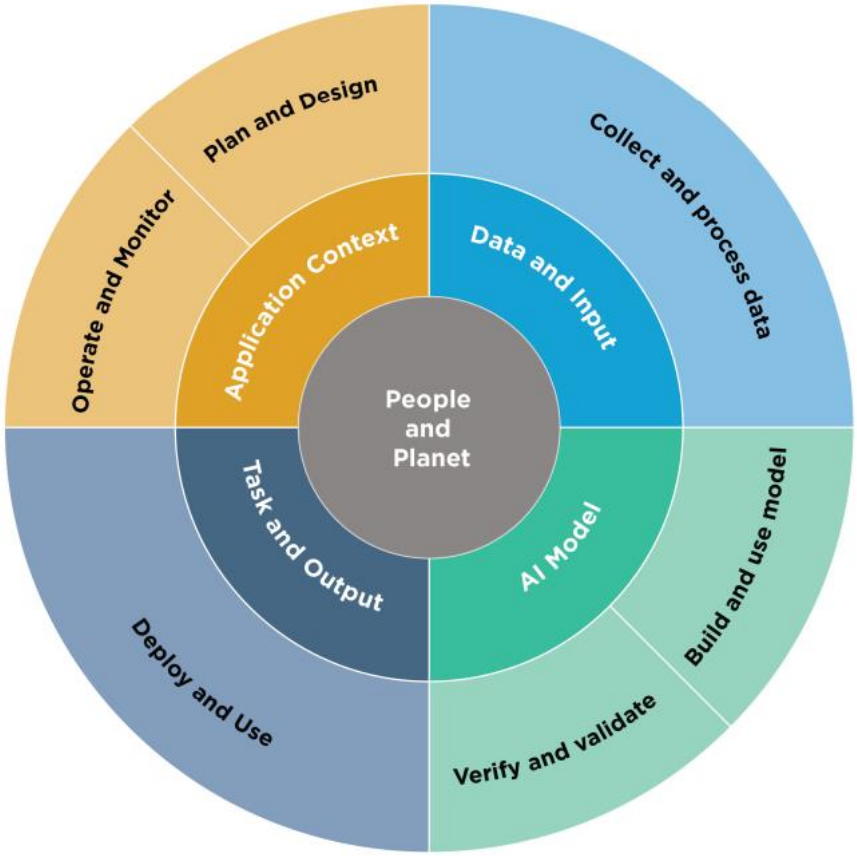
Las implicancias psicosociales del cambio tecnológico se describieron como ambivalentes. Por un lado, la adopción de IA se vinculó con oportunidades de mejora en desempeño y eficiencia; por otro lado, se asociaron riesgos relativos a estrés, incertidumbre y sobrecarga de adaptación. En un estudio reciente con diseño de tres mediciones en el tiempo, se reportó que la adopción de IA incrementó el estrés laboral y, a través de ese mecanismo, elevó el burnout, mientras que la autoeficacia para el aprendizaje de IA atenuó la relación entre adopción y estrés, reduciendo el impacto negativo sobre el bienestar (Kim & Lee, 2024).

De forma complementaria, se documentó que el tecnoestrés asociado a tecnologías de IA se relacionó con la calidad de vida mediante mecanismos afectivos, dado que la influencia

se expresó de manera indirecta a través de tendencias a experimentar afecto positivo o negativo (Liţan, 2025). En términos de gestión organizacional, estos hallazgos se interpretaron como consistentes con la necesidad de disponer de condiciones facilitadoras, soporte, capacitación y gobernanza del riesgo, ya que la implementación de IA no solo alteró la ejecución técnica del trabajo, sino también la experiencia subjetiva del trabajador frente a cambios acelerados (NIST, 2023).

Figura 2

IA como sistema sociotécnico en el ciclo de vida y dimensiones clave de riesgo



Nota. Se reprodujo la Figura 2 del marco AI RMF 1,0 de NIST, donde se representó el ciclo de vida de los sistemas de IA y su carácter sociotécnico, útil para contextualizar la presencia de la IA en el entorno laboral y sus implicancias psicosociales.

2.2.2. Inseguridad laboral percibida frente a la IA

2.2.2.1. Concepto de inseguridad laboral y carácter subjetivo de la percepción

La inseguridad laboral se conceptualizó como una valoración subjetiva de amenaza respecto a la continuidad del empleo, en la que el trabajador percibió que su estabilidad podía

verse relacionada aun cuando no existieran señales objetivas concluyentes (De Witte, 2005; Shoss, 2017). Bajo este enfoque, la variable se entendió como una experiencia psicológica de incertidumbre y preocupación, donde la anticipación de pérdida se configuró como un estresor por la amenaza que representó para recursos valiosos, tales como el ingreso, la identidad ocupacional y la previsibilidad del futuro laboral (Hobfoll, 1989; De Witte, 2005).

En el escenario de incorporación de inteligencia artificial, la inseguridad laboral se interpretó como un juicio sobre el riesgo de sustitución o deterioro del empleo debido a la automatización y a la reorganización de procesos, lo que amplificó la sensación de vulnerabilidad y de falta de control (Roll et al., 2023; Chung et al., 2025). En consecuencia, la inseguridad no se limitó a la posibilidad de perder el puesto, sino que también se extendió a la incertidumbre sobre cómo cambiarían las tareas y el valor del rol dentro de la organización (Chung et al., 2025).

2.2.2.2. Enfoque bidimensional de la inseguridad laboral

El enfoque bidimensional de la inseguridad laboral se utilizó para diferenciar dos contenidos de amenaza: una dimensión cuantitativa asociada a la continuidad del empleo y una dimensión cualitativa asociada a la continuidad de características valiosas del trabajo. Dicho planteamiento se sustentó en el modelo de Hellgren, Sverke e Isaksson, que distinguió la amenaza de pérdida del puesto de la amenaza de pérdida de atributos relevantes del rol, tales como autonomía, contenido de tareas o desarrollo (Hellgren et al., 1999). La literatura reciente sostuvo que esta distinción resultó pertinente para comprender con mayor precisión la experiencia de inseguridad, dado que ambas dimensiones no siempre se comportaron de manera equivalente y podían combinarse de formas distintas en la vivencia laboral (Urbanaviciute et al., 2021).

Bajo esta lógica, la inseguridad cuantitativa se vinculó con la posibilidad de quedar sin empleo, mientras que la inseguridad cualitativa se vinculó con la posibilidad de conservar el puesto, pero con deterioro de condiciones, pérdida de sentido del trabajo, cambios de rol o reducción de oportunidades. Además, desde el punto de vista de medición, se reconoció que los instrumentos modernos procuraron captar ambas dimensiones, como se observó en evaluaciones psicométricas transnacionales de escalas de inseguridad laboral (Vander Elst et al., 2014; Bazzoli et al., 2025).

a. Inseguridad cuantitativa por IA (amenaza de pérdida del empleo)

La inseguridad cuantitativa por IA se delimitó como la probabilidad percibida de perder el empleo o de ser desplazado por sistemas automatizados, lo que incluyó el temor a despido, sustitución tecnológica y reducción de horas o ingresos atribuidos al uso de IA. Esta dimensión se correspondió con la idea de amenaza directa a la continuidad del contrato psicológico básico, dado que la expectativa de permanencia se percibió como frágil cuando la tecnología asumió funciones antes realizadas por personas (Shoss, 2017).

En el contexto contemporáneo de automatización, se observó que el foco de amenaza podía desplazarse desde el puesto específico hacia la ocupación en sentido amplio, debido a la percepción de que la automatización transformaría la demanda de ciertas profesiones. Este matiz fue coherente con el desarrollo de medidas específicas de inseguridad ocupacional por automatización, las cuales conceptualizaron la amenaza como riesgo de obsolescencia ocupacional asociado a cambios tecnológicos (Roll et al., 2023). Asimismo, investigaciones recientes sobre conciencia de IA y resultados conductuales consideraron la inseguridad laboral como un mecanismo relevante para explicar reacciones ante la presencia de IA en el trabajo (Chung et al., 2025).

b. Inseguridad cualitativa por IA (deterioro del rol, autonomía y desarrollo)

La inseguridad cualitativa por IA se entendió como el temor a perder cualidades valiosas del empleo sin necesariamente perder el puesto. Esta dimensión incluyó la percepción de deterioro del contenido del trabajo por redistribución de tareas hacia sistemas de IA, la pérdida de autonomía por mayor estandarización y supervisión algorítmica, y la reducción de oportunidades de aprendizaje y desarrollo por cambios en competencias requeridas (Hellgren et al., 1999; Urbanaviciute et al., 2021). Desde este enfoque, la inseguridad cualitativa se vinculó con la amenaza a componentes identitarios y motivacionales del rol, pues el trabajo podía mantenerse formalmente, pero cambiar de forma que disminuyera su valor percibido para el trabajador.

A nivel psicométrico y conceptual, se reconoció que la inseguridad cualitativa podía operar como una amenaza centrada en “características valoradas del trabajo”, lo que fue consistente con la evidencia de que la pérdida potencial de atributos del rol constituía una fuente de tensión diferenciable de la pérdida del empleo (Vander Elst et al., 2014; De Witte, 2005). En

un entorno de IA, esta dimensión cobró relevancia porque la tecnología tendió a reconfigurar puestos mediante rediseño de tareas, reasignación de decisiones y cambios en responsabilidades, lo que incrementó la incertidumbre sobre el futuro del rol dentro de la organización (Chung et al., 2025).

2.2.3. Fundamento teórico de la inseguridad por IA

2.2.3.1. Teoría de Conservación de Recursos (Conservation of Resources)

La Teoría de Conservación de Recursos se empleó para explicar que la inseguridad laboral se vivió como estrés cuando el trabajador percibió amenaza de pérdida de recursos, pérdida efectiva o ausencia de ganancia tras invertir esfuerzo. En este marco, el empleo se interpretó como un recurso central, tanto por su valor instrumental (ingreso, beneficios) como por su valor simbólico (estatus, identidad, pertenencia), por lo que la amenaza de automatización por IA se comprendió como un riesgo de pérdida de recursos actuales y futuros (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018).

De manera específica, la inseguridad cuantitativa se vinculó con una amenaza de pérdida abrupta de recursos (pérdida de puesto e ingreso), mientras que la inseguridad cualitativa se vinculó con amenaza de pérdida gradual de recursos asociados al rol (autonomía, significado del trabajo, oportunidades de desarrollo). Bajo COR, ambas amenazas activaron conductas de protección de recursos, tales como resistencia al cambio, búsqueda de control o estrategias de afrontamiento, especialmente cuando se percibió que la IA podía disminuir la empleabilidad percibida o la capacidad de mantener condiciones laborales deseadas (Hobfoll et al., 2018; De Witte, 2005

a. Marco de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands Resources)

El modelo de Demandas y Recursos Laborales se utilizó para sostener que los cambios tecnológicos introducidos por la IA podían operar simultáneamente como demandas (exigencias adicionales) y como recursos (apoyos) según el contexto. En su formulación, las demandas fueron entendidas como aspectos del trabajo que requirieron esfuerzo sostenido y generaron costos psicológicos, mientras que los recursos fueron entendidos como aspectos que facilitaron el logro de objetivos laborales, redujeron demandas o promovieron crecimiento y aprendizaje (Bakker & Demerouti, 2007).

Desde esta perspectiva, la inseguridad laboral por IA se interpretó como una demanda psicológica vinculada a incertidumbre, ambigüedad y amenaza, la cual incrementó la probabilidad de desgaste cuando no existieron recursos suficientes, por ejemplo, capacitación, comunicación organizacional, soporte técnico, participación en el rediseño de tareas o claridad de políticas de adopción. En la evolución del enfoque hacia una teoría JD-R, se señaló que la interacción entre demandas y recursos explicó tanto deterioro como motivación, por lo que el análisis de inseguridad por IA se fortaleció al examinar si los recursos disponibles amortiguaron la amenaza percibida (Bakker & Demerouti, 2017).

2.2.4. Aceptación de la IA en el trabajo

2.2.4.1. Concepto de aceptación tecnológica y diferenciación con adopción o uso

La aceptación tecnológica se comprendió como un conjunto de evaluaciones y disposiciones psicológicas que antecedieron al comportamiento de utilización de una tecnología, especialmente cuando el individuo valoró si dicha tecnología le resultaba conveniente y viable en su actividad. En este sentido, la aceptación se vinculó con percepciones y actitudes que explicaron la probabilidad de que una persona decidiera emplear una herramienta, antes de observarse el uso efectivo (Davis, 1989).

A diferencia de lo anterior, la adopción se interpretó como un proceso organizacional o individual más amplio, que incluyó la decisión de incorporar la tecnología y su implementación en rutinas y procesos. Por su parte, el uso se definió como la conducta observable de empleo real de la tecnología en tareas concretas. En consecuencia, la aceptación se ubicó en el plano perceptual e intencional, la adopción en el plano decisional e implementativo, y el uso en el plano conductual, de modo que una organización podía “adoptar” una solución de IA sin que todos los trabajadores la “usaran” en efecto, precisamente por diferencias en aceptación individual (Venkatesh et al., 2003).

2.2.4.2. Modelos teóricos de aceptación aplicados a IA

Los modelos de aceptación tecnológica se emplearon para explicar por qué los trabajadores aceptaron o rechazaron tecnologías que modificaron su manera de trabajar. En el contexto de IA, estos modelos conservaron utilidad porque permitieron operacionalizar determinantes cognitivos, sociales y organizacionales que relacionaron en la intención de usar

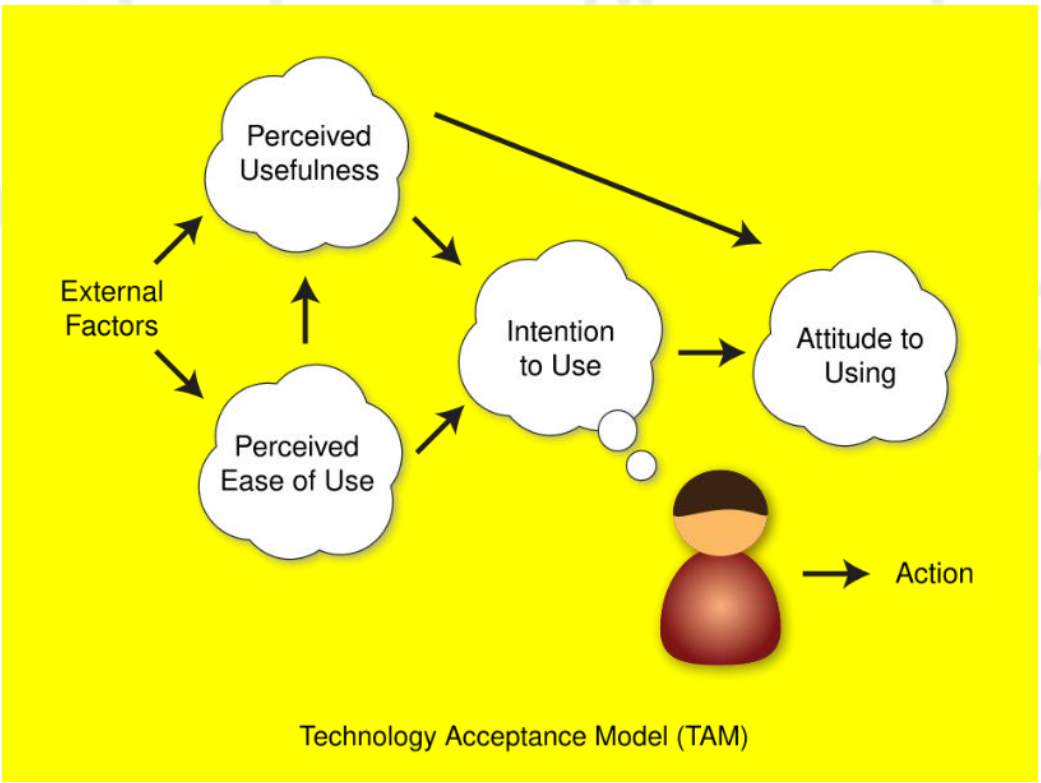
IA y, finalmente, en el uso efectivo. En particular, se consideró que la IA, al transformar tareas y procesos, requirió que el trabajador evaluara el valor instrumental de la herramienta, el esfuerzo esperado, la presión normativa del entorno y la disponibilidad de recursos para usarla (Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003).

a. Modelo TAM (facilidad de uso percibida)

El Modelo de Aceptación Tecnológica, TAM, explicó la aceptación mediante dos creencias principales. La utilidad percibida se entendió como el grado en que el trabajador consideró que el uso de la tecnología mejoraría su desempeño. La facilidad de uso percibida se entendió como el grado en que el trabajador consideró que el uso de la tecnología sería libre de esfuerzo o relativamente sencillo. En la formulación original, se sostuvo que ambas creencias explicaron la intención de uso y, además, que la facilidad de uso contribuyó a la utilidad percibida, debido a que una tecnología más sencilla tendió a ser valorada como más útil en la práctica (Davis, 1989).

Figura 3

Modelo de Aceptación Tecnológica (TAM)



Nota. Se reprodujo el diagrama del TAM (representación del modelo), donde se visualizó la utilidad percibida y la facilidad de uso percibida como predictores de la actitud e intención de uso.

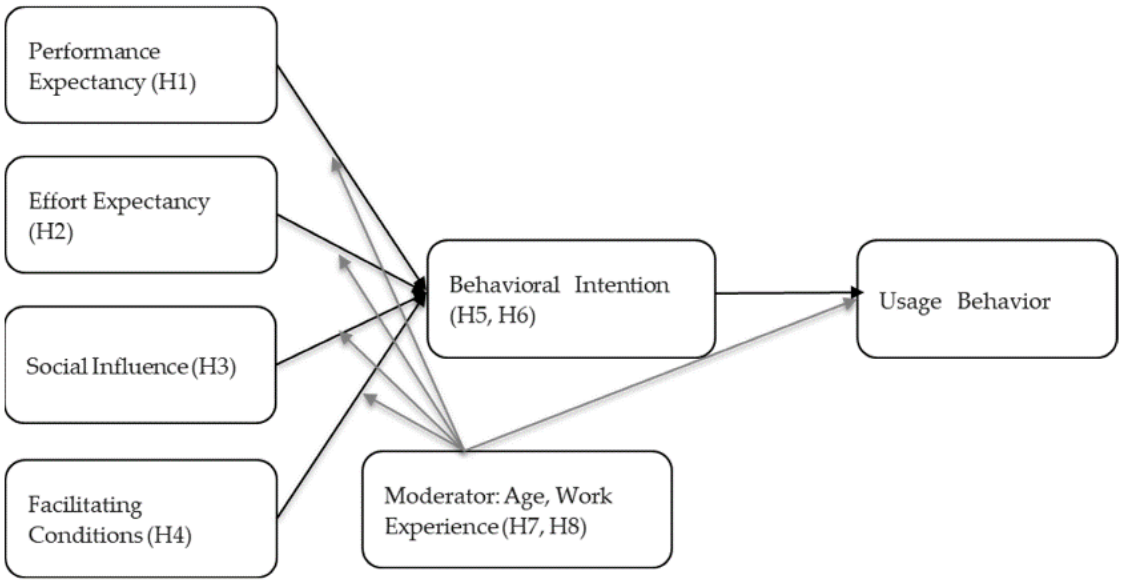
Aplicado a IA, TAM se interpretó como pertinente porque permitió comprender que la aceptación dependió de si la IA fue evaluada como una herramienta que elevó productividad, calidad o rapidez, y de si fue percibida como comprensible, aprendible y manejable en el flujo de trabajo. En esa dirección, evidencia reciente que aplicó determinantes tipo UTAUT al uso de sistemas de IA generativa encontró que el esfuerzo esperado tuvo relación significativa con la intención conductual, lo cual resultó conceptualmente equivalente a la facilidad de uso percibida en TAM (Kim et al., 2024).

b. Modelo UTAUT (influencia social y condiciones facilitadoras)

UTAUT integró aportes de varios modelos y planteó determinantes centrales de la intención de uso y del uso. Dentro de sus componentes, la influencia social se entendió como la percepción de que personas importantes, tales como jefaturas, colegas o el entorno laboral significativo, esperaron que se empleara la tecnología. A su vez, las condiciones facilitadoras se interpretaron como la percepción de existencia de recursos y soporte para utilizar la tecnología, por ejemplo, infraestructura, capacitación, asistencia técnica y compatibilidad con sistemas de trabajo (Venkatesh et al., 2003).

Figura 4

Modelo UTAUT aplicado a adopción de IA generativa (modelo de investigación)



Nota. Se reprodujo la Figura 1 del artículo, donde se representaron constructos del UTAUT (por ejemplo, influencia social y condiciones facilitadoras) articulados para explicar adopción y uso.

En la aceptación de IA, UTAUT fue especialmente útil porque la implementación de IA en organizaciones suele ocurrir en contextos donde existen normas internas, presiones de desempeño y requerimientos de cumplimiento. En esa línea, un estudio aplicado a sistemas de IA generativa, con base UTAUT, reportó que la influencia social se asoció con la intención de uso, lo cual respaldó que las expectativas del entorno y la legitimidad social del uso constituyeron factores relevantes para explicar aceptación en el trabajo (Kim et al., 2024).

2.2.4.3. Intención de uso como resultado proximal de la aceptación

La intención de uso se comprendió como la probabilidad declarada de emplear la tecnología en el corto y mediano plazo, y se consideró un antecedente inmediato del uso efectivo. En TAM, la intención se explicó principalmente por utilidad percibida y facilidad de uso percibida (Davis, 1989). En UTAUT, la intención se explicó por determinantes como expectativas de desempeño y esfuerzo, influencia social y, de manera complementaria, el uso se vinculó también con condiciones facilitadoras, además de la intención (Venkatesh et al., 2003).

En consecuencia, para el estudio de aceptación de IA en el trabajo, la intención de uso se interpretó como un resultado proximal que sintetizó la evaluación del trabajador sobre beneficios y costos del uso de IA, y, a la vez, como una variable que permitió anticipar el comportamiento de uso en escenarios donde la implementación organizacional no garantizó adopción individual uniforme. Esta lógica se consideró consistente con evidencia empírica reciente sobre IA generativa, donde los determinantes de aceptación se relacionaron con la intención conductual, incluso en contextos de transformación digital acelerada (Kim et al., 2024).

2.2.5. Relación teórica entre inseguridad laboral frente a IA y aceptación de IA

2.2.5.1. Explicación conceptual del vínculo desde Conservación de Recursos

Desde la Teoría de Conservación de Recursos, la inseguridad laboral se interpretó como una respuesta de estrés activada cuando el trabajador percibió amenaza de pérdida de recursos valiosos o anticipó una pérdida futura. En este marco, el empleo y sus atributos se comprendieron como recursos centrales, debido a que sostuvieron ingresos, estabilidad, identidad ocupacional y previsibilidad del futuro (Hobfoll, 1989).

Bajo dicha lógica, la inseguridad cuantitativa atribuida a la IA se vinculó con la amenaza de pérdida del puesto, es decir, con un escenario de pérdida abrupta de recursos. En paralelo, la inseguridad cualitativa se asoció con la amenaza de pérdida de recursos ligados al rol, por ejemplo, autonomía, contenido del trabajo y oportunidades de desarrollo, aun cuando el empleo se conservará. En ambos casos, la teoría sostuvo que, cuando la persona percibió pérdida o amenaza de pérdida, tendió a activar conductas de protección de recursos y a evitar situaciones que incrementaran el riesgo, especialmente si se anticipó que la exposición a la tecnología podría debilitar su posición en el trabajo (Hobfoll et al., 2018).

En el contexto de IA, esta explicación permitió sostener que la aceptación de la tecnología no dependió solo de sus beneficios, sino también de si el trabajador la interpretó como un factor que incrementó o redujo su vulnerabilidad. En esa dirección, evidencia reciente mostró que la inseguridad inducida por IA se asoció con respuestas defensivas en el trabajo, y que recursos personales como la autoeficacia vinculada a IA atenuaron relaciones adversas, lo cual resultó consistente con la premisa de protección de recursos propuesta por COR (Kim & Kim, 2024).

2.2.5.2. Integración con TAM y UTAUT para explicar la intención de uso

La integración con TAM y UTAUT permitió explicar el paso desde la percepción de amenaza hacia la intención de uso de IA. En TAM, la aceptación se explicó principalmente por utilidad percibida y facilidad de uso percibida, las cuales contribuyeron a la intención de uso (Davis, 1989).

Bajo este marco, la inseguridad cuantitativa y cualitativa por IA se interpretó como un antecedente que pudo debilitar la evaluación positiva de la tecnología. En particular, cuando la IA se percibió como sustituta o como factor de deterioro del rol, la utilidad percibida pudo evaluarse en términos de beneficio para la organización, pero con costo personal para el trabajador, reduciendo la disposición a usarla. Asimismo, la incertidumbre asociada a cambios de tareas pudo incrementar el esfuerzo esperado, relacionando la facilidad de uso percibida. Esta articulación fue congruente con hallazgos recientes donde estresores y ansiedad vinculados a IA se asociaron con menor intención de adopción, mientras que recursos como autoeficacia técnica amortiguaron dichas relaciones (Chang et al., 2024).

En UTAUT, la intención de uso se explicó por determinantes como esfuerzo esperado, influencia social y, de modo relevante, condiciones facilitadoras como soporte e infraestructura, que también se vincularon con el uso (Venkatesh et al., 2003).

Desde este enfoque, la inseguridad por IA se integró como un componente contextual que pudo interferir con la formación de intención, al elevar el costo psicológico percibido del uso, incluso si la tecnología resultó funcional. A su vez, evidencia aplicada a IA generativa reportó que la expectativa de esfuerzo y la influencia social se asociaron con la intención conductual de uso, reforzando que la aceptación dependió tanto de evaluaciones cognitivas como del entorno social y organizacional (Kim et al., 2024).

2.2.5.3. Rol de las condiciones del entorno laboral como soporte o barrera percibida

El entorno laboral se comprendió como un componente decisivo que pudo amplificar o reducir la relación entre inseguridad por IA y aceptación de IA. En UTAUT, las condiciones facilitadoras se definieron como la percepción de recursos, soporte técnico, capacitación y compatibilidad de sistemas necesarios para utilizar la tecnología (Venkatesh et al., 2003).

Desde COR, dichas condiciones se interpretaron como recursos laborales que disminuyeron la amenaza percibida. Cuando existieron capacitación, reglas claras, acompañamiento técnico y comunicación organizacional, el trabajador contó con recursos adicionales para enfrentar el cambio, lo que redujo la probabilidad de percibir la IA como un riesgo incontrolable. En contraste, cuando faltaron recursos, el cambio tecnológico se vivió como demanda sin soporte, elevando incertidumbre, temor al reemplazo y percepción de deterioro del rol, lo cual incrementó la probabilidad de rechazo o evitación del uso (Hobfoll et al., 2018).

En términos integrados, se sostuvo que las condiciones facilitadoras operaron como un amortiguador entre la inseguridad por IA y la intención de uso. Es decir, aun ante amenaza percibida, la presencia de soporte y recursos aumentó la posibilidad de que el trabajador mantuviera evaluaciones favorables de utilidad y esfuerzo, y que la intención de uso se preservara en mayor medida. Esta explicación resultó compatible con evidencia reciente donde recursos individuales y organizacionales modulaban relaciones entre factores negativos asociados a IA y la intención de adopción (Chang et al., 2024; Kim & Kim, 2024).

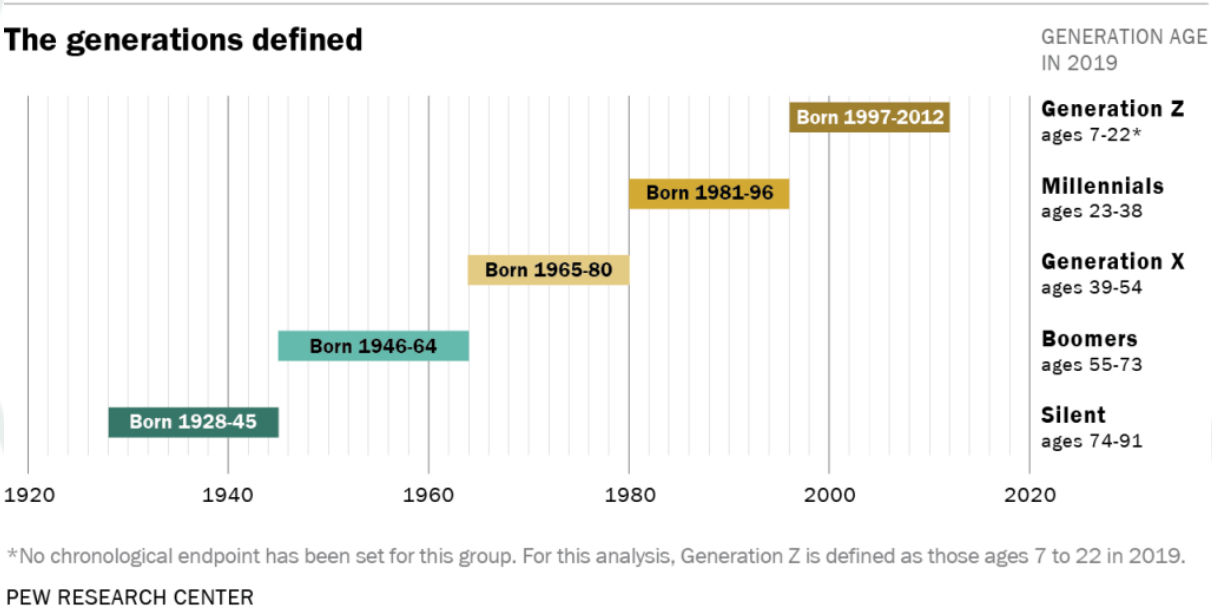
2.2.6. Generaciones X y Y en el contexto laboral y tecnológico

2.2.6.1. Concepto de cohorte generacional y criterios generales de clasificación

La cohorte generacional se conceptualizó como un agrupamiento de personas nacidas en un rango temporal relativamente cercano, expuestas a contextos históricos, económicos, sociales y tecnológicos comparables durante etapas formativas, lo que pudo configurar marcos compartidos de interpretación y expectativas (Mannheim, 1952). En la práctica, se reconoció que los límites entre cohortes se establecieron como criterios operativos para el análisis y no como fronteras rígidas, debido a que los rangos de nacimiento variaron según el enfoque y el propósito de investigación (Pew Research Center, 2015).

Figura 5

Definición de generaciones (Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, Silents)



Nota. Se reprodujo la infografía “The generations defined” del Pew Research Center, útil para sustentar la clasificación de cohortes y ubicar a las generaciones X y Y dentro del análisis comparativo.

En esa línea, se adoptó una delimitación ampliamente utilizada en estudios demográficos y sociales, donde la generación X se ubicó entre 1965 y 1980, mientras que la generación Y o Millennials se ubicó entre 1981 y 1996, enfatizando que dichos cortes se asumieron como herramientas analíticas y no como categorías deterministas (Pew Research Center, 2019; Pew Research Center, 2015).

2.2.6.2. Rasgos laborales y tecnológicos de la generación X

En el plano laboral, la generación X se describió de forma general como una cohorte que consolidó su trayectoria en un periodo de expansión de tecnologías digitales de manera progresiva, lo que se asoció con procesos de aprendizaje y adaptación tecnológica en la adultez, más que con una socialización digital temprana. En términos empíricos, se sostuvo que las diferencias atribuidas a generaciones en actitudes y resultados laborales tendieron a ser pequeñas o inconsistentes cuando se separaron relaciones de edad y periodo, por lo que los rasgos generacionales se consideraron tendencias probabilísticas y no atributos uniformes (Costanza et al., 2012; Ravid et al., 2024).

En el plano tecnológico, se asumió que, en contextos de implementación de tecnologías en el trabajo, la edad se vinculó con variaciones en antecedentes de adopción como el esfuerzo esperado, la influencia social y las condiciones facilitadoras, lo que sugirió que parte de las diferencias observadas se explicó mejor por factores de experiencia, oportunidades de capacitación y apoyo organizacional que por la cohorte por sí misma (Fazi et al., 2024).

2.2.6.3. Rasgos laborales y tecnológicos de la generación Y

La generación Y se caracterizó como una cohorte que alcanzó la adultez en un entorno de expansión acelerada de internet y tecnologías digitales de consumo, lo que se asoció con mayor exposición temprana a herramientas digitales y con expectativas de conectividad en actividades cotidianas, incluyendo el trabajo (Pew Research Center, 2019). Sin embargo, se precisó que la evidencia científica recomendó cautela frente a estereotipos, debido a que la heterogeneidad intrageneracional fue elevada y los estudios reportaron resultados mixtos o relaciones pequeños en valores y actitudes laborales al contrastar cohortes (Parry & Urwin, 2011; Ravid et al., 2024).

Desde una perspectiva de comportamiento tecnológico en el trabajo, se planteó que la aceptación y el uso de tecnologías se explicaron por creencias y condiciones del entorno, por lo que la supuesta ventaja tecnológica generacional se entendió como dependiente de la utilidad percibida, la facilidad de uso percibida, la presión normativa del contexto y la disponibilidad de recursos y soporte (Venkatesh et al., 2003).

2.2.6.4. Diferencias esperables ante la IA y justificación del análisis comparativo

Las diferencias esperables ante la IA se justificaron teóricamente por dos razones. Primero, se consideró que la IA reconfiguró tareas y competencias, lo que pudo activar valoraciones distintas sobre riesgo y oportunidad según trayectorias y experiencias tecnológicas previas, pero dichas diferencias no se asumieron como automáticas ni homogéneas (Parry & Urwin, 2011; Ravid et al., 2024).

Segundo, se sostuvo que los modelos de aceptación tecnológica plantearon mecanismos donde variables del contexto y del individuo pudieron operar de forma diferente en grupos etarios o cohortes, particularmente porque UTAUT incorporó la edad como moderador y porque revisiones recientes reportaron variaciones por edad en los antecedentes de la intención de uso en implementaciones tecnológicas organizacionales (Venkatesh et al., 2003; Fazi et al., 2024). En consecuencia, el análisis comparativo entre generaciones X y Y se fundamentó como una estrategia para contrastar patrones diferenciales de aceptación de IA en presencia de inseguridad laboral percibida, manteniendo la precaución metodológica de que la cohorte no reemplazó explicaciones basadas en edad, experiencia, rol y soporte organizacional (Pew Research Center, 2015; Costanza et al., 2012).

2.3. Definiciones de las variables

Inseguridad laboral percibida frente a la IA: se entendió como la evaluación subjetiva y sostenida de amenaza sobre la continuidad del empleo o sobre atributos valiosos del puesto atribuible a la introducción y uso de sistemas de inteligencia artificial en el trabajo, incluyendo componentes cognitivo-afectivos como el temor a la pérdida del empleo, el posible deterioro de condiciones y la sensación de falta de control. Esta variable se midió mediante ítems tipo Likert de cinco puntos, adaptados de conceptualizaciones consolidadas de inseguridad laboral y ajustados al contexto de la IA (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; De Witte, 2005).

Aceptación de la IA: se definió como la disposición actitudinal y la intención conductual de utilizar aplicaciones de inteligencia artificial en tareas laborales, explicada por creencias de utilidad y facilidad de uso, junto con la influencia social y las condiciones facilitadoras, de acuerdo con los marcos TAM y UTAUT. Esta variable se operativizó con ítems tipo Likert de cinco puntos que captaron la utilidad percibida, la facilidad de uso percibida, la influencia social, las condiciones facilitadoras y la intención de uso (Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003).

2.4. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores operativos propuestos	Escala	Fuente base de ítems	Modelo teórico
Inseguridad laboral percibida frente a la IA	Inseguridad cuantitativa por IA	Probabilidad percibida de perder el empleo por la introducción de IA; temor a despido o sustitución por automatización; percepción de reemplazabilidad por sistemas de IA; expectativa de reducción de horas o de ingreso atribuible a IA	Likert 1 a 5 de desacuerdo a acuerdo	Adaptación de Job Insecurity Scale de De Witte y del enfoque cuantitativo del modelo bidimensional de Hellgren, contextualizados a IA y respaldados por evidencia reciente de inseguridad inducida por IA	Conservation of Resources y marcos de demandas y recursos laborales
	Inseguridad cualitativa por IA	Temor a deterioro del contenido del trabajo por IA; pérdida de autonomía en tareas; reducción de oportunidades de desarrollo; incertidumbre sobre cambios de rol por IA	Likert 1 a 5 de desacuerdo a acuerdo	Ítems cualitativos basados en Hellgren et al. y extensiones JIS, con referencia a cambios de tareas por IA	Conservation of Resources y marcos de demandas y recursos laborales
Aceptación de la IA en el trabajo	Facilidad de uso percibida	Grado en que la IA se percibe clara, comprensible y fácil de aprender para las tareas	Likert 1 a 5 de desacuerdo a acuerdo	TAM de Davis	TAM
	Influencia social	Percepción de que personas importantes en el entorno laboral esperan que se use IA	Likert 1 a 5 de desacuerdo a acuerdo	UTAUT de Venkatesh et al.	UTAUT
	Condiciones facilitadoras	Disponibilidad de recursos, soporte técnico y políticas internas que posibilitan el uso de IA	Likert 1 a 5 de desacuerdo a acuerdo	UTAUT de Venkatesh et al.	UTAUT
	Intención de uso	Probabilidad declarada de usar IA en tareas presentes y futuras	Likert 1 a 5 de desacuerdo a acuerdo	TAM y UTAUT	TAM y UTAUT

Notas de sustentación y trazabilidad de los ítems

La operacionalización de la inseguridad laboral se sustenta en la distinción bidimensional de la inseguridad cuantitativa y cualitativa, ampliamente validada en la literatura, que define la primera como la preocupación por la continuidad del empleo y la segunda como la amenaza de deterioro de las condiciones del vínculo laboral y del contenido del puesto. Esta aproximación permite redactar enunciados específicos al contexto de IA que aludan tanto a la probabilidad de sustitución del puesto como a cambios en tareas, autonomía y oportunidades de desarrollo (Hellgren et al., 1999). Para la medición se propone la adaptación contextual de la JIS-8 en español, que demostró estructura de dos factores y alta consistencia interna en población activa, con anclaje Likert de 5 puntos y alfa de Cronbach reportado de .88, lo que ofrece una base psicométrica sólida para redactar ítems referidos a riesgos de reemplazo y a cambios percibidos por la introducción de IA (Llosa et al., 2017). Asimismo, la evidencia reciente sobre inseguridad laboral inducida por IA vincula este estresor con menores niveles de seguridad psicológica y conductas de ocultamiento de conocimiento, lo que respalda la pertinencia de contextualizar los ítems a transformaciones de tareas y a riesgos de sustitución tecnológica (Kim & Kim, 2024).

La variable aceptación de la IA se operativiza con constructos consolidados en los modelos TAM y UTAUT, la facilidad de uso, junto con influencia social y condiciones facilitadoras, explican la intención de uso. Estos marcos han mostrado validez en estudios clásicos y continúan empleándose en aplicaciones de IA en educación y trabajo, lo que justifica incluir indicadores para cada dimensión y una medida explícita de intención de uso en el instrumento propuesto (Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003; Koteczki & Balassa, 2025; Li et al., 2024).

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la inseguridad laboral ante la IA y la aceptación tecnológica en trabajadores de las generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana durante 2025.

Hi: Existe relación significativa entre la inseguridad laboral ante la IA y la aceptación tecnológica en trabajadores de las generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana durante 2025.

2.5.2. Hipótesis específicas

a. Existe una relación significativa entre la inseguridad laboral ante la IA y la facilidad de uso percibida de dichas tecnologías en el trabajo.
b. Existe una relación significativa entre la inseguridad laboral ante la IA y la influencia social para el uso de estas herramientas en el entorno laboral.
c. Existe una relación significativa entre la inseguridad laboral ante la IA y las condiciones facilitadoras para su uso en la organización.
d. Existe una relación significativa entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la intención de uso de estas tecnologías en tareas actuales y futuras.

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

3.1. Tipo, enfoque, diseño y nivel de investigación

El estudio se definió como una investigación básica, orientada a generar conocimiento sobre la relación entre la inseguridad laboral percibida frente a la inteligencia artificial y la aceptación de la IA, sin perseguir una aplicación inmediata en la solución de un problema práctico. Esta caracterización coincidió con la distinción de finalidades cognoscitivas propia de la investigación básica en la tradición metodológica hispanoamericana (Hernández & Mendoza, 2018).

El enfoque fue cuantitativo, dado que se midieron constructos latentes mediante escalas estandarizadas y se analizaron estadísticamente sus asociaciones bajo supuestos post positivistas. Esta decisión fue coherente con los lineamientos del diseño cuantitativo que priorizan la medición, la validez y la fiabilidad como criterios de calidad (Creswell & Creswell, 2018). Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) señalaron que este enfoque permite examinar relaciones entre variables a partir de procedimientos sistemáticos de medición y análisis.

El diseño fue no experimental y de corte transversal, puesto que las variables se observaron en su contexto natural, sin manipulación y en un único momento de medición. El alcance fue correlacional, en tanto se estimó la magnitud y dirección de la relación entre las variables estudiadas. Esta clasificación se alineó con los planteamientos metodológicos contemporáneos que distinguen los diseños correlacionales como aquellos orientados al análisis de asociación entre variables sin intervención directa del investigador (Ato et al., 2013). En esa misma línea, Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que los estudios no experimentales permiten observar fenómenos tal como ocurren en su contexto natural y analizar sus vínculos sin establecer causalidad.

La técnica de levantamiento utilizada fue la encuesta, aplicada mediante un cuestionario estructurado con ítems tipo Likert, por resultar adecuada para estudios transversales que requieren obtener mediciones comparables en poblaciones laborales y examinar patrones de relación entre variables. Creswell y Creswell (2018) indicaron que este tipo de diseño permite recolectar datos en un solo momento y analizar tendencias o asociaciones dentro de una población determinada. Asimismo, se reconoció como limitación propia del corte transversal la imposibilidad de establecer inferencias causales firmes, así como el riesgo de sesgos de método

común, los cuales fueron mitigados mediante procedimientos recomendados en la literatura metodológica (Podsakoff et al., 2003).

3.2. Campo, área, línea y sub línea de investigación

Campo: Ciencias Sociales
Área: Ingeniería Comercial
Línea: Economía
Sublínea: Mercado laboral y transformación digital

3.3. Delimitación geográfica y temporal

El estudio se circunscribió a Arequipa Metropolitana como continuo urbano definido por el Plan de Desarrollo Metropolitano 2016–2025, aprobado mediante la Ordenanza Municipal 961;

El periodo de observación se fijó en el año 2025, con un levantamiento que tuvo lugar entre diciembre de 2025 y febrero de 2026. Para sustentar la pertinencia del dominio urbano, se tomó en cuenta la estructura reciente del empleo regional: en 2024 la PEA ocupada de Arequipa alcanzó 747,5 mil personas y se concentró en comercio 22 por ciento, agricultura 15 por ciento y manufactura 12 por ciento, lo que orienta la definición de dominios sectoriales en la metrópoli (Cámara de Comercio e Industria de Arequipa, 2025).

3.4. Población y diseño muestral

La población objetivo estuvo constituida por trabajadores pertenecientes a las generaciones X y Y que desempeñaban funciones laborales en Arequipa Metropolitana durante el año 2025. Para efectos del estudio, la generación X estuvo conformada por trabajadores nacidos entre 1965 y 1980, mientras que la generación Y estuvo integrada por trabajadores nacidos entre 1981 y 1996. Esta delimitación permitió analizar dos cohortes generacionales con trayectorias laborales y tecnológicas distintas, lo cual resultó pertinente para examinar la relación entre la inseguridad laboral percibida frente a la inteligencia artificial y la aceptación tecnológica.

El estudio se enfocó en trabajadores con ocupación vigente que residían en Arequipa Metropolitana y que utilizaban herramientas tecnológicas, sistemas informáticos, plataformas

digitales o aplicaciones de apoyo en el desarrollo de sus funciones. Esta condición resultó necesaria porque la investigación se orientó a conocer percepciones vinculadas con la inteligencia artificial en el entorno laboral, por lo que era importante que los participantes tuvieran algún nivel de contacto con procesos, herramientas o dinámicas de trabajo digitalizadas.

Como referencia contextual, se consideró información secundaria sobre la fuerza laboral de Arequipa y su concentración en actividades urbanas y terciarias, reportada por la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa. Sin embargo, dicha información fue utilizada únicamente como marco contextual del mercado laboral regional y no como un marco muestral exacto. Esta precisión fue necesaria porque no se contó con una base completa, actualizada y accesible que identificara a todos los trabajadores formales de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana. Por ello, no fue posible aplicar un procedimiento probabilístico de selección.

En consecuencia, la investigación empleó un muestreo no probabilístico por cuotas. Esta decisión metodológica respondió a las condiciones reales del trabajo de campo, dado que el acceso a los participantes dependió de la disponibilidad de los trabajadores, la aceptación voluntaria para responder el cuestionario, el contacto mediante redes laborales y profesionales, y el cumplimiento de los criterios de inclusión establecidos. El uso de cuotas permitió organizar la muestra en dos grupos generacionales equivalentes, lo que favoreció la comparación entre la generación X y la generación Y.

La muestra final estuvo conformada por 384 trabajadores, distribuidos en dos cuotas principales de igual tamaño: 192 trabajadores pertenecientes a la generación X y 192 trabajadores pertenecientes a la generación Y. Esta distribución equilibrada permitió analizar los resultados generales y, además, observar el comportamiento de las variables en cada cohorte generacional. No obstante, debido al carácter no probabilístico del muestreo, los resultados fueron interpretados como evidencia empírica correspondiente a la muestra estudiada y no como estimaciones generalizables, en sentido estadístico, a toda la población laboral de Arequipa Metropolitana.

La organización de la muestra por cuotas respondió a los siguientes criterios:

a. Se consideró una cuota de 192 trabajadores de la generación X.

b. Se consideró una cuota de 192 trabajadores de la generación Y.
c. En ambos grupos se exigió ocupación laboral vigente al momento de responder el cuestionario.
d. En ambos grupos se exigió residencia en Arequipa Metropolitana.
e. En ambos grupos se exigió uso de herramientas tecnológicas, sistemas informáticos o plataformas digitales en el trabajo.
f. En ambos grupos se exigió consentimiento informado para participar voluntariamente en el estudio.

Este procedimiento permitió mantener un equilibrio numérico entre las dos generaciones analizadas. Sin embargo, dicho equilibrio no implicó selección aleatoria, sino control intencional de la composición de la muestra para responder de manera más ordenada al objetivo comparativo de la investigación.

3.4.1. Criterios de elegibilidad

Los criterios de elegibilidad se establecieron con la finalidad de asegurar que los participantes tuvieran relación directa con el fenómeno investigado. En ese sentido, se buscó incluir trabajadores que, por su edad, residencia, condición laboral y uso de tecnologías, pudieran expresar percepciones formadas sobre la inseguridad laboral frente a la inteligencia artificial y sobre la aceptación de estas herramientas en su entorno de trabajo.

Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

a. Trabajadores pertenecientes a la generación X, nacidos entre 1965 y 1980, o a la generación Y, nacidos entre 1981 y 1996.
b. Trabajadores con ocupación laboral vigente durante el periodo de recolección de datos.
c. Residentes en Arequipa Metropolitana.
d. Trabajadores que utilizaran herramientas tecnológicas, sistemas informáticos, plataformas digitales o aplicaciones de apoyo en sus funciones laborales.
e. Participantes que aceptaran voluntariamente responder el cuestionario mediante consentimiento informado.
f. Trabajadores con una permanencia mínima de tres meses en su puesto o actividad laboral, con la finalidad de asegurar que contaran con una percepción formada sobre su entorno de trabajo.

Los criterios de exclusión fueron los siguientes:

a. Personas que no pertenecieran cronológicamente a las generaciones X o Y.
b. Personas sin ocupación laboral vigente durante el periodo de recolección de datos.
c. Personas que no residieran en Arequipa Metropolitana.
d. Trabajadores que no utilizaran herramientas tecnológicas o sistemas digitales en sus actividades laborales.
e. Participantes que no brindaran consentimiento informado.
f. Trabajadores con una antigüedad menor a tres meses en su puesto o actividad laboral.
g. Cuestionarios incompletos, duplicados o con patrones de respuesta invariable.

Estos criterios permitieron depurar la muestra y conservar únicamente respuestas pertinentes para los objetivos del estudio. Asimismo, contribuyeron a reducir inconsistencias en la base de datos, debido a que se excluyeron registros que podían afectar la calidad del análisis descriptivo e inferencial. De esta manera, la muestra final quedó conformada por trabajadores que cumplían condiciones mínimas para emitir una percepción laboral y tecnológica vinculada con la inteligencia artificial.

3.4.2. Tamaño de la muestra y justificación

El tamaño de la muestra se fijó en 384 trabajadores, distribuidos equitativamente en dos grupos: 192 participantes de la generación X y 192 participantes de la generación Y. Esta distribución respondió a la necesidad de contar con dos cohortes comparables en tamaño, evitando que una generación tuviera mayor peso en los resultados generales.

El tamaño muestral fue establecido tomando como referencia la fórmula para poblaciones grandes o indeterminadas, debido a que no se contó con un marco muestral completo de trabajadores formales de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana. Por ello, el cálculo se utilizó como criterio técnico de suficiencia muestral y no como evidencia de selección probabilística. Se consideró un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una varianza máxima, con valores de $p = 0,5$ y $q = 0,5$. Este criterio fue adecuado cuando no se conocía previamente la proporción exacta del fenómeno en la población de referencia.

La fórmula empleada fue la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

Donde:

n = tamaño de muestra estimado

Z = valor correspondiente al nivel de confianza del 95 %, equivalente a 1,96

p = probabilidad esperada de ocurrencia, asumida en 0,5

q = probabilidad complementaria, asumida en 0,5

e = margen de error permitido, equivalente a 0,05

Al reemplazar los valores, se obtuvo:

$$n = \frac{(1{,}96)^2(0{,}5)(0{,}5)}{(0{,}05)^2}$$

$$n = 384{,}16$$

Por tanto, se trabajó con una muestra final de 384 participantes. Este número permitió contar con una base suficiente para realizar análisis descriptivos, pruebas de normalidad y contrastes de hipótesis mediante procedimientos no paramétricos. Asimismo, la asignación de 192 participantes por generación permitió observar las asociaciones entre las variables tanto en la muestra total como en cada cohorte generacional.

Desde una perspectiva metodológica, el tamaño muestral también resultó adecuado para el análisis correlacional, debido a que permitió estimar la magnitud y dirección de la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la aceptación tecnológica. No obstante, se precisó que la suficiencia numérica de la muestra no sustituyó la ausencia de selección aleatoria. En consecuencia, los resultados fueron interpretados con cautela, considerando el tipo de muestreo aplicado y las condiciones de acceso a los participantes.

3.5. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos

La investigación utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, debido a que permitió obtener información estandarizada sobre percepciones, actitudes y disposiciones de los trabajadores frente a la inteligencia artificial. Esta técnica fue coherente con el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, el corte transversal y el alcance correlacional del

estudio, ya que permitió medir las variables en un solo momento y analizar su relación mediante procedimientos estadísticos.

El instrumento empleado fue un cuestionario estructurado y autoadministrado en formato digital. El cuestionario estuvo organizado para medir dos variables principales: inseguridad laboral percibida frente a la inteligencia artificial y aceptación de la inteligencia artificial. La primera variable permitió identificar la percepción de amenaza asociada al empleo, al rol laboral y a las condiciones de trabajo frente a la incorporación de IA. La segunda variable permitió conocer la disposición de los trabajadores hacia el uso de herramientas basadas en inteligencia artificial en su entorno laboral.

La aplicación digital del cuestionario permitió acceder a trabajadores ubicados en diferentes distritos y sectores de Arequipa Metropolitana. Asimismo, facilitó la participación de personas con disponibilidad limitada por motivos laborales. Sin embargo, esta modalidad también fue reconocida como una posible fuente de sesgo de autoselección, debido a que pudieron responder con mayor facilidad quienes tenían mayor familiaridad con medios digitales, mayor exposición tecnológica o mayor interés en la inteligencia artificial.

Antes de la aplicación definitiva, el instrumento fue sometido a revisión mediante juicio de expertos y prueba piloto. La revisión por expertos permitió evaluar la claridad, pertinencia y coherencia de los ítems en relación con las variables y dimensiones del estudio. La prueba piloto permitió identificar posibles dificultades de comprensión, estimar el tiempo de respuesta y realizar ajustes en la redacción de los ítems. Posteriormente, se evaluó la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach, procedimiento que permitió valorar la confiabilidad de la escala antes de la interpretación de los resultados.

3.5.1. Técnicas

La técnica empleada fue la encuesta por cuestionario estructurado. Esta técnica permitió recoger información directa de los trabajadores de las generaciones X y Y sobre sus percepciones de inseguridad laboral frente a la inteligencia artificial y sobre su aceptación tecnológica. Su uso resultó pertinente porque las variables estudiadas fueron constructos perceptuales, es decir, dimensiones que no podían observarse directamente, sino que debían medirse mediante respuestas declaradas por los propios participantes.

La encuesta fue aplicada en formato digital y de manera autoadministrada. Esta modalidad permitió que cada participante respondiera el cuestionario de forma individual, anónima y sin intervención directa del investigador. Además, permitió estandarizar las preguntas y las opciones de respuesta para todos los participantes, lo que favoreció la comparación de resultados entre la generación X y la generación Y.

El procedimiento de aplicación de la encuesta siguió una secuencia ordenada. Primero, se elaboró el cuestionario a partir de la operacionalización de variables. Luego, se revisó el instrumento mediante juicio de expertos. Posteriormente, se aplicó una prueba piloto para identificar dificultades de comprensión. Después, se realizaron los ajustes necesarios y se preparó el formulario digital. Finalmente, el enlace fue difundido a través de redes profesionales, contactos laborales y canales digitales accesibles hasta completar las cuotas generacionales previstas.

3.5.2. Instrumentos

a. Inseguridad laboral percibida frente a la IA

La inseguridad laboral percibida frente a la IA fue medida mediante ítems orientados a identificar la percepción de amenaza que los trabajadores asociaron con la incorporación de la inteligencia artificial en el entorno laboral. El instrumento permitió recoger información sobre la posibilidad percibida de pérdida del empleo, reducción de estabilidad, cambios organizacionales, deterioro de funciones y afectación del valor profesional del trabajador.

Para la construcción de esta medición se tomó como referencia una escala breve de inseguridad laboral adaptada al contexto de inteligencia artificial, derivada de Kraimer et al. (2005) y empleada por Kim y Kim (2024) para analizar la inseguridad laboral inducida por IA. Esta referencia permitió vincular el instrumento con una línea reciente de investigación sobre los efectos psicológicos de la IA en los trabajadores.

La variable se organizó en dos dimensiones. La inseguridad cuantitativa se relacionó con el temor a perder el empleo, ser reemplazado o experimentar reducción de oportunidades laborales como consecuencia de la IA. La inseguridad cualitativa se vinculó con el temor a conservar el empleo, pero con pérdida de autonomía, deterioro del rol, modificación de funciones, reducción del desarrollo profesional o disminución del valor percibido del trabajo.

Las respuestas se registraron mediante una escala tipo Likert de cinco puntos. Esta escala permitió identificar el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes frente a las afirmaciones planteadas. Posteriormente, los ítems fueron agrupados para obtener puntajes por dimensión y un puntaje total de inseguridad laboral frente a la IA.

b. Aceptación de la IA

La aceptación de la IA fue medida mediante ítems basados en constructos de aceptación tecnológica derivados de los modelos TAM y UTAUT. Estos modelos permitieron analizar la disposición de los trabajadores hacia el uso de herramientas basadas en inteligencia artificial, considerando tanto percepciones individuales como factores del entorno laboral.

Para la operacionalización de esta variable se tomó como referencia el cuestionario aplicado por Koteczki y Eisinger (2025), el cual incorporó dimensiones relacionadas con facilidad de uso, actitud, influencia social, disfrute e intención conductual. Para la presente investigación, los ítems fueron recontextualizados al entorno laboral y al uso de inteligencia artificial, manteniendo coherencia con los fundamentos del Modelo de Aceptación Tecnológica y la Teoría Unificada de Aceptación y Uso de la Tecnología.

La variable aceptación de la IA se organizó en cuatro dimensiones. La facilidad de uso percibida permitió evaluar si los trabajadores consideraban que las herramientas de IA eran comprensibles, manejables y relativamente sencillas de utilizar. La influencia social permitió identificar el papel de compañeros, superiores y entorno laboral en la disposición hacia el uso de IA. Las condiciones facilitadoras permitieron analizar la percepción de recursos, soporte, capacitación y acceso necesarios para utilizar estas tecnologías. La intención de uso permitió conocer la disposición declarada de los trabajadores para emplear herramientas de IA en tareas laborales actuales o futuras.

Las respuestas también se registraron mediante escala tipo Likert de cinco puntos. Luego, los ítems fueron agrupados por dimensión y se calculó un puntaje total de aceptación tecnológica, el cual fue utilizado para el contraste de la hipótesis general.

3.5.3. Fuentes

Las fuentes de recolección de datos fueron primarias y secundarias. La fuente primaria estuvo constituida por las respuestas obtenidas mediante la encuesta aplicada a trabajadores de las generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana. Esta información permitió medir directamente las percepciones de inseguridad laboral frente a la inteligencia artificial y la aceptación tecnológica en el entorno laboral.

Las fuentes secundarias estuvieron conformadas por artículos científicos, tesis, reportes especializados, literatura metodológica y modelos teóricos vinculados con inseguridad laboral, inteligencia artificial, aceptación tecnológica, TAM y UTAUT. Estas fuentes permitieron sustentar la formulación del problema, la construcción del marco teórico, la adaptación del instrumento, la operacionalización de variables y la interpretación de los resultados.

Asimismo, se utilizaron fuentes contextuales sobre mercado laboral y transformación digital para describir el entorno en el que se desarrolló la investigación. Estas fuentes permitieron ubicar el estudio dentro de un escenario de cambio tecnológico y transformación del empleo, especialmente en una ciudad con dinámica económica y laboral como Arequipa Metropolitana.

3.6. Estrategias de recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante un formulario digital autoadministrado, aplicado a trabajadores de las generaciones X y Y residentes en Arequipa Metropolitana. La estrategia de levantamiento se organizó de acuerdo con el muestreo no probabilístico por cuotas, estableciéndose como meta la obtención de 192 respuestas válidas para la generación X y 192 respuestas válidas para la generación Y.

El cuestionario fue difundido mediante redes profesionales, contactos laborales, grupos digitales y canales institucionales accesibles. Esta estrategia permitió llegar a trabajadores de distintos sectores y ocupaciones dentro de Arequipa Metropolitana. Sin embargo, se reconoció que el uso de canales digitales pudo favorecer la participación de personas con mayor familiaridad tecnológica, mayor acceso a herramientas digitales o mayor interés en temas vinculados con inteligencia artificial.

El formulario incluyó, en primer lugar, una sección de consentimiento informado. En esta sección se explicó el propósito académico de la investigación, el carácter voluntario de la participación, el anonimato de las respuestas y el uso exclusivo de la información con fines de investigación. Solo continuaron con el cuestionario las personas que aceptaron participar voluntariamente.

Luego, se incorporaron preguntas filtro para verificar el cumplimiento de los criterios de inclusión. Estas preguntas permitieron confirmar la pertenencia generacional, la residencia en Arequipa Metropolitana, la ocupación laboral vigente, el uso de herramientas tecnológicas y la permanencia mínima en el puesto o actividad laboral. De esta forma, se evitó incorporar respuestas que no correspondieran con la delimitación del estudio.

Durante el proceso de recolección, se realizó un seguimiento del avance de las cuotas generacionales. Cuando una cuota se aproximó al número previsto de participantes válidos, se priorizó la captación de trabajadores de la otra cohorte, con el propósito de mantener el equilibrio muestral. Este control permitió consolidar una muestra final de 384 trabajadores, distribuida en partes iguales entre generación X y generación Y.

Una vez concluida la recolección, se revisó la base de datos para identificar respuestas incompletas, duplicadas, inconsistentes o con patrones de respuesta invariable. También se observaron tiempos de respuesta atípicos, debido a que podían evidenciar baja atención en el llenado del cuestionario. Los registros que no cumplieron con los criterios mínimos de calidad fueron excluidos antes del procesamiento estadístico.

El procesamiento de la información se inició con la codificación de las respuestas de la escala Likert de cinco puntos. Posteriormente, los ítems fueron agrupados según las variables y dimensiones correspondientes. Para la inseguridad laboral ante la IA, se calcularon puntajes de inseguridad cuantitativa, inseguridad cualitativa e inseguridad laboral total. Para la aceptación de la IA, se calcularon puntajes de facilidad de uso percibida, influencia social, condiciones facilitadoras, intención de uso y aceptación total.

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Este procedimiento permitió estimar la consistencia interna de los ítems y verificar si el instrumento presentaba niveles adecuados de confiabilidad para el análisis posterior. La

incorporación de este procedimiento dentro de la metodología resultó pertinente, debido a que el jurado solicitó precisar las herramientas empleadas antes de la comprobación de hipótesis.

Posteriormente, se realizó el análisis descriptivo de los participantes y de las variables. En el perfil de la muestra se consideraron características como generación, sexo, distrito de residencia, sector económico y nivel educativo. En el análisis de las variables se calcularon frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y medidas de dispersión, con la finalidad de describir el comportamiento de la inseguridad laboral ante la IA y de la aceptación tecnológica.

Antes del contraste de hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, debido a que la muestra fue superior a 50 participantes. Los resultados de normalidad permitieron determinar que la mayoría de las escalas no presentó distribución normal. Por ello, se empleó el coeficiente Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis, ya que este estadístico resultó adecuado para analizar relaciones entre variables ordinales o puntajes que no siguieron una distribución normal.

La comprobación de hipótesis se realizó considerando el valor del coeficiente Rho de Spearman, el nivel de significancia bilateral y el tamaño de la muestra. Se trabajó con un nivel de significancia de 0,05. En ese sentido, cuando el valor de significancia fue menor a 0,05, se aceptó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. La hipótesis general evaluó la relación entre inseguridad laboral ante la IA y aceptación tecnológica total. Las hipótesis específicas evaluaron la relación entre inseguridad laboral ante la IA y las dimensiones facilidad de uso percibida, influencia social, condiciones facilitadoras e intención de uso.

Además, los análisis se realizaron considerando la muestra total y la segmentación por generación, con el propósito de observar si la magnitud de las asociaciones variaba entre trabajadores de generación X y trabajadores de generación Y. Esta estrategia permitió interpretar los resultados de manera más precisa, sin asumir causalidad, debido a que el estudio fue no experimental, transversal y correlacional.

Finalmente, se reconoció la posibilidad de sesgo de autoselección como una limitación metodológica relevante. Dado que la encuesta fue aplicada mediante canales digitales y

respondida voluntariamente, fue posible que participaran con mayor disposición trabajadores con mayor familiaridad tecnológica, mayor exposición a herramientas digitales o mayor interés en la inteligencia artificial. Esta condición pudo contribuir a que la relación observada entre inseguridad laboral ante la IA y aceptación tecnológica adoptara una dirección positiva, debido a que los participantes más expuestos a la tecnología también pudieron percibir mayor necesidad de adaptarse a ella para preservar su empleabilidad. Por ello, los resultados fueron interpretados con cautela y en función de las características de la muestra estudiada.

3.7. Confiabilidad del instrumento

Tabla 1

Confiabilidad global del instrumento (alfa de Cronbach)

Estadístico	Valor
Alfa global (raw)	0,7716
Alfa global (std)	0,7812

Nota. El alfa global se estimó sobre el conjunto de 18 ítems del instrumento. El alfa estandarizada se calculó sobre la matriz de correlaciones estandarizadas.

En la evaluación de la confiabilidad global del instrumento, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,7716 en su forma no estandarizada y de 0,7812 en su forma estandarizada. Estos valores evidenciaron una consistencia interna adecuada para el conjunto de 18 ítems, lo que indicó que las preguntas mantuvieron una coherencia aceptable al medir los constructos del estudio vinculados con la inseguridad laboral percibida frente a la inteligencia artificial y la aceptación de la inteligencia artificial en el trabajo. En términos prácticos, los resultados señalaron que las respuestas de los trabajadores de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana durante 2025 tendieron a mostrar un patrón relativamente estable entre ítems, por lo que el instrumento resultó apropiado para continuar con el análisis de los resultados descriptivos e inferenciales de la investigación.

Tabla 2

Diagnóstico de consistencia interna por ítem del instrumento global

Indicador del ítem	Correlación ítem total corregida (r. drop)	Alfa global si se eliminaba el ítem
Influencia social: Expectativas del entorno laboral sobre uso de IA	0,2393	0,7702
Inseguridad cualitativa: Menores oportunidades de desarrollo laboral por IA	0,2738	0,7672
Intención de uso: Probabilidad de uso de IA en tareas habituales	0,2788	0,7659
Inseguridad cualitativa: Pérdida de tareas valiosas por introducción de IA	0,3003	0,7653
Inseguridad cuantitativa: Reducción de horas o ingresos atribuible a IA	0,3063	0,7651
Inseguridad cuantitativa: Probabilidad de pérdida del empleo por IA (próximo año)	0,3094	0,7643
Inseguridad cualitativa: Menor autonomía en tareas por introducción de IA	0,3209	0,7637
Influencia social: Apoyo de figuras relacionantes para utilizar IA	0,3409	0,7618
Intención de uso: Recomendación del uso de IA a terceros	0,3778	0,7594
Intención de uso: Plan futuro de uso de herramientas de IA	0,3816	0,7586
Facilidad de uso percibida: Esfuerzo percibido al interactuar con IA	0,3874	0,7615
Condiciones facilitadoras: Compatibilidad de procesos organizacionales con IA	0,3922	0,7584
Facilidad de uso percibida: Claridad y comprensión del uso de IA	0,3955	0,7576
Condiciones facilitadoras: Disponibilidad de recursos y tiempo para usar IA	0,4020	0,7584
Facilidad de uso percibida: Facilidad de aprendizaje de la IA para el puesto	0,4087	0,7594
Inseguridad cuantitativa: Reemplazabilidad del puesto por sistemas de IA	0,4112	0,7565
Condiciones facilitadoras: Capacitación y soporte para usar IA	0,4200	0,7555
Influencia social: Normas del grupo sobre valoración del uso de IA	0,4397	0,7546

Nota. La correlación ítem total corregida (r. drop) reflejó el grado de asociación de cada ítem con el puntaje total del instrumento excluyendo el propio ítem. El alfa si se eliminaba el ítem indicó la consistencia interna que habría resultado al retirar dicho ítem del instrumento global.

En el diagnóstico por ítem se observó que las correlaciones ítem totales corregidas (r. drop) se ubicaron entre 0,2393 y 0,4397. Este resultado indicó que todos los ítems aportaron de manera positiva al puntaje total del instrumento, aunque con diferentes niveles de contribución. En términos prácticos, los ítems con r. drop más bajos reflejaron una relación más débil con el conjunto del instrumento, por lo que se interpretó que captaron con menor precisión el patrón general de respuestas sobre inseguridad laboral frente a la IA y aceptación de la IA en el trabajo.

El ítem asociado a la influencia social, específicamente las expectativas del entorno laboral sobre el uso de IA, presentó el valor más bajo (r. drop = 0,2393). Esto sugirió que, dentro de la muestra de trabajadores de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana, esa idea no se comportó de forma tan consistente con el resto de las afirmaciones. Una explicación plausible en el contexto laboral local fue que las presiones o expectativas para usar IA no se percibieron de manera homogénea en todos los sectores o puestos, por lo que las respuestas pudieron variar más que en otros indicadores.

En cambio, los ítems con mayores correlaciones ítem total corregidas mostraron una mayor coherencia con el instrumento. En particular, el indicador referido a normas del grupo sobre la valoración del uso de IA obtuvo el valor más alto (r. drop = 0,4397), lo que evidenció que este aspecto de la influencia social sí se alineó con mayor claridad con el patrón global de aceptación tecnológica evaluado. De forma similar, los ítems vinculados a condiciones facilitadoras, como capacitación y soporte (r. drop = 0,4200), y a la reemplazabilidad del puesto por IA (r. drop = 0,4112), reflejaron una contribución sólida al instrumento, lo cual fue coherente con un escenario de cambios tecnológicos en el trabajo donde los recursos organizacionales y la sustitución se volvieron elementos relevantes en la experiencia del trabajador.

Respecto al alfa global si se eliminaba el ítem, se evidenció que ninguna eliminación producía un incremento relevante del alfa total, debido a que los valores reportados se mantuvieron cercanos al alfa global observado. Esto significó que no existió un ítem cuya retirada mejorara de forma sustantiva la consistencia interna del instrumento. En consecuencia, se consideró metodológicamente razonable mantener los 18 ítems para el análisis, ya que cada uno aportó información útil para representar las dimensiones planteadas en la operacionalización, manteniendo un equilibrio entre amplitud conceptual y consistencia interna.

Tabla 3

Confiabilidad global del instrumento con correlaciones policóricas

Estadístico	Valor
Alfa global policórico (raw)	0,7940
Alfa global policórico (std)	0,7940

Nota. El alfa policórico se estimó a partir de la matriz de correlaciones policóricas, recomendada para ítems ordinales tipo Likert de cinco categorías.

En la estimación de la confiabilidad global mediante correlaciones policóricas, se obtuvo un alfa global de 0,7940, tanto en su forma no estandarizada como estandarizada. Este resultado evidenció una consistencia interna adecuada y, además, ligeramente superior a la obtenida con el alfa tradicional basado en correlaciones de tipo Pearson. En términos prácticos, ello indicó que el instrumento presentó una coherencia interna más favorable cuando se consideró la naturaleza ordinal de las respuestas tipo Likert de cinco categorías.

Este hallazgo fue relevante para el contexto de la investigación, debido a que las afirmaciones midieron percepciones y actitudes vinculadas con inseguridad laboral ante la inteligencia artificial y aceptación de la inteligencia artificial en el trabajo, las cuales suelen expresarse en escalas ordinales y no necesariamente en intervalos perfectamente equivalentes entre categorías. Al emplear la matriz policórica, se reconoció que las opciones de respuesta representaron niveles ordenados de acuerdo, lo que permitió una aproximación más acorde al tipo de medición utilizado.

En consecuencia, el alfa policórico reforzó la decisión metodológica de considerar que el instrumento resultó confiable para fines de análisis en un estudio de pregrado. Asimismo, respaldó que los resultados posteriores, tanto descriptivos como inferenciales, se interpreten con mayor seguridad, debido a que la medición de las variables se sustentó en una consistencia interna apropiada para el formato de respuesta aplicado.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos

escala	n	media	sd	mediana	min	max	asimetria	curtosis
AI_CF	384	3,202257	0,757062	3	1	5	-0,19984	0,160755
AI_FU	384	3,796007	0,685797	4	1	5	-1,05217	2,004377
AI_IS	384	3,451389	0,821426	3,666667	1	5	-0,85413	0,073455
AI_IU	384	3,544271	0,808144	3,666667	1	5	-0,98793	0,948949
AI_Total	384	3,498481	0,550978	3,5	1	5	-0,56528	1,870619
IL_Cual	384	3,255208	0,841157	3,333333	1	5	-0,39805	-0,44219
IL_Cuant	384	3,101563	0,819927	3,333333	1	4,666667	-0,59038	-0,02265
IL_Total	384	3,178385	0,704389	3,166667	1	4,833333	-0,48662	0,111117

En los estadísticos descriptivos por escala se observó que todas las medias se ubicaron por encima del punto medio teórico de la escala Likert (3), lo que evidenció una tendencia general hacia niveles moderados a relativamente altos tanto en la aceptación de la inteligencia artificial como en la inseguridad laboral frente a la inteligencia artificial en la muestra de 384 trabajadores de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana durante 2025.

En la variable aceptación de la IA, el puntaje total alcanzó una media de 3.498 (DE = 0,551) y una mediana de 3.5, lo que reflejó una disposición global favorable hacia el uso de herramientas de IA en el trabajo. Al desagregar por dimensiones, la facilidad de uso percibida presentó la media más alta (M = 3,796; DE = 0,686; mediana = 4), lo que indicó que la IA fue percibida, en general, como comprensible y relativamente sencilla de aprender para las tareas laborales. En contraste, las condiciones facilitadoras mostraron una media menor (M = 3,202; DE = 0,757; mediana = 3), lo que sugirió que, aunque la aceptación existió, no siempre se percibieron recursos, soporte o condiciones organizacionales plenamente consolidadas para sostener el uso de IA de forma consistente. La influencia social y la intención de uso alcanzaron medias intermedias (AI_IS: M = 3,451; DE = 0,821; mediana = 3,667; AI_IU: M = 3,544; DE = 0,808; mediana = 3,667), lo que señaló que el entorno social laboral y la proyección de uso futuro acompañaron la aceptación, pero con mayor variabilidad entre personas en comparación con la facilidad de uso.

Respecto a la variable inseguridad laboral percibida frente a la IA, el puntaje total registró una media de 3,178 (DE = 0,704) y una mediana de 3,167, lo que evidenció un nivel

moderado de percepción de amenaza asociada a la incorporación de IA en el trabajo. Por dimensiones, la inseguridad cualitativa alcanzó una media de 3,255 (DE = 0,841; mediana = 3,333), superior a la inseguridad cuantitativa (M = 3,102; DE = 0,820; mediana = 3,333). Esto sugirió que, en mayor medida, la preocupación se concentró en cambios en el contenido del trabajo, pérdida de autonomía u oportunidades de desarrollo, antes que en la expectativa directa de pérdida del empleo o reducción de ingresos.

En cuanto a la forma de distribución de los puntajes, la asimetría fue negativa en todas las escalas, lo que evidenció una concentración de respuestas hacia valores relativamente altos, es decir, hacia el acuerdo o percepciones favorables en aceptación, y hacia niveles moderados a altos en inseguridad. Esta característica fue especialmente marcada en facilidad de uso percibida (asimetría = -1,052) e intención de uso (asimetría = -0,988), lo que indicó que una proporción importante de participantes tendió a puntuar alto en estos componentes de aceptación. Además, la curtosis presentó valores positivos en varias escalas de aceptación, particularmente en facilidad de uso percibida (curtosis = 2,004) y aceptación total (curtosis = 1,871), lo que reflejó una mayor concentración de respuestas alrededor de valores centrales-altos, con menor dispersión relativa. En cambio, la inseguridad cualitativa presentó curtosis negativa (curtosis = -0,442), lo que sugirió una distribución más aplanada, coherente con mayor heterogeneidad en las percepciones sobre cambios de rol, autonomía y desarrollo ante la IA.

Finalmente, los rangos observados confirmaron variabilidad real en todas las escalas, con mínimos de 1 y máximos cercanos a 5. En inseguridad cuantitativa y total, los máximos no alcanzaron 5 exacto debido al uso de promedios entre ítems, lo cual fue esperable en puntajes compuestos. En conjunto, estos resultados descriptivos mostraron un escenario donde coexistieron una aceptación relativamente favorable de la IA, especialmente por su facilidad de uso percibida, con una percepción moderada de inseguridad laboral, más orientada al posible deterioro cualitativo del rol que a la amenaza inmediata de pérdida del empleo.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

En el presente capítulo se presentaron los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a trabajadores de las generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana. El análisis permitió describir el comportamiento de la inseguridad laboral ante la inteligencia artificial y de la aceptación tecnológica, considerando tanto la muestra total como la segmentación por generación. De esta manera, los hallazgos fueron organizados con el propósito de responder a los objetivos de investigación y comprobar las hipótesis formuladas.

En primer lugar, se desarrolló una lectura general del contexto laboral de los participantes, debido a que la incorporación de herramientas basadas en inteligencia artificial no ocurrió en un escenario aislado, sino dentro de un mercado laboral urbano caracterizado por la presencia de actividades comerciales, administrativas, educativas, profesionales y de servicios. Este contexto resultó relevante porque los trabajadores expuestos a procesos digitalizados pudieron percibir la IA de manera ambivalente, es decir, como una oportunidad para mejorar su desempeño y, al mismo tiempo, como una posible amenaza para la continuidad o calidad de su empleo.

Posteriormente, se presentaron los resultados descriptivos de la muestra, considerando características como generación, sexo, distrito de residencia, sector económico y nivel educativo. Esta caracterización permitió comprender el perfil de los participantes y reconocer las condiciones desde las cuales expresaron sus percepciones sobre la IA. Asimismo, se describieron los niveles y tendencias de las dimensiones de inseguridad laboral ante la IA, diferenciando la inseguridad cuantitativa y la inseguridad cualitativa, así como las dimensiones de aceptación tecnológica, integradas por facilidad de uso percibida, influencia social, condiciones facilitadoras e intención de uso.

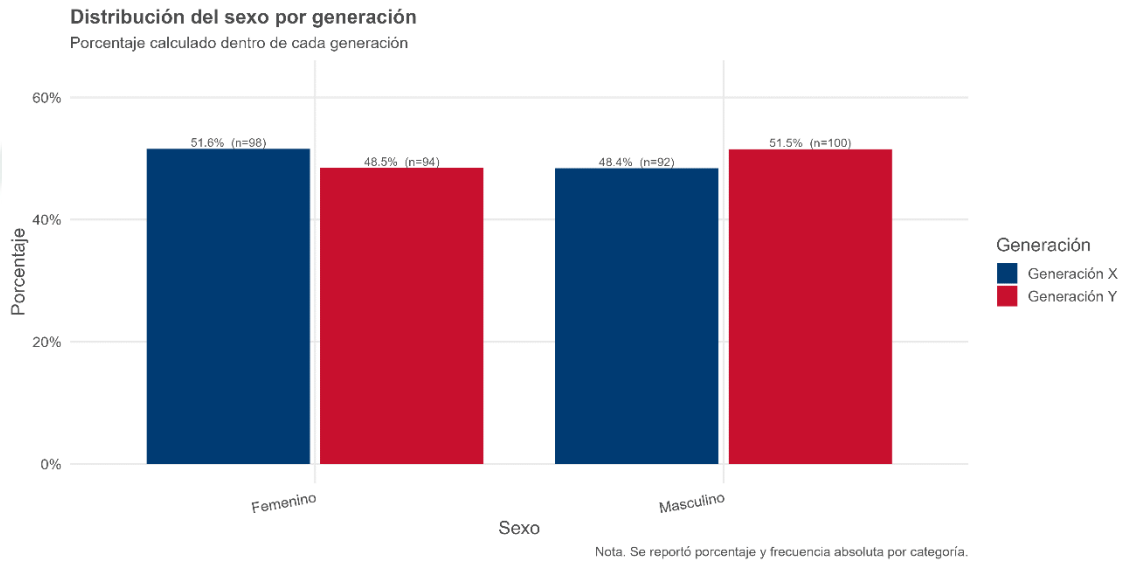
Luego, se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con la finalidad de verificar la consistencia interna de los ítems utilizados para medir las variables del estudio. Este procedimiento permitió sustentar la calidad de la medición antes de continuar con el análisis inferencial. De igual manera, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, debido al tamaño de la muestra y a la necesidad de definir el estadístico más adecuado para la comprobación de hipótesis.

Finalmente, se desarrolló el análisis inferencial mediante el coeficiente Rho de Spearman, dado que los puntajes de las variables y dimensiones no siguieron una distribución

normal. Este análisis permitió determinar la dirección, magnitud y significancia de la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la aceptación tecnológica. Asimismo, se analizaron las relaciones específicas entre la inseguridad laboral ante la IA y cada dimensión de aceptación tecnológica, considerando la muestra total y las diferencias de magnitud entre trabajadores de generación X y generación Y. Los resultados fueron interpretados con cautela, debido al diseño no experimental, el corte transversal y el muestreo no probabilístico por cuotas empleado en la investigación.

Figura 6

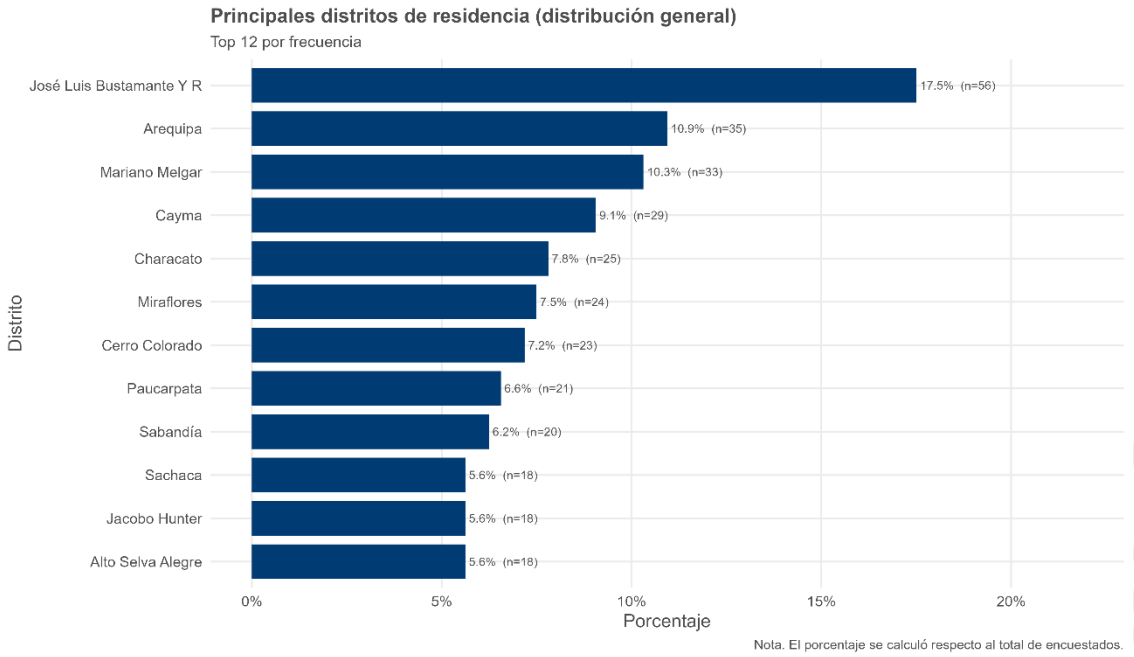
Distribución del sexo por generación



En la distribución del sexo se evidenció un patrón equilibrado en ambas generaciones. En la Generación X se registró 51.6 por ciento de mujeres (n = 98) y 48.4 por ciento de hombres (n = 92). En la Generación Y se observó 48.5 por ciento de mujeres (n = 94) y 51.5 por ciento de hombres (n = 100). Este balance indicó que la comparación entre generaciones respecto a inseguridad laboral frente a la inteligencia artificial y aceptación de la inteligencia artificial se realizó sin una concentración marcada de un solo sexo dentro de cada cohorte, lo que favoreció la interpretabilidad de los resultados posteriores.

Figura 7

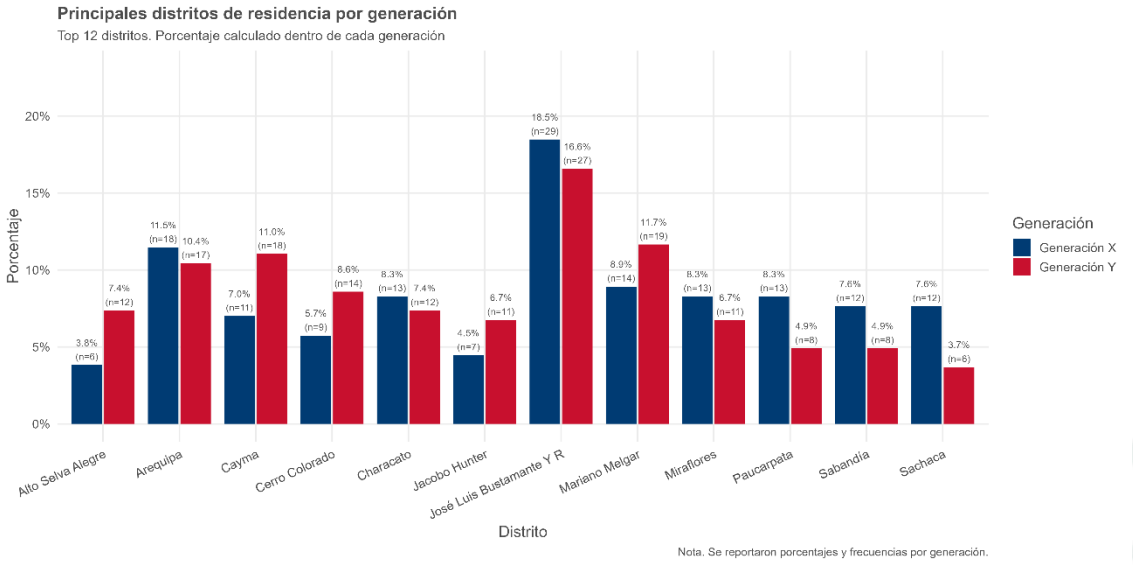
Principales distritos de residencia (distribución general)



La residencia de los participantes se concentró principalmente en José Luis Bustamante y Rivero (17.5 por ciento; n = 56), seguido por Arequipa (10,9 por ciento; n = 35), Mariano Melgar (10,3 por ciento; n = 33) y Cayma (9.1 por ciento; n = 29). En un segundo bloque se ubicaron Characato (7.8 por ciento; n = 25), Miraflores (7.5 por ciento; n = 24) y Cerro Colorado (7.2 por ciento; n = 23). Finalmente, Paucarpata (6.6 por ciento; n = 21), Sabandía (6.2 por ciento; n = 20) y los distritos Sachaca, Jacobo Hunter y Alto Selva Alegre (5.6 por ciento cada uno; n = 18) completaron el grupo de mayor frecuencia. Este perfil evidenció que la muestra estuvo distribuida en distritos representativos del ámbito metropolitano, con una mayor presencia en zonas urbanas de alta actividad laboral, lo cual fue pertinente para analizar percepciones sobre cambios tecnológicos en el empleo.

Figura 8

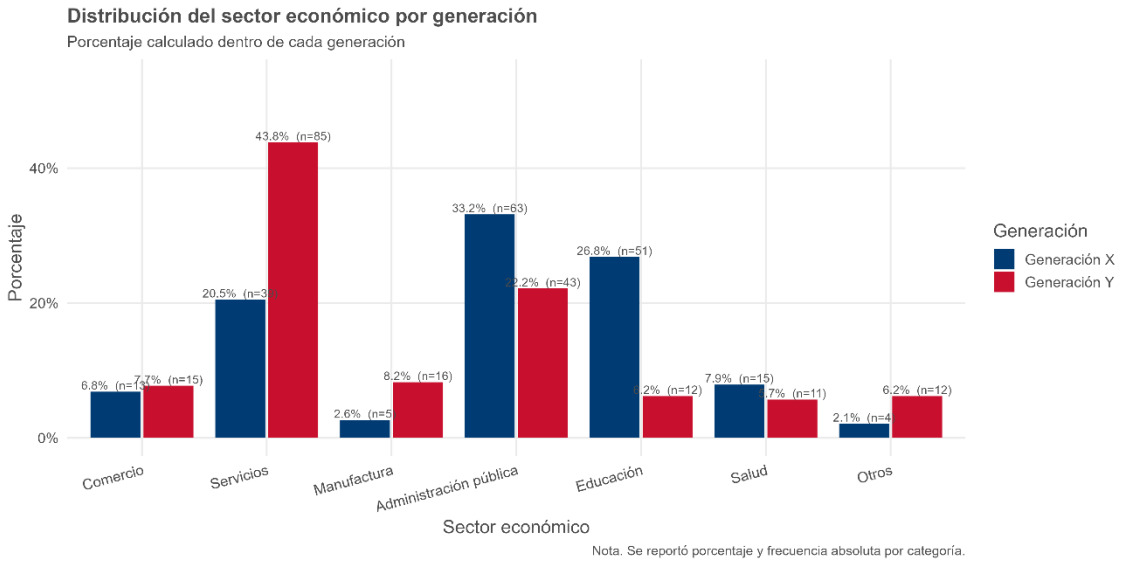
Principales distritos de residencia por generación



Al comparar por generación, se observó que José Luis Bustamante y Rivero mantuvo la mayor participación en ambas cohortes, con 18.5 por ciento en Generación X (n = 29) y 16.6 por ciento en Generación Y (n = 27). También se identificaron diferencias relevantes: en Generación Y se registraron mayores proporciones en Alto Selva Alegre (7.4 por ciento frente a 3.8 por ciento en Generación X), Cayma (11,0 por ciento frente a 7,0 por ciento), Cerro Colorado (8.6 por ciento frente a 5.7 por ciento) y Mariano Melgar (11.7 por ciento frente a 8.9 por ciento). En contraste, la Generación X presentó mayor presencia en Paucarpata (8.3 por ciento frente a 4.9 por ciento), Sabandía (7.6 por ciento frente a 4.9 por ciento) y Sachaca (7.6 por ciento frente a 3.7 por ciento). Estas variaciones sugirieron que, aun dentro de Arequipa Metropolitana, existieron diferencias territoriales entre cohortes que podían asociarse a características del mercado laboral local y al tipo de ocupación predominante, lo cual resultó útil para contextualizar posibles contrastes generacionales en aceptación de la inteligencia artificial e inseguridad laboral frente a su implementación.

Figura 9

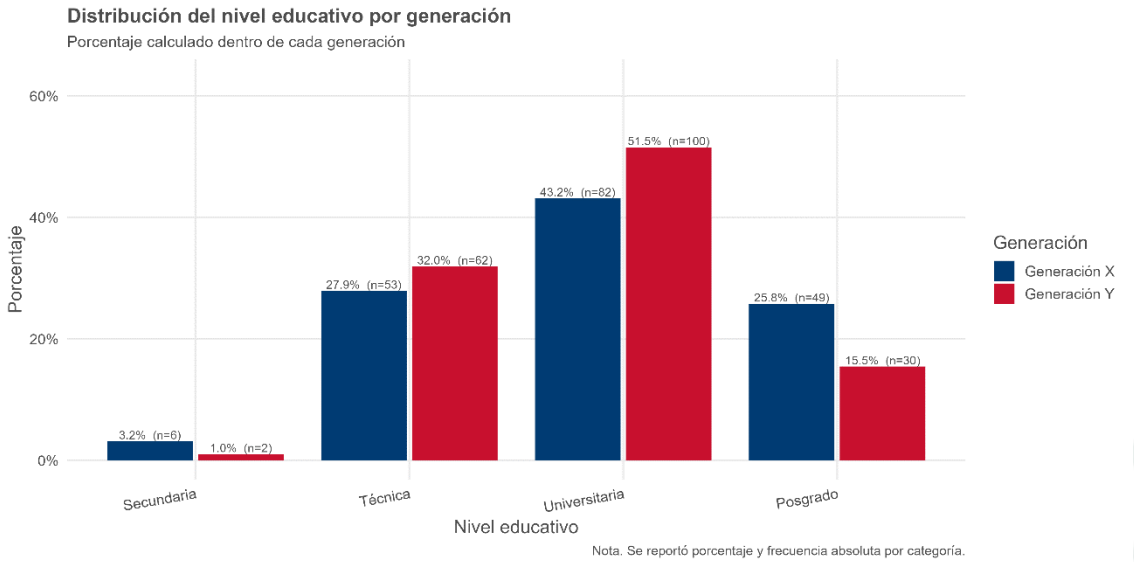
Distribución del sector económico por generación



La estructura sectorial mostró contrastes claros entre generaciones. En Generación Y predominó el sector servicios con 43.8 por ciento (n = 85), mientras que en Generación X este sector representó 20,5 por ciento (n = 39). En Generación X destacaron administración pública (33.2 por ciento; n = 63) y educación (26.8 por ciento; n = 51), proporciones superiores a las observadas en Generación Y (22.2 por ciento; n = 43 en administración pública y 6.2 por ciento; n = 12 en educación). En manufactura se evidenció mayor participación relativa en Generación Y (8.2 por ciento; n = 16) frente a Generación X (2.6 por ciento; n = 5). Comercio se mantuvo similar en ambas cohortes (6.8 por ciento en Generación X y 7.7 por ciento en Generación Y), mientras que salud presentó proporciones cercanas (7.9 por ciento en Generación X y 5.7 por ciento en Generación Y). Este perfil sectorial indicó que las experiencias laborales y las condiciones organizacionales pudieron diferir entre generaciones, lo que brindó un marco para interpretar por qué la inseguridad frente a la inteligencia artificial y la aceptación de estas tecnologías pudieron variar según el contexto ocupacional.

Figura 10

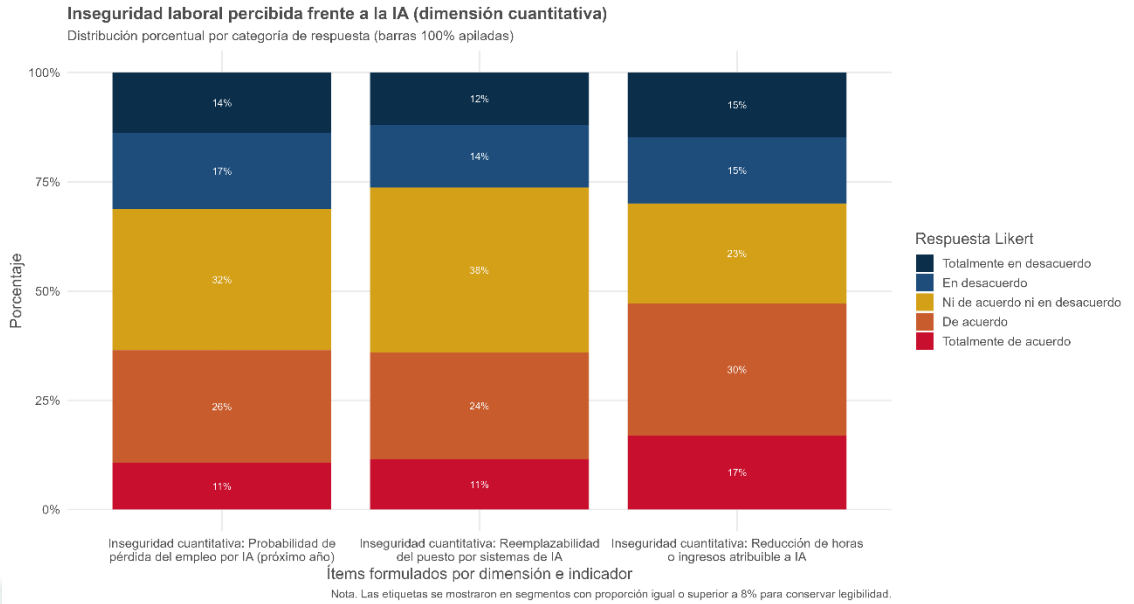
Distribución del nivel educativo por generación



En el nivel educativo se observó que la formación universitaria fue la categoría más frecuente en ambos grupos, con mayor presencia en Generación Y (51.5 por ciento; n = 100) que en Generación X (43.2 por cviento; n = 82). La formación técnica también tuvo una participación relevante, especialmente en Generación Y (32,0 por ciento; n = 62) frente a Generación X (27.9 por ciento; n = 53). En posgrado se registró una diferencia marcada a favor de Generación X (25.8 por ciento; n = 49) respecto de Generación Y (15.5 por ciento; n = 30). La educación secundaria fue minoritaria en ambos casos (3.2 por ciento en Generación X y 1,0 por ciento en Generación Y). Este resultado sugirió que la Generación X concentró mayor proporción de estudios de posgrado, mientras que la Generación Y presentó mayor presencia universitaria, lo cual pudo incidir en la manera en que se comprendieron y valoraron herramientas de inteligencia artificial, así como en la recursos personales para enfrentar cambios tecnológicos en el trabajo.

Figura 11

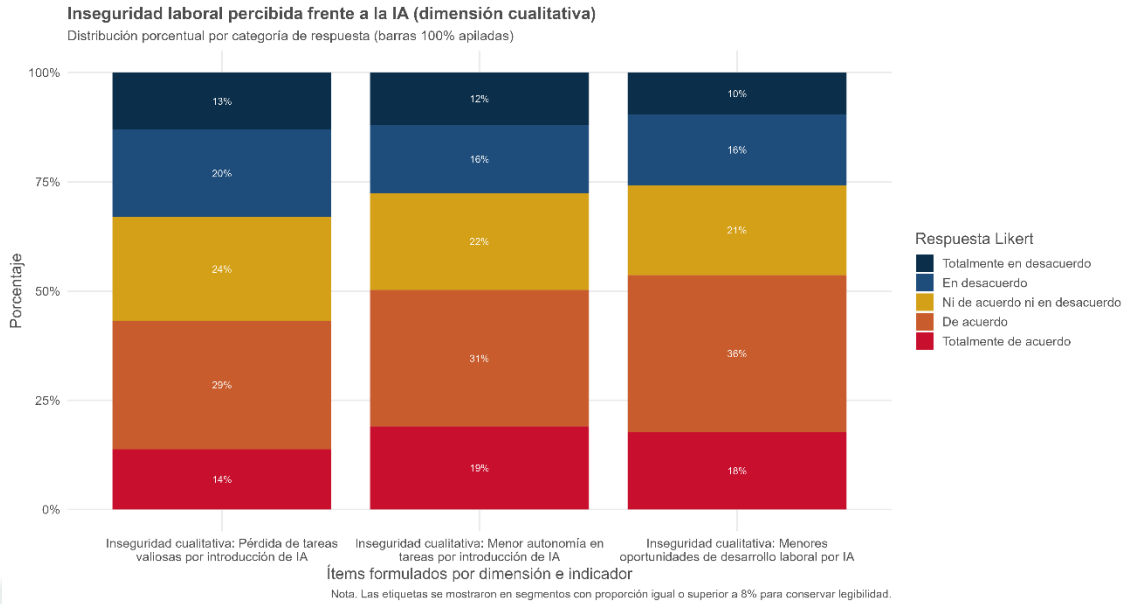
Inseguridad laboral percibida frente a la IA, dimensión cuantitativa



En la dimensión cuantitativa se observó que, para la probabilidad de pérdida del empleo por IA en el próximo año, predominó la respuesta neutral, debido a que 32 % se ubicó en “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Sin embargo, al sumar las categorías de acuerdo, 26 % estuvo “de acuerdo” y 11 % “totalmente de acuerdo”, lo que representó 37 % con percepción de riesgo, mientras que el desacuerdo acumulado alcanzó 31 % entre “en desacuerdo” (17 %) y “totalmente en desacuerdo” (14 %). En la reemplazabilidad del puesto por sistemas de IA se mantuvo un patrón similar, con mayor presencia de neutralidad (38 %), seguida de acuerdo total de 35 % (24 % “de acuerdo” y 11 % “totalmente de acuerdo”) y desacuerdo total cercano a 26 % (14 % “en desacuerdo” y 12 % “totalmente en desacuerdo”). En cambio, el indicador sobre posible reducción de horas o ingresos mostró una tendencia más marcada hacia el acuerdo, ya que 30 % se ubicó “de acuerdo” y 17 % “totalmente de acuerdo”, sumando 47 %, frente a 30 % de desacuerdo acumulado (15 % y 15 %) y 23 % neutral. En conjunto, la dimensión cuantitativa evidenció que la preocupación se expresó con mayor claridad cuando se trató de relaciones económicos o de jornada, mientras que la pérdida directa del empleo y la reemplazabilidad se percibieron con mayor incertidumbre.

Figura 12

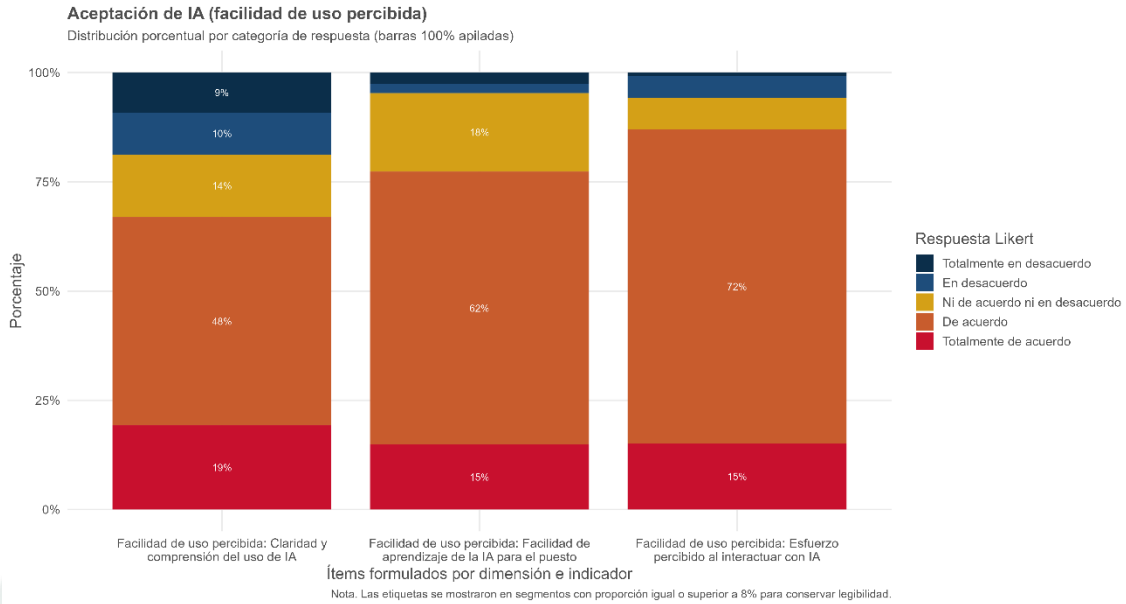
Inseguridad laboral percibida frente a la IA, dimensión cualitativa



En la dimensión cualitativa se identificó una mayor inclinación hacia el acuerdo en los tres indicadores. Para la pérdida de tareas valiosas por introducción de IA, 29 % estuvo “de acuerdo” y 14 % “totalmente de acuerdo”, sumando 43 %, mientras que 24 % permaneció neutral y 33 % expresó desacuerdo (20 % “en desacuerdo” y 13 % “totalmente en desacuerdo”). En el indicador de menor autonomía en tareas por introducción de IA, el acuerdo acumulado alcanzó 50 % (31 % “de acuerdo” y 19 % “totalmente de acuerdo”), con 22 % neutral y 28 % de desacuerdo (16 % y 12 %). En menores oportunidades de desarrollo laboral por IA se apreció la señal más fuerte de preocupación cualitativa, debido a que 36 % se ubicó “de acuerdo” y 18 % “totalmente de acuerdo”, sumando aproximadamente 54 %, mientras que 21 % se mantuvo neutral y el desacuerdo se situó alrededor de 26 % (16 % y 10 %). En términos prácticos, estos resultados evidenciaron que la inseguridad se concentró en cambios del rol, autonomía y desarrollo profesional, lo que fue coherente con escenarios donde la IA no necesariamente implicó despido inmediato, pero sí transformaciones relevantes del contenido del trabajo.

Figura 13

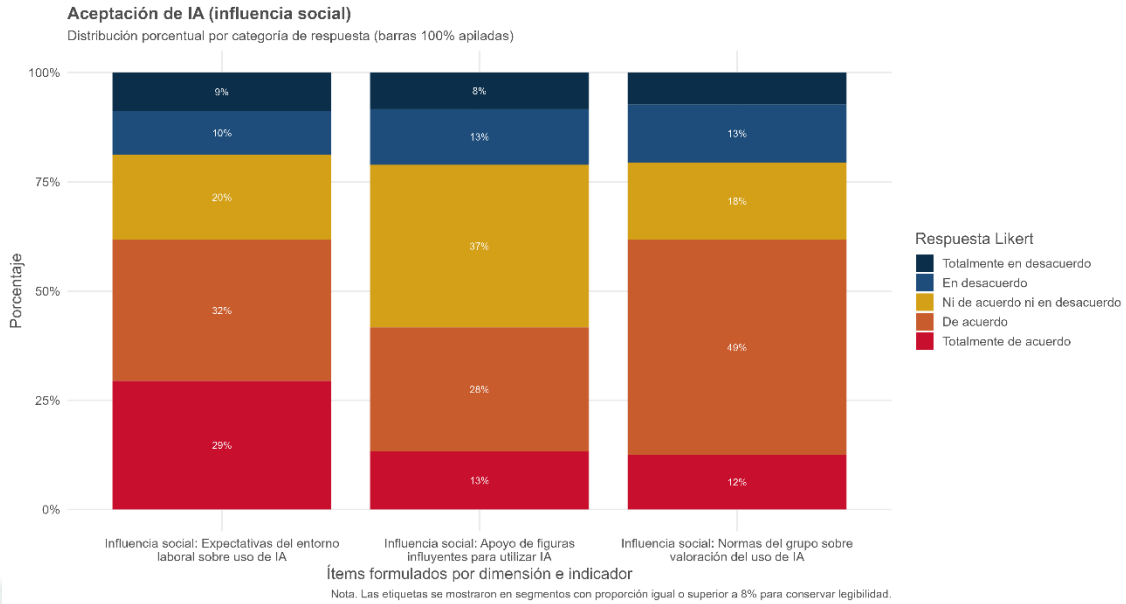
Aceptación de IA, facilidad de uso percibida



En la dimensión facilidad de uso percibida se observó una tendencia claramente favorable hacia el acuerdo. En claridad y comprensión del uso de IA, el acuerdo acumulado alcanzó 67 % (48 % “de acuerdo” y 19 % “totalmente de acuerdo”), mientras que 14 % permaneció neutral y 19 % expresó desacuerdo (10 % “en desacuerdo” y 9 % “totalmente en desacuerdo”). En facilidad de aprendizaje de la IA para el puesto, el acuerdo fue aún más alto, con 62 % “de acuerdo” y 15 % “totalmente de acuerdo”, lo que sumó 77 %, acompañado de 18 % neutral y un desacuerdo reducido cercano a 5 % en conjunto. En esfuerzo percibido al interactuar con IA se evidenció el patrón más favorable, ya que 72 % estuvo “de acuerdo” y 15 % “totalmente de acuerdo”, sumando 87 %, con un porcentaje restante de 13 % distribuido entre neutralidad y desacuerdo. En términos aplicados, estos resultados indicaron que la muestra percibió a la IA como comprensible, aprendible y no excesivamente demandante, lo que constituyó una base propicia para explicar la intención de uso en etapas posteriores del análisis.

Figura 14

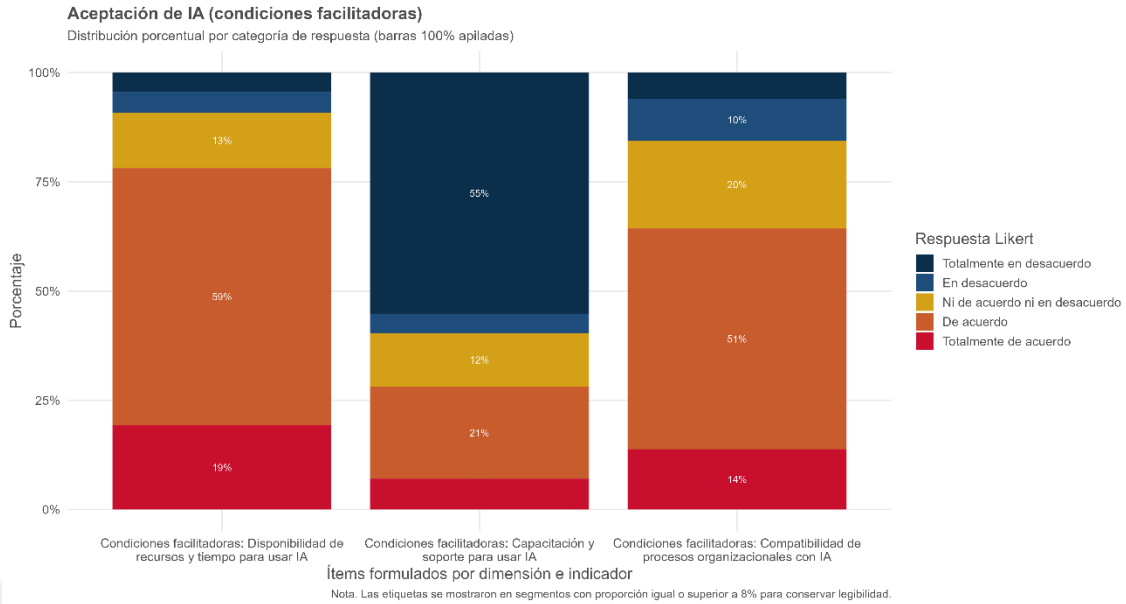
Aceptación de IA, influencia social



En la dimensión condiciones facilitadoras se evidenció un comportamiento heterogéneo según el indicador. En disponibilidad de recursos y tiempo para usar IA, predominó el acuerdo, con 59 % “de acuerdo” y 19 % “totalmente de acuerdo”, sumando 78 %, mientras que 13 % se mantuvo neutral y el desacuerdo fue minoritario. En contraste, la capacitación y soporte para usar IA presentó el resultado más crítico, debido a que 55 % se ubicó en “totalmente en desacuerdo”, acompañado de un grupo adicional en desacuerdo, lo que reflejó que una proporción importante no percibió apoyo formativo ni soporte suficiente para incorporar IA en el trabajo; en este indicador, el acuerdo fue comparativamente menor (21 % “de acuerdo” más una fracción reducida de “totalmente de acuerdo”) y 12 % permaneció neutral. Finalmente, en compatibilidad de procesos organizacionales con IA se observó una inclinación hacia el acuerdo, con 51 % “de acuerdo” y 14 % “totalmente de acuerdo”, sumando 65 %, mientras que 20 % permaneció neutral y 10 % estuvo “en desacuerdo”, con una fracción menor en “totalmente en desacuerdo”. En conjunto, estos resultados sugirieron que, aunque existieron percepciones relativamente favorables sobre recursos y compatibilidad, persistieron limitaciones asociadas a la capacitación y el soporte, aspecto que pudo actuar como barrera práctica para consolidar el uso de IA en el entorno laboral.

Figura 15

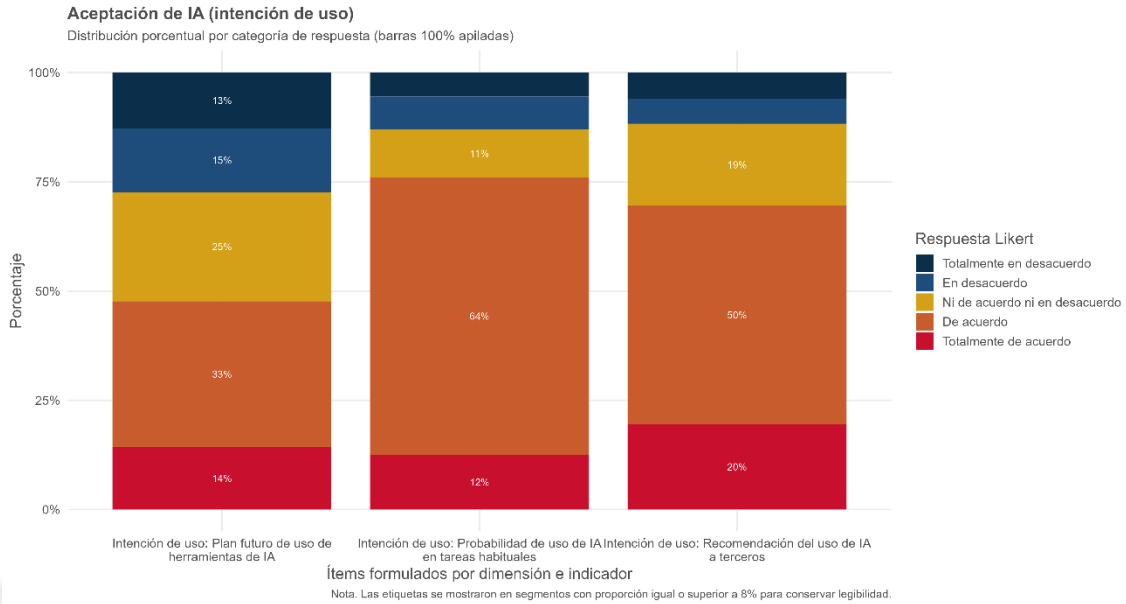
Aceptación de IA, condiciones facilitadoras



En las condiciones facilitadoras se observó un comportamiento diferenciado por indicador. En disponibilidad de recursos y tiempo para usar IA se concentraron respuestas favorables, dado que 59 % se ubicó en “de acuerdo” y 19 % en “totalmente de acuerdo”, lo que evidenció que una proporción importante percibió que existieron condiciones operativas mínimas para implementar herramientas de IA. En compatibilidad de procesos organizacionales con IA también predominó el acuerdo, con 51 % “de acuerdo” y 14 % “totalmente de acuerdo”, mostrando que la organización fue percibida como relativamente preparada para integrar IA en sus procedimientos. En contraste, el indicador de capacitación y soporte mostró una señal crítica, debido a que 55 % se ubicó en “totalmente en desacuerdo” y 12 % en posición neutral, mientras que solo 21 % estuvo “de acuerdo” y una fracción menor “totalmente de acuerdo”. Este patrón indicó que, aun cuando se percibieron recursos y compatibilidad, el soporte formativo y técnico no fue reconocido como suficiente, lo que representó una barrera práctica para consolidar el uso de IA en el contexto laboral evaluado.

Figura 16

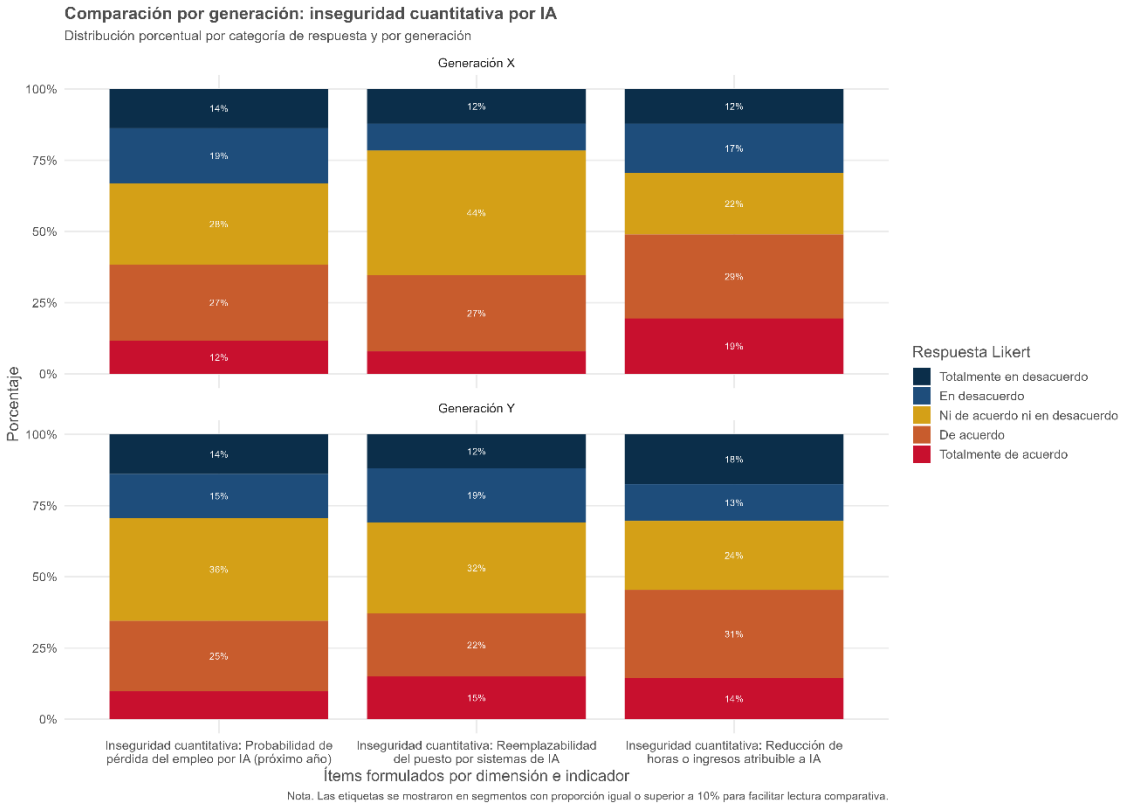
Aceptación de IA, intención de uso



En la intención de uso se identificó una disposición mayoritariamente favorable hacia la utilización futura de IA, aunque con matices según el indicador. En el plan futuro de uso de herramientas de IA se observó una distribución más balanceada, donde 33 % estuvo “de acuerdo” y 14 % “totalmente de acuerdo”, sumando 47 % de acuerdo, mientras que 25 % permaneció neutral y 28 % se ubicó en desacuerdo acumulado (15 % “en desacuerdo” y 13 % “totalmente en desacuerdo”). En la probabilidad de uso de IA en tareas habituales se presentó una inclinación más fuerte hacia el acuerdo, ya que 64 % estuvo “de acuerdo” y 12 % “totalmente de acuerdo”, alcanzando 76 % de respuestas favorables, con 11 % neutral. En la recomendación del uso de IA a terceros el acuerdo también predominó, con 50 % “de acuerdo” y 20 % “totalmente de acuerdo”, sumando 70 %, mientras que 19 % permaneció neutral. En conjunto, los resultados evidenciaron que la intención de uso fue más sólida cuando se planteó la probabilidad de uso en tareas habituales y la recomendación, pero fue más cautelosa cuando se consultó por planes futuros, lo que sugirió que el deseo de usar IA se vinculó más con aplicaciones concretas y cercanas que con compromisos de adopción planificada.

Figura 17

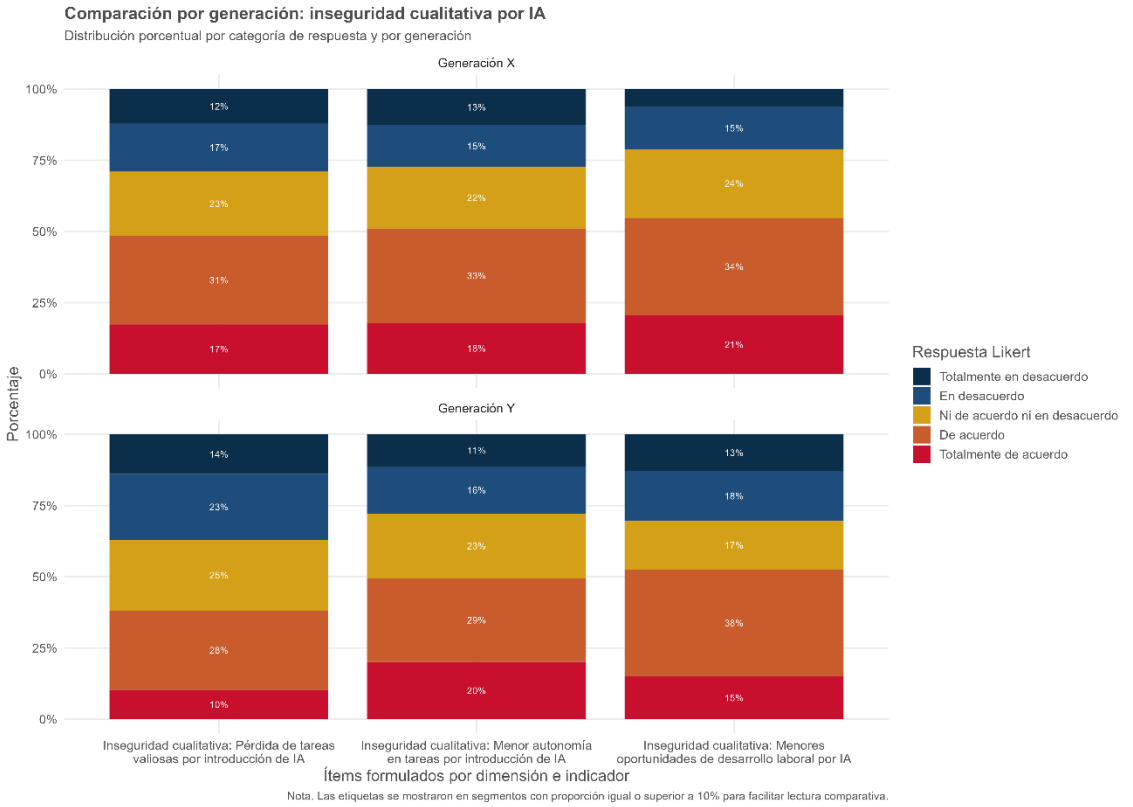
Comparación por generación, inseguridad cuantitativa por IA



En la inseguridad cuantitativa se observaron diferencias moderadas entre generaciones, principalmente en el indicador de reemplazabilidad del puesto y en la reducción de horas o ingresos. En la probabilidad de pérdida del empleo por IA se mantuvo una tendencia de incertidumbre en ambas cohortes, ya que la neutralidad fue relevante tanto en Generación X (28 %) como en Generación Y (36 %), con proporciones de acuerdo relativamente cercanas. En el indicador de reemplazabilidad del puesto, la Generación X concentró mayor neutralidad (44 %), mientras que en Generación Y se apreció un desplazamiento hacia el acuerdo total, destacando un mayor porcentaje en “totalmente de acuerdo” (15 %) frente a Generación X, lo que sugirió que los trabajadores más jóvenes percibieron con mayor claridad la posibilidad de sustitución del puesto por IA. En la reducción de horas o ingresos se registró un acuerdo elevado en ambas generaciones, con un porcentaje ligeramente superior de acuerdo fuerte en Generación X, lo cual indicó que la preocupación económica asociada a la automatización fue transversal, aunque con matices en el tipo de riesgo percibido. En términos prácticos, este resultado mostró que la inseguridad cuantitativa no se expresó de forma uniforme en todos los indicadores, y que la reemplazabilidad tendió a diferenciar con mayor claridad a las cohortes.

Figura 18

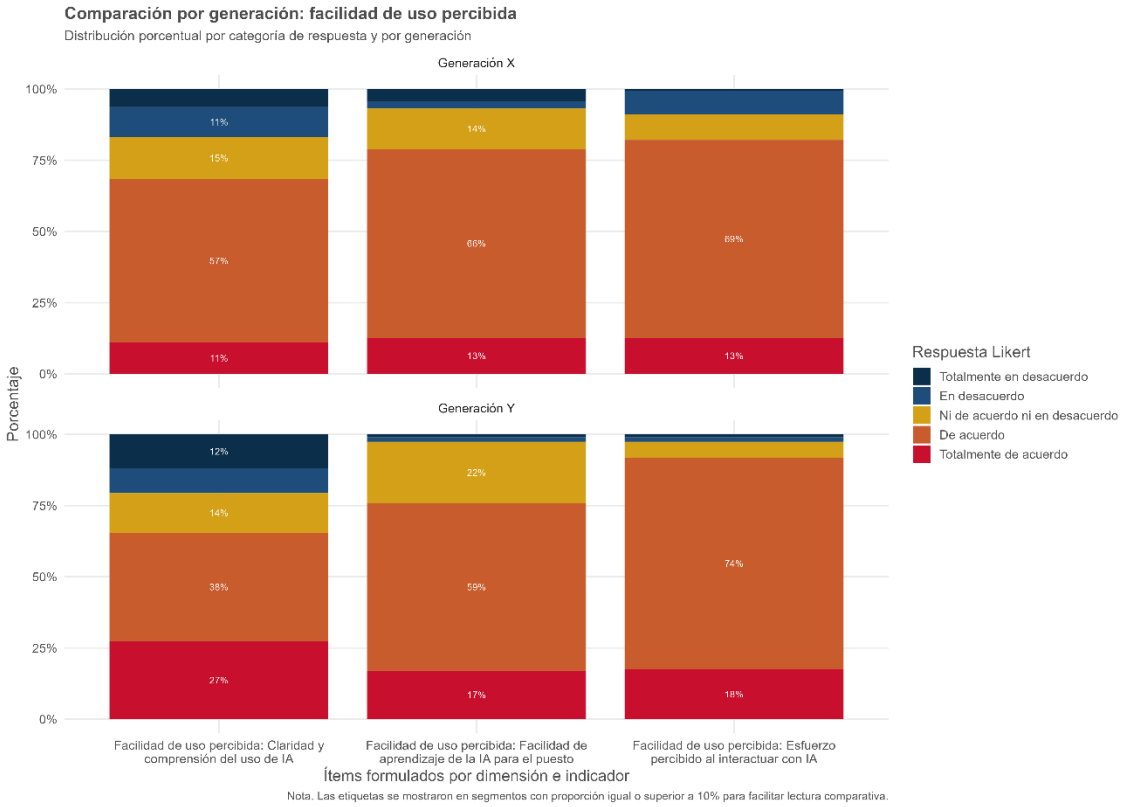
Comparación por generación, inseguridad cualitativa por IA



En la inseguridad cualitativa se evidenció un patrón común en ambas generaciones, con predominio del acuerdo en los tres indicadores, aunque con diferencias en la intensidad. En pérdida de tareas valiosas se observó que la Generación X mostró mayor acuerdo fuerte (17 % “totalmente de acuerdo”) que la Generación Y (10 %), mientras que en Generación Y se registró mayor desacuerdo (23 % “en desacuerdo”), lo que sugirió mayor heterogeneidad en la percepción de pérdida de tareas entre los más jóvenes. En menor autonomía, la Generación Y presentó una proporción mayor en “totalmente de acuerdo” (20 %) comparada con la Generación X (18 %), lo que reflejó que el posible control o supervisión de la IA sobre el trabajo fue sentido con mayor fuerza en la cohorte Y. En menores oportunidades de desarrollo laboral, ambas generaciones mantuvieron acuerdo elevado, destacando la Generación X con una mayor concentración en “totalmente de acuerdo” (21 %) en comparación con Generación Y (15 %). En conjunto, se apreció que la inseguridad cualitativa fue alta en ambas cohortes y se orientó principalmente a preocupaciones sobre autonomía y desarrollo, lo que resultó coherente con la idea de que la IA transformó roles y trayectorias laborales más que producir únicamente temor de despido inmediato.

Figura 19

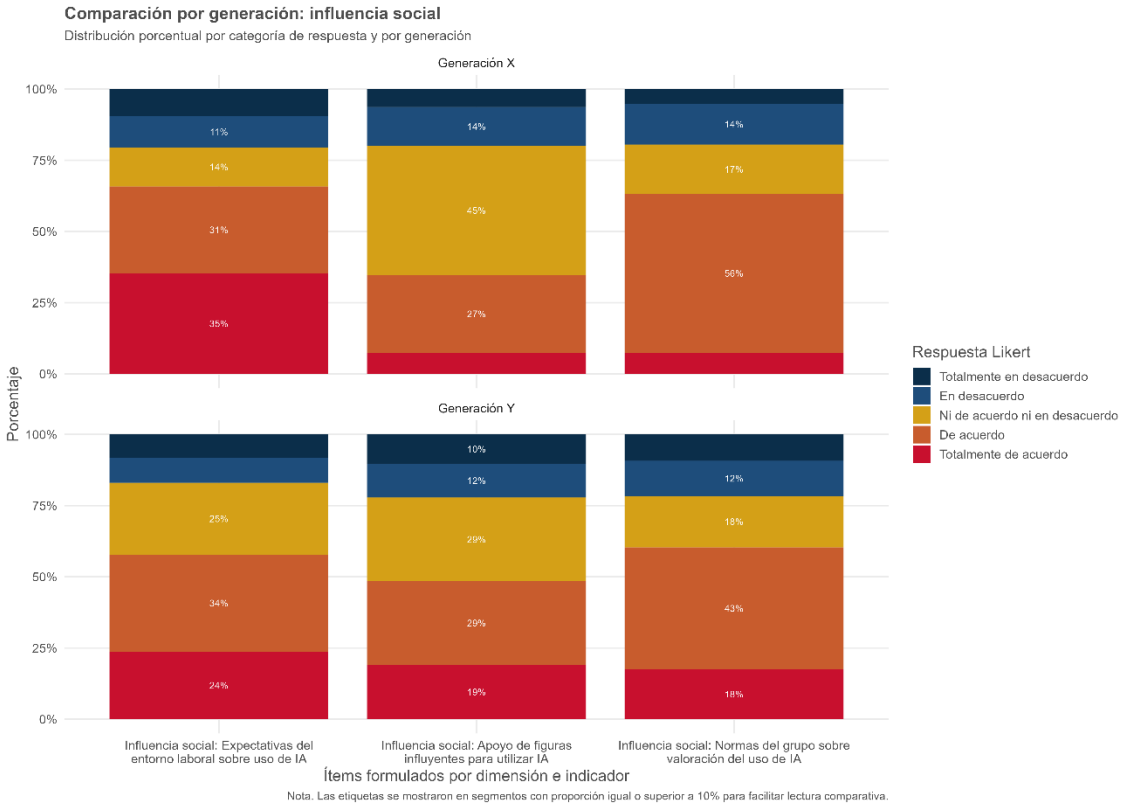
Comparación por generación, facilidad de uso percibida



La facilidad de uso percibida mostró una aceptación elevada en ambas generaciones, con predominio del acuerdo en los tres indicadores. En claridad y comprensión del uso de IA se observó que la Generación X concentró 57 % en “de acuerdo” y 11 % en “totalmente de acuerdo”, mientras que la Generación Y presentó una distribución distinta, con mayor “totalmente de acuerdo” (27 %) y menor “de acuerdo” (38 %), lo que evidenció mayor intensidad favorable en la cohorte Y. En facilidad de aprendizaje de la IA para el puesto se mantuvo un patrón favorable en ambas generaciones, aunque la Generación X concentró 66 % en “de acuerdo” y la Generación Y 59 %, con una fracción mayor de neutralidad en Generación Y (22 %). En esfuerzo percibido al interactuar con IA, el acuerdo fue muy alto en ambas generaciones, destacando la Generación Y con 74 % en “de acuerdo” y 18 % en “totalmente de acuerdo”. En términos prácticos, estos resultados evidenciaron que la cohorte Y tendió a expresar mayor acuerdo fuerte respecto a la facilidad de uso, mientras que la Generación X mostró una aceptación estable, pero con menor intensidad extrema, lo que fue coherente con diferencias esperables de familiaridad tecnológica.

Figura 20

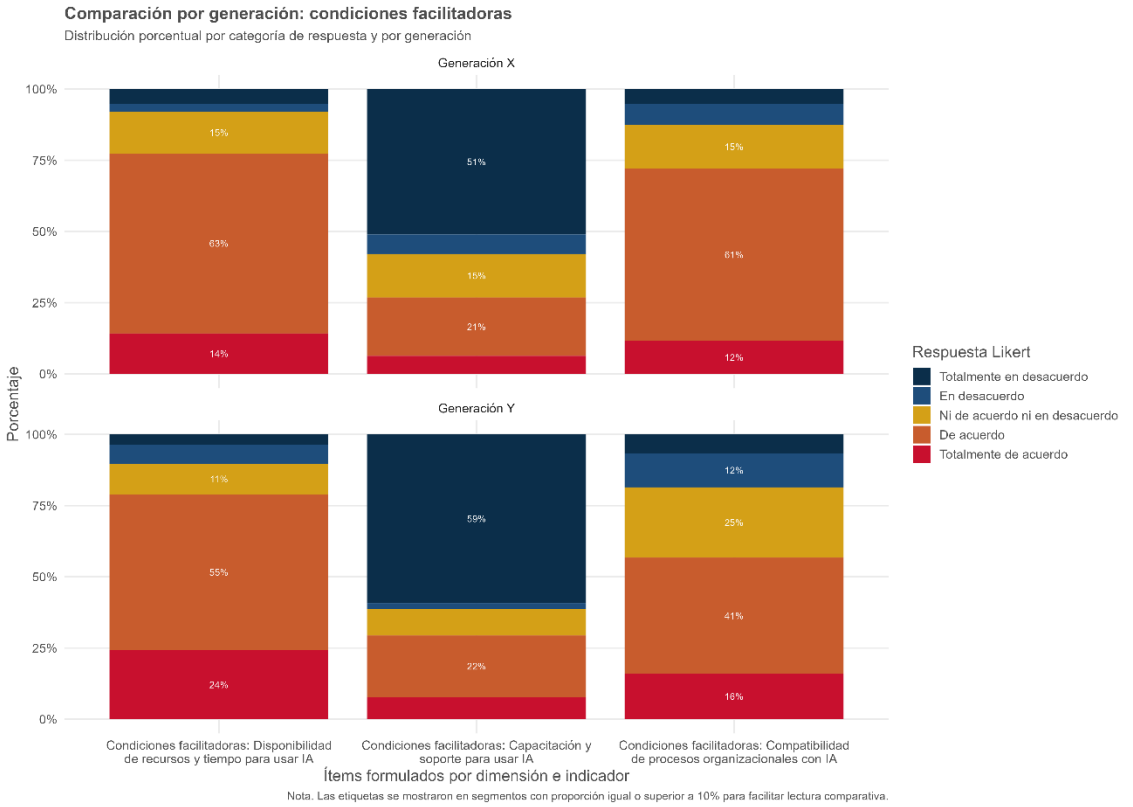
Comparación por generación, influencia social



En la influencia social se observó que la percepción del entorno laboral presentó matices entre generaciones y entre indicadores. En expectativas del entorno laboral sobre el uso de IA, la Generación X mostró un porcentaje notable de “totalmente de acuerdo” (35 %), superior al de la Generación Y (24 %), lo que sugirió que, en la cohorte X, se percibieron presiones o expectativas más claras para utilizar IA. En apoyo de figuras relacionantes para utilizar IA, la Generación X concentró una elevada neutralidad (45 %), mientras que la Generación Y se distribuyó más entre neutralidad (29 %) y acuerdo (29 %), lo que indicó que el apoyo explícito de líderes o referentes fue menos evidente para la cohorte X. En normas del grupo sobre valoración del uso de IA, ambas generaciones mostraron un predominio del acuerdo, aunque la Generación X alcanzó 50 % en “de acuerdo” frente a 43 % en Generación Y, lo que evidenció que las normas de pares fueron un componente relativamente consistente de la influencia social en el contexto laboral. En conjunto, la influencia social apareció como un factor presente, pero no homogéneo, con mayor claridad en normas del grupo y mayor variabilidad en el apoyo de figuras relacionantes.

Figura 21

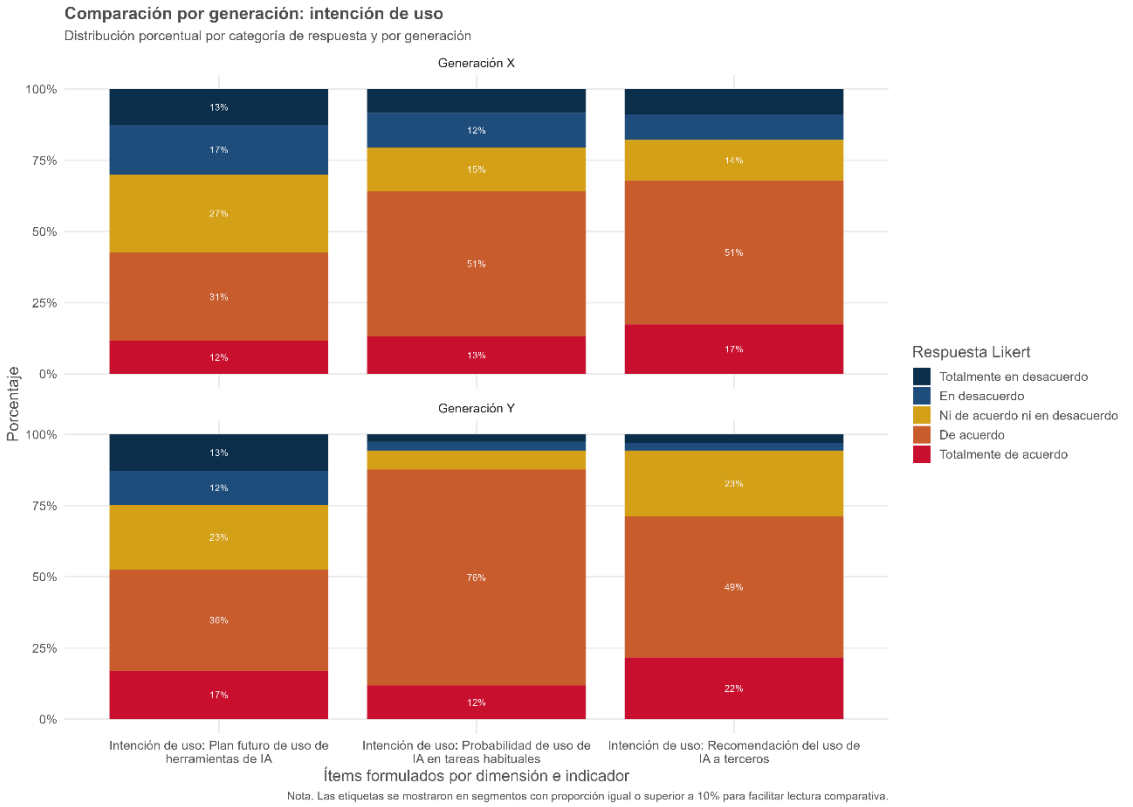
Comparación por generación, condiciones facilitadoras



En condiciones facilitadoras se observó un patrón similar entre generaciones respecto a recursos y compatibilidad, pero una coincidencia crítica en capacitación y soporte. En disponibilidad de recursos y tiempo para usar IA predominó el acuerdo en ambas cohortes, con 63 % “de acuerdo” en Generación X y 55 % en Generación Y, mientras que la Generación Y presentó mayor “totalmente de acuerdo” (24 %) que la Generación X (14 %). En capacitación y soporte para usar IA se observó una percepción negativa en ambos grupos, dado que 51 % de Generación X y 59 % de Generación Y se ubicaron en “totalmente en desacuerdo”, lo que evidenció una debilidad transversal en el soporte organizacional para adoptar IA. En compatibilidad de procesos organizacionales con IA, la Generación X registró mayor acuerdo (61 %) que la Generación Y (41 %), mientras que Generación Y presentó mayor neutralidad (25 %), lo que sugirió que los trabajadores más jóvenes no percibieron con la misma claridad que los procesos estuvieran listos para integrar IA. En conjunto, el resultado destacó que el principal obstáculo percibido no fue la falta de recursos, sino la ausencia de capacitación y soporte, aspecto clave para interpretar la adopción efectiva.

Figura 22

Comparación por generación, intención de uso

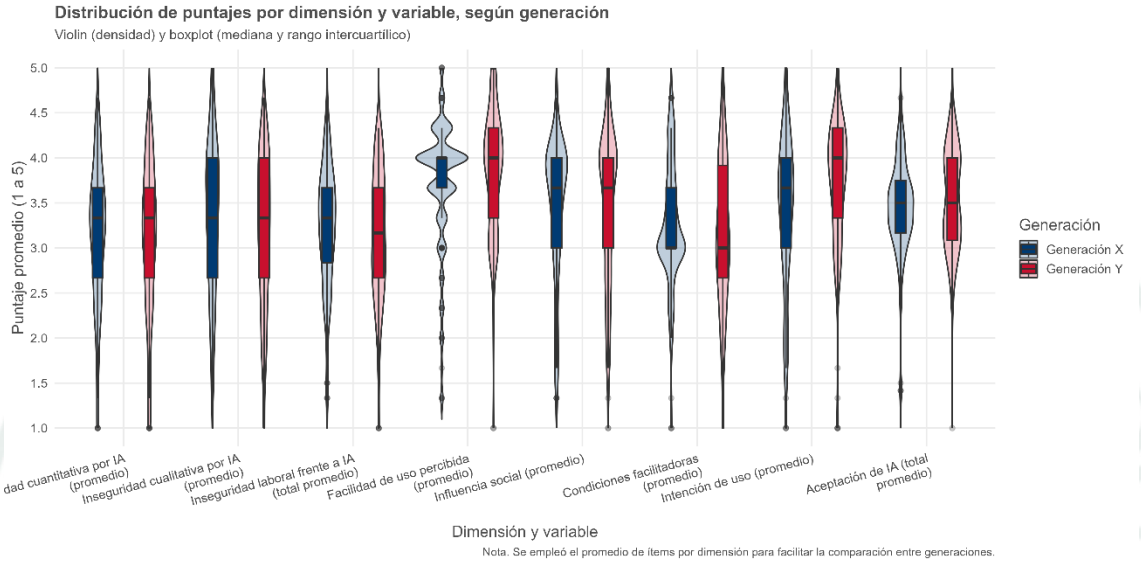


En la intención de uso se evidenciaron diferencias entre generaciones según el indicador. En el plan futuro de uso de herramientas de IA, la Generación Y mostró una proporción mayor en “totalmente de acuerdo” (17 %) que la Generación X (12 %), aunque la Generación X mantuvo mayor neutralidad (27 %) frente a Generación Y (23 %), lo que indicó una mayor cautela en la cohorte X al proyectar uso futuro. En la probabilidad de uso de IA en tareas habituales, ambas generaciones presentaron predominio de acuerdo, pero en Generación Y el acuerdo fue más marcado, con 76 % en “de acuerdo”, mientras que en Generación X se registró 51 % en “de acuerdo” y 13 % en “totalmente de acuerdo”, lo que sugirió mayor decisión en la cohorte Y para integrar IA en tareas rutinarias. En la recomendación del uso de IA a terceros se observó un patrón mixto, ya que Generación Y presentó mayor “totalmente de acuerdo” (22 %) que Generación X (17 %), mientras que Generación X concentró 51 % en “de acuerdo” y Generación Y 49 %. En conjunto, los resultados mostraron que la Generación Y expresó mayor intensidad de intención de uso y recomendación, mientras que la Generación X mantuvo una disposición favorable, pero con mayor prudencia en la proyección de uso futuro,

lo que fue coherente con diferencias generacionales en familiaridad tecnológica y en percepción de riesgo asociado a cambios en el trabajo.

Figura 23

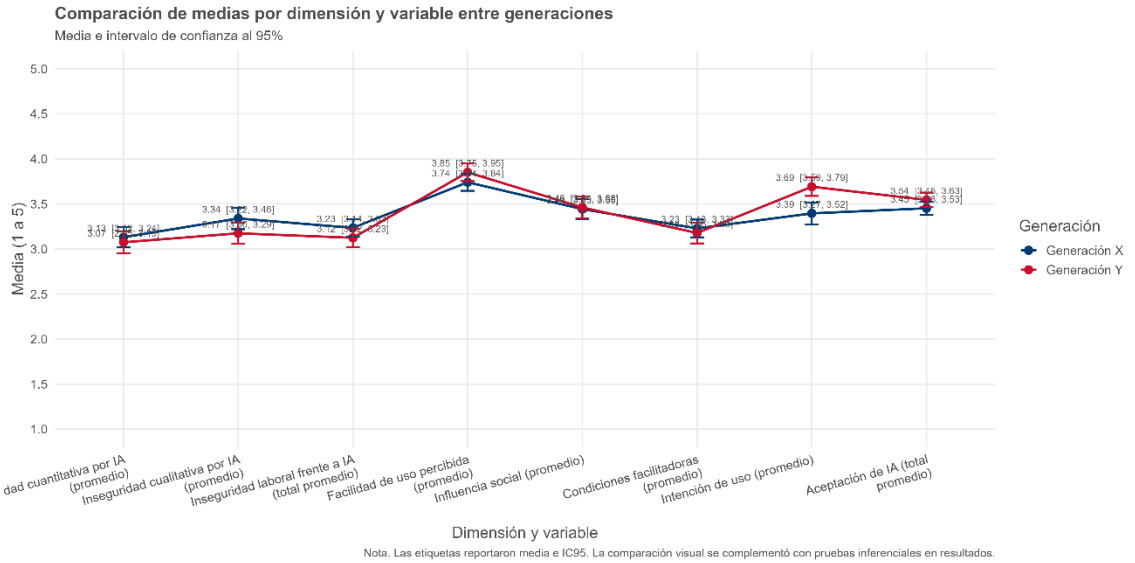
Distribución de puntajes por dimensión y variable, según generación



La distribución de puntajes promedio (escala 1 a 5) evidenció que, en ambas generaciones, la aceptación de la IA se concentró en valores medios y altos, especialmente en facilidad de uso percibida e intención de uso, donde las cajas se ubicaron por encima de 3.5 y los violines mostraron mayor densidad hacia 4. En contraste, las dimensiones de inseguridad laboral por IA se concentraron alrededor de valores intermedios, con dispersión moderada, lo que indicó que la percepción de amenaza no fue homogénea entre participantes. Asimismo, se observó que la generación Y tendió a presentar mayor densidad en valores altos de intención de uso, mientras que la generación X mostró una distribución algo más concentrada en niveles medios, lo que sugirió una disposición ligeramente más prudente ante la IA en la cohorte X.

Figura 24

Comparación de medias por dimensión y variable entre generaciones

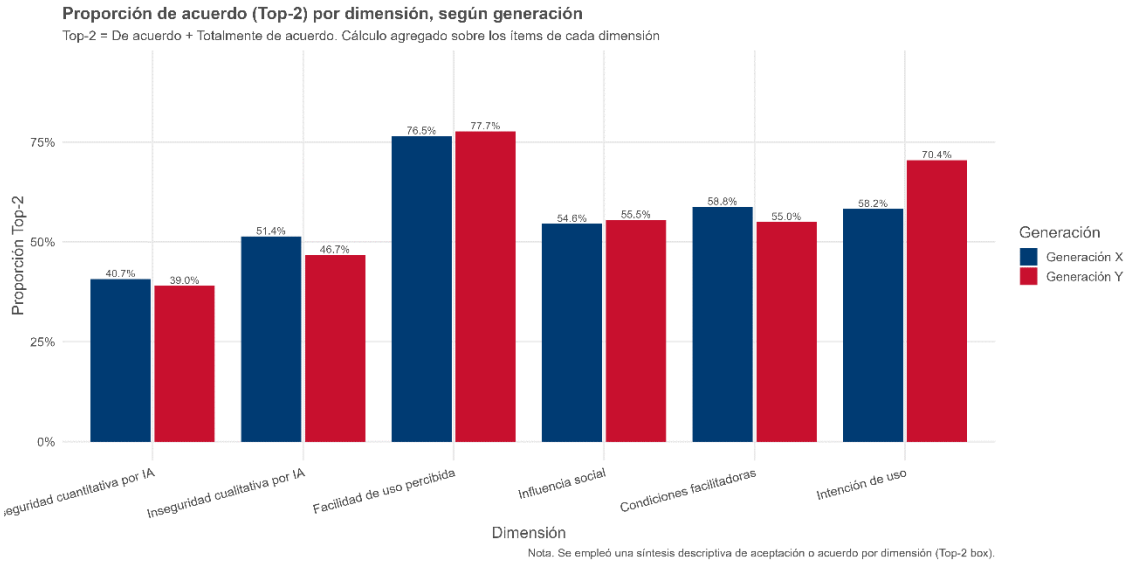


Nota. Las etiquetas reportaron media e IC95. La comparación visual se complementó con pruebas inferenciales en resultados.

La comparación de medias con intervalos de confianza al 95 % mostró que las diferencias entre generaciones fueron pequeñas en la mayoría de las dimensiones, debido a que las líneas se mantuvieron cercanas y los intervalos se superpusieron ampliamente. No obstante, se apreció una tendencia consistente en la que la generación Y presentó medias ligeramente superiores en intención de uso y facilidad de uso percibida, mientras que la generación X mostró medias levemente mayores en inseguridad cualitativa y, en algunos puntos, en inseguridad total. En términos descriptivos, esto indicó que la generación Y expresó mayor disposición a utilizar IA, mientras que la generación X tendió a reflejar mayor preocupación por cambios del rol y posibles pérdidas de atributos valiosos del trabajo.

Figura 25

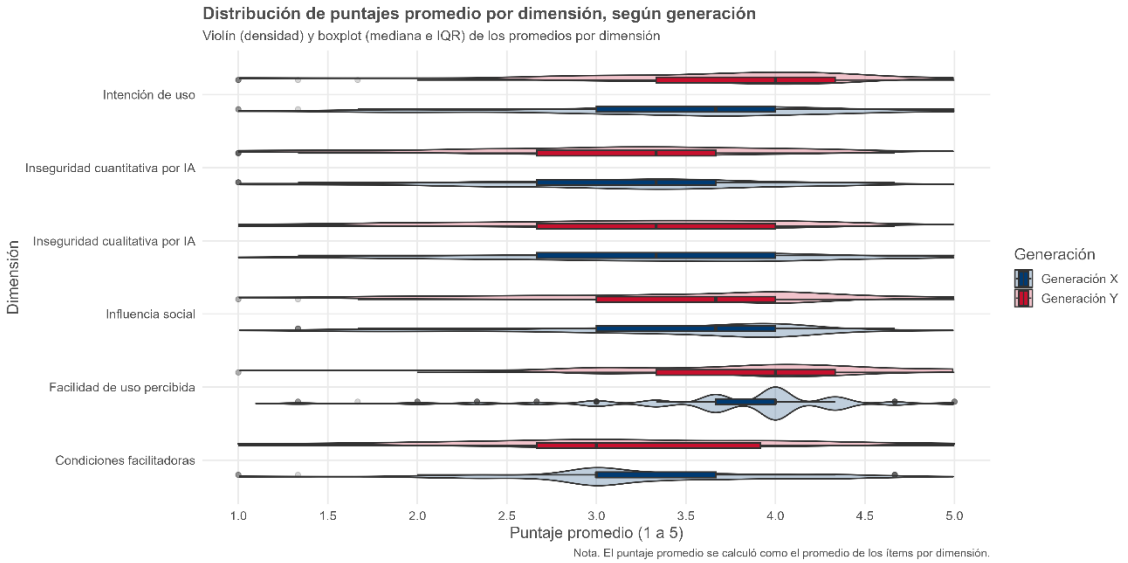
Proporción de acuerdo (Top 2) por dimensión, según generación



La síntesis por proporción Top 2 (de acuerdo y totalmente de acuerdo) evidenció diferencias descriptivas más claras entre cohortes. En facilidad de uso percibida se observó un nivel alto en ambas generaciones, con ligera ventaja de la generación Y, lo que confirmó que la IA se percibió mayoritariamente como comprensible y manejable. En intención de uso también se apreció mayor proporción de acuerdo en la generación Y, lo que reforzó una mayor disposición conductual hacia la IA en dicha cohorte. Por el contrario, en inseguridad cualitativa por IA la generación X presentó una proporción de acuerdo superior, lo que sugirió que sus preocupaciones se orientaron con mayor fuerza al deterioro de oportunidades, autonomía y desarrollo. En condiciones facilitadoras y en influencia social las proporciones fueron relativamente cercanas entre cohortes, lo que indicó que el entorno organizacional y social fue percibido de manera similar por ambos grupos, aunque con matices puntuales.

Figura 26

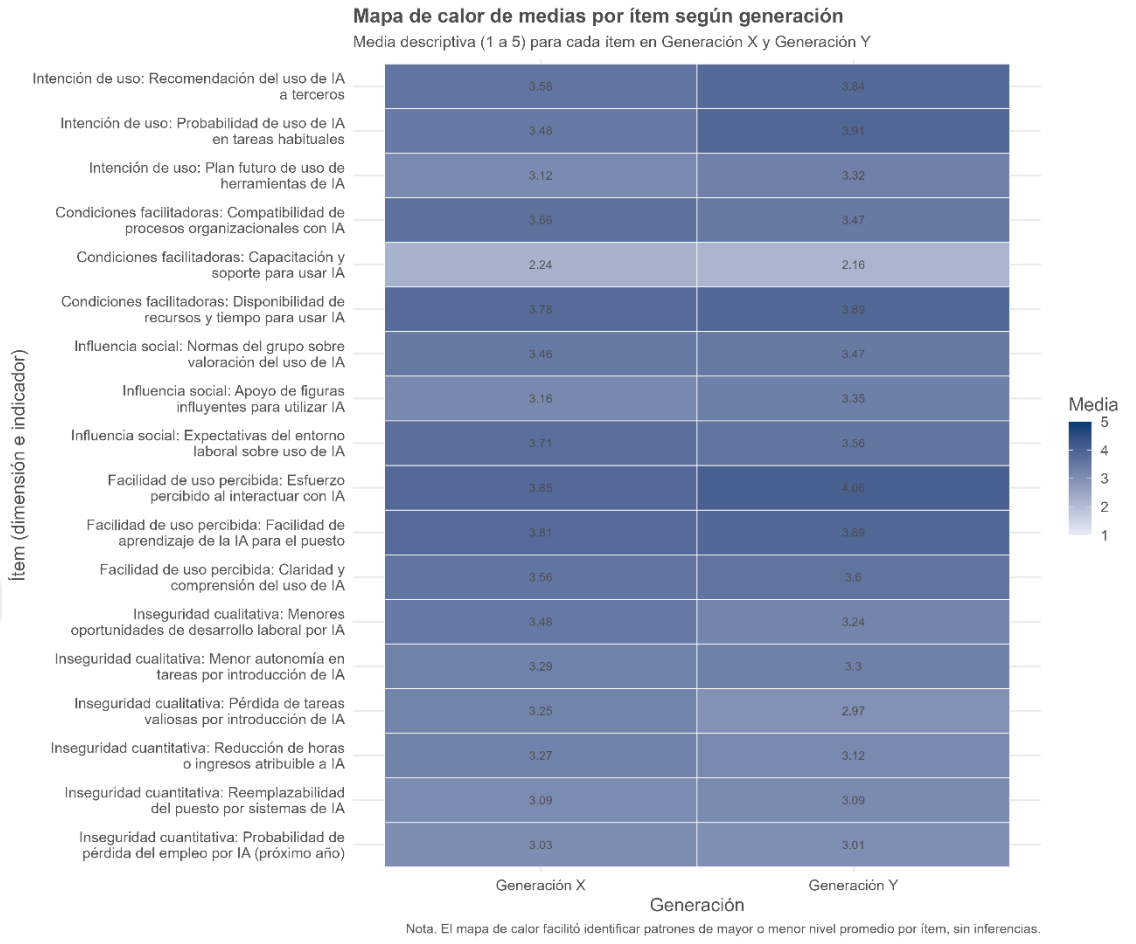
Distribución de puntajes promedio por dimensión, según generación



El gráfico horizontal permitió observar con mayor claridad las diferencias en la forma de distribución por dimensión. Se evidenció que facilidad de uso percibida presentó distribuciones desplazadas hacia valores altos en ambas generaciones, con concentración marcada alrededor de 4, lo que denotó consenso favorable. En intención de uso, la generación Y mostró una distribución más desplazada a la derecha, lo que reflejó mayor frecuencia de respuestas altas. En inseguridad cuantitativa y cualitativa, la generación X exhibió cajas ubicadas ligeramente por encima de la generación Y, lo que indicó mayor percepción de amenaza, especialmente en aspectos cualitativos del rol laboral. En influencia social y condiciones facilitadoras se observó mayor heterogeneidad, lo que sugirió que las percepciones sobre apoyo del entorno y disponibilidad organizacional variaron más entre participantes que en las dimensiones de facilidad de uso.

Figura 27

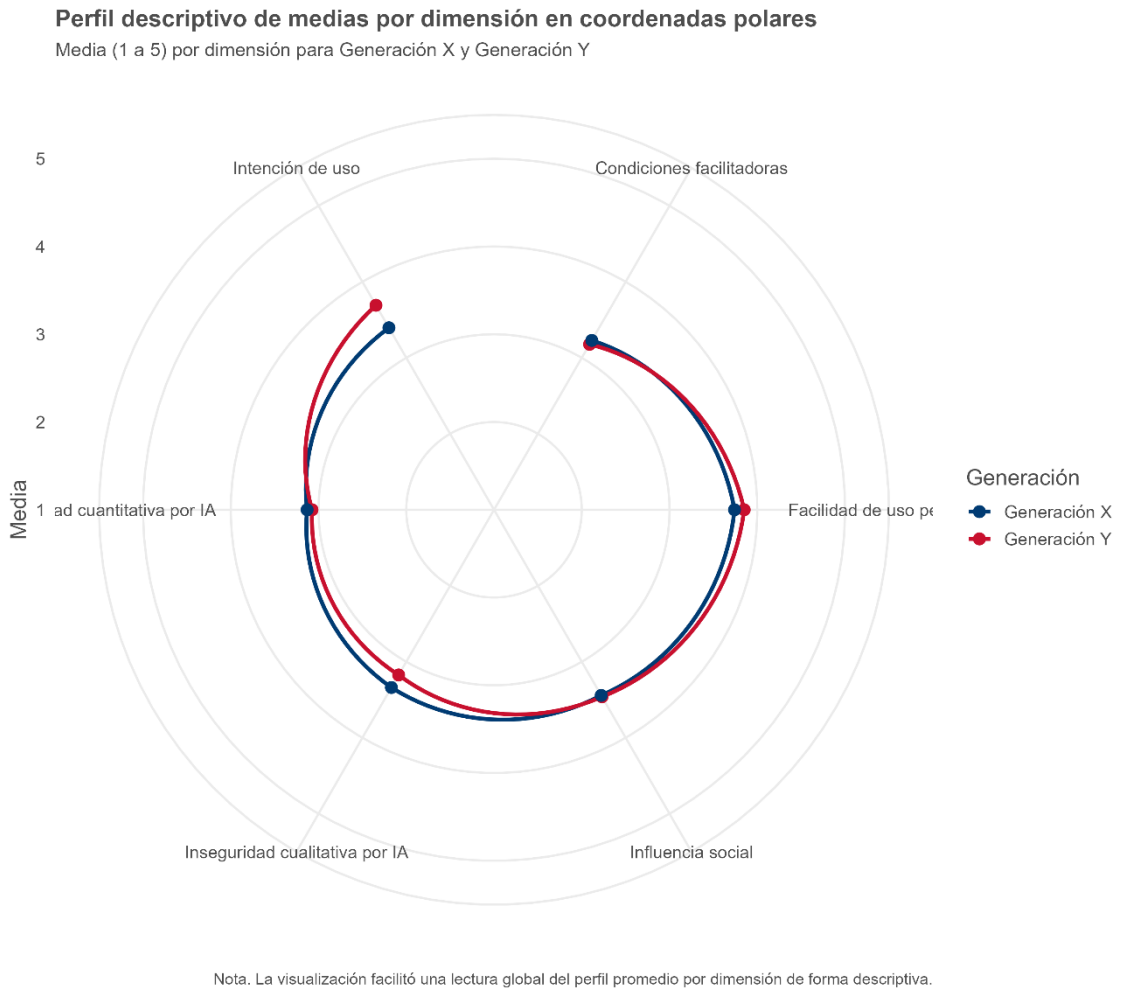
Mapa de calor de medias por ítem según generación



El mapa de calor mostró un patrón claro de mayor aceptación en los ítems vinculados a facilidad de uso e intención de uso, dado que los promedios se ubicaron alrededor de 3.5 a 4,0 en ambas generaciones y fueron ligeramente mayores en generación Y en los ítems de intención de uso, especialmente en probabilidad de uso y recomendación a terceros. En contraste, el ítem de condiciones facilitadoras referido a capacitación y soporte presentó los valores promedio más bajos en ambas generaciones, con niveles próximos a 2.2, lo que evidenció una percepción consistente de insuficiencia formativa y de soporte técnico. En inseguridad cuantitativa, los promedios se mantuvieron alrededor de 3,0, mostrando una percepción moderada del riesgo de pérdida de empleo y reemplazabilidad. En inseguridad cualitativa, la generación X presentó promedios ligeramente mayores, lo que reforzó la idea de que sus preocupaciones se asociaron más a cambios del rol y oportunidades laborales.

Figura 28

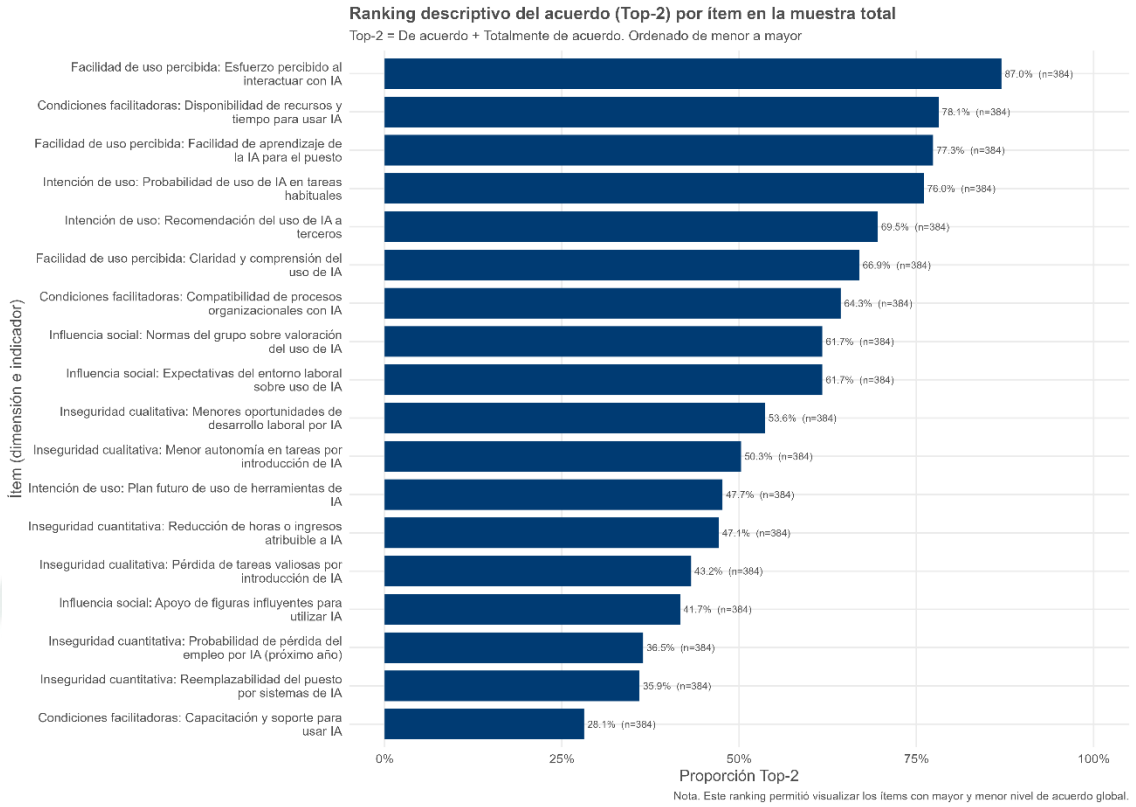
Perfil descriptivo de medias por dimensión en coordenadas polares



El perfil polar permitió sintetizar el comportamiento promedio por dimensión, mostrando que la facilidad de uso percibida fue el componente más alto en ambas generaciones, seguido por intención de uso e influencia social. Se observó que la curva de la generación Y se ubicó ligeramente por encima en facilidad de uso e intención de uso, mientras que la generación X se ubicó levemente por encima en inseguridad cualitativa. Este resultado descriptivo reforzó la lectura general de que la generación Y presentó mayor predisposición a usar IA, mientras que la generación X expresó mayor sensibilidad ante posibles cambios en el contenido y condiciones del trabajo.

Figura 29

Ranking descriptivo del acuerdo (Top 2) por ítem en la muestra total



El ranking de acuerdo Top 2 permitió identificar con precisión qué aspectos concentraron mayor aceptación y cuáles representaron principales debilidades percibidas. Los mayores niveles de acuerdo se concentraron en indicadores de facilidad de uso, particularmente en esfuerzo percibido al interactuar con IA, lo que evidenció que la IA fue percibida como manejable. También destacaron recursos y tiempo para usar IA, así como facilidad de aprendizaje, lo que sugirió que la predisposición hacia la IA se apoyó en percepciones de practicidad. En un nivel intermedio se ubicaron intención de uso y recomendación, lo que mostró disposición conductual relevante en la muestra. En cambio, el ítem con menor proporción de acuerdo fue capacitación y soporte para usar IA, lo que confirmó que el principal punto crítico no se situó en la utilidad o facilidad percibida, sino en la ausencia de soporte organizacional para implementar IA de manera efectiva.

Tabla 5

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov por escala

Escala	D	p (valor)	Decisión
Condiciones facilitadoras	0,14439	2.22E-07	No normal
Facilidad de uso percibida	0,20288	3.74E-14	No normal
Influencia social	0,19060	1.53E-12	No normal
Intención de uso	0,17217	2.59E-10	No normal
Aceptación de IA total	0,05955	0,13120	Normal
Inseguridad cualitativa por IA	0,12253	1.96E-05	No normal
Inseguridad cuantitativa por IA	0,13993	5.89E-07	No normal
Inseguridad laboral frente a IA total	0,09008	0,00393	No normal

Nota. La prueba Kolmogorov Smirnov contrastó la hipótesis nula de normalidad. Se clasificó como "Normal" cuando p fue mayor a 0,05 y como "No normal" cuando p fue menor o igual a 0,05.

4.1. Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov por escala

Los resultados de la prueba de Kolmogorov Smirnov mostraron que la mayoría de las escalas no siguieron una distribución normal en la muestra de 384 trabajadores. En particular, condiciones facilitadoras presentó una desviación significativa de la normalidad (D = 0,14439; p = 2.22E-07), lo que indicó que los puntajes tendieron a concentrarse en determinados rangos y no se distribuyeron de manera simétrica. Del mismo modo, facilidad de uso percibida evidenció una no normalidad marcada (D = 0,20288; p = 3.74E-14), lo cual fue consistente con patrones descriptivos donde predominó el acuerdo y se generó una asimetría hacia valores altos. Influencia social también resultó no normal (D = 0,19060; p = 1.53E-12), sugiriendo que las percepciones sobre presiones o expectativas del entorno laboral no se distribuyeron uniformemente, sino que se agruparon en niveles específicos. En intención de uso se observó igualmente ausencia de normalidad (D = 0,17217; p = 2.59E-10), reflejando una tendencia a concentrar respuestas en categorías favorables, lo que era coherente con el predominio del acuerdo en la mayoría de los ítems de esta dimensión.

En el caso de inseguridad cualitativa por IA, la prueba indicó no normalidad (D = 0,12253; p = 1.96E-05), lo que evidenció que las preocupaciones sobre deterioro del rol, autonomía o desarrollo laboral se presentaron con acumulación de respuestas en torno a valores intermedios y altos, sin un patrón normal. De manera similar, inseguridad cuantitativa por IA también fue no normal (D = 0,13993; p = 5.89E-07), lo que sugirió que la percepción de riesgo

de pérdida del empleo o reducción de ingresos se agrupó en niveles específicos y no siguió una forma de campana. Al evaluar la variable global inseguridad laboral frente a IA total, se confirmó igualmente la no normalidad (D = 0,09008; p = 0,00393), reafirmando que, en términos globales, la percepción de inseguridad no se distribuyó normalmente en la muestra.

En contraste, la escala aceptación de IA total fue la única que no evidenció diferencias significativas con la normalidad (D = 0,05955; p = 0,13120), lo que indicó que el puntaje agregado de aceptación presentó una distribución más cercana a la normal, posiblemente debido a la relacion de agregación de múltiples dimensiones que tendieron a equilibrar la variabilidad. En términos metodológicos, estos hallazgos justificaron que, para el análisis inferencial bivariado o multivariado, se considerara el uso de técnicas robustas o no paramétricas cuando se trabajara con las escalas que mostraron no normalidad, especialmente cuando se compararan grupos generacionales o se examinaran asociaciones entre dimensiones específicas.

Tabla 6

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov por escala, según generación

Generación	escala	D	p_value	decisión
Generación X	AI_CF	0,191796418	1.69898E-06	No normal
Generación Y	AI_CF	0,111487473	0,016091204	No normal
Generación X	AI_FU	0,224781042	9.17366E-09	No normal
Generación Y	AI_FU	0,188094499	2.18452E-06	No normal
Generación X	AI_IS	0,218610895	2.59439E-08	No normal
Generación Y	AI_IS	0,192982108	1,06048E-06	No normal
Generación X	AI_IU	0,161083377	0,000104425	No normal
Generación Y	AI_IU	0,179950409	6.98932E-06	No normal
Generación X	AI_Total	0,099261071	0,047315612	No normal
Generación Y	AI_Total	0,097367467	0,050525692	Normal
Generación X	IL_Cual	0,125579156	0,00499409	No normal
Generación Y	IL_Cual	0,119231205	0,008045101	No normal
Generación X	IL_Cuant	0,149220305	0,000422975	No normal
Generación Y	IL_Cuant	0,135504274	0,001610712	No normal
Generación X	IL_Total	0,090655693	0,088041152	Normal
Generación Y	IL_Total	0,093926057	0,065228164	Normal

Los resultados desagregados por cohorte generacional mostraron un patrón consistente de ausencia de normalidad en la mayoría de las escalas, tanto en la generación X como en la generación Y. En condiciones facilitadoras, se identificó no normalidad en ambas cohortes, con una mayor desviación en la generación X (D = 0,19180; p = 1.70E-06) y una desviación menor pero significativa en la generación Y (D = 0,11149; p = 0,01609), lo que sugirió que, en ambos grupos, las respuestas se concentraron en rangos específicos y no siguieron una forma simétrica. De manera similar, facilidad de uso percibida evidenció no normalidad en ambos grupos, destacando una desviación más pronunciada en la generación X (D = 0,22478; p = 9.17E-09) respecto de la generación Y (D = 0,18809; p = 2.18E-06), lo cual fue coherente con una concentración de respuestas hacia valores altos.

En influencia social también se observó no normalidad tanto en la generación X (D = 0,21861; p = 2.59E-08) como en la generación Y (D = 0,19298; p = 1,06E-06), evidenciando que la percepción sobre presiones y expectativas del entorno laboral se agrupó en niveles determinados en ambos segmentos. Respecto a intención de uso, se identificó igualmente no normalidad en ambas cohortes, con valores de D = 0,16108 (p = 0,00010) en la generación X y D = 0,17995 (p = 6.99E-06) en la generación Y, lo que indicó asimetrías asociadas a una mayor concentración de respuestas favorables o neutras.

En la variable aceptación de IA total se evidenció una diferencia relevante entre cohortes. En la generación X, la escala total resultó no normal (D = 0,09926; p = 0,04732), mientras que en la generación Y se observó un resultado compatible con normalidad (D = 0,09737; p = 0,05053). Este hallazgo sugirió que, al agregarse las dimensiones de aceptación, la distribución global en la generación Y se aproximó más a una forma normal, mientras que en la generación X se mantuvo una desviación estadísticamente significativa, aunque cercana al umbral convencional.

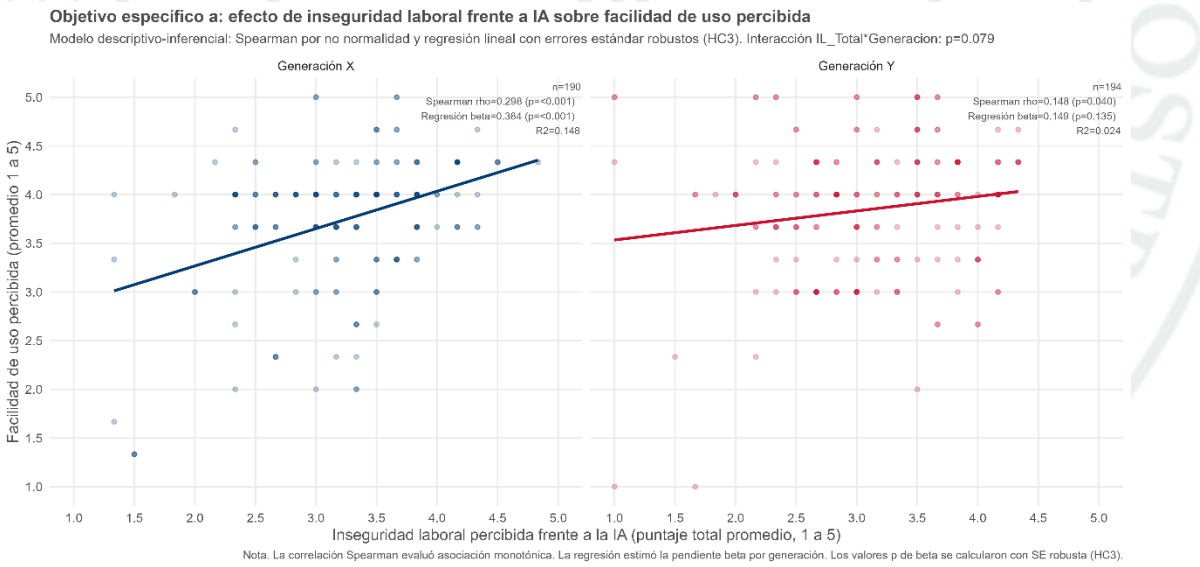
En cuanto a la inseguridad laboral por IA, la inseguridad cualitativa presentó no normalidad en ambas cohortes, con D = 0,12558 (p = 0,00499) en la generación X y D = 0,11923 (p = 0,00805) en la generación Y, lo que indicó que las percepciones sobre deterioro del rol, autonomía y oportunidades se concentraron en valores específicos. La inseguridad cuantitativa también fue no normal en ambos grupos, con D = 0,14922 (p = 0,00042) en la generación X y D = 0,13550 (p = 0,00161) en la generación Y, lo que reflejó acumulación de

respuestas en rangos intermedios o altos respecto a amenaza de pérdida del empleo o reducción de ingresos.

Finalmente, al analizar la inseguridad laboral total, se observó normalidad en ambas cohortes, tanto en la generación X (D = 0,09066; p = 0,08804) como en la generación Y (D = 0,09393; p = 0,06523). Este resultado indicó que la agregación de ítems cuantitativos y cualitativos generó un puntaje total con distribución más cercana a la normal en ambos grupos, pese a que sus dimensiones por separado no cumplieron ese supuesto. En términos metodológicos, estos hallazgos respaldaron que los análisis inferenciales por dimensión consideraran procedimientos robustos o no paramétricos, mientras que los puntajes totales, particularmente el de inseguridad total en ambas cohortes y el de aceptación total en la generación Y, ofrecieron mayor compatibilidad con enfoques paramétricos si se cumplían adicionalmente otros supuestos relevantes.

Figura 30

Figura del objetivo específico a: relación entre inseguridad laboral frente a IA y facilidad de uso percibida

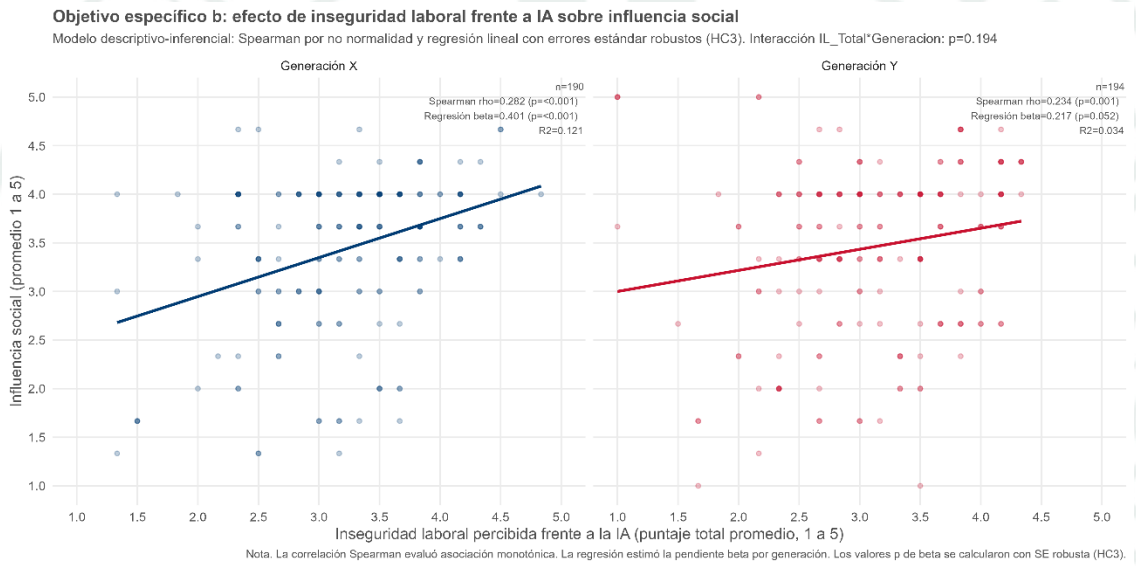


En la Generación X se observó una relación positiva entre la inseguridad laboral percibida frente a la IA y la facilidad de uso percibida (Spearman rho=0,298, p<0,001). El ajuste lineal con errores robustos mostró un incremento promedio de la facilidad de uso percibida conforme aumentó la inseguridad laboral (beta=0,384, p<0,001), con un nivel de explicación

moderado (R2=0,148). En la Generación Y la relación también fue positiva pero débil (rho=0,148, p=0,040) y el modelo lineal no alcanzó significancia estadística (beta=0,149, p=0,135; R2=0,024), lo que sugirió mayor dispersión y menor consistencia del patrón lineal. La comparación entre generaciones no evidenció diferencias claras en la pendiente (interacción IL_Total*Generación: p=0,079), aunque se apreció una tendencia a que la asociación fuese más marcada en la Generación X.

Figura 31

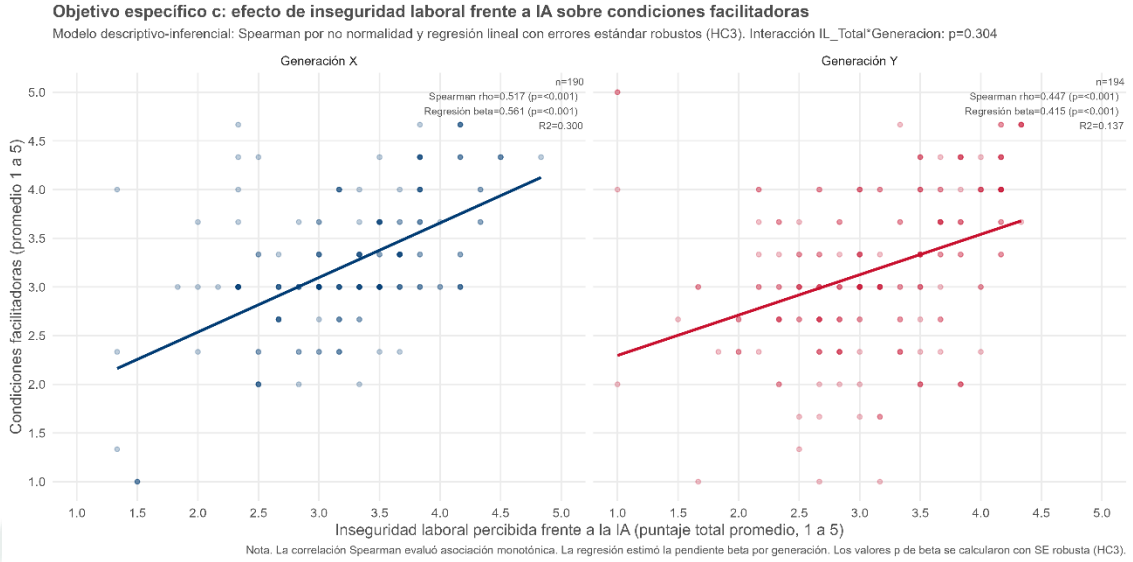
Figura del objetivo específico b: relación entre inseguridad laboral frente a IA e influencia social



En la Generación X se identificó una relación positiva entre la inseguridad laboral frente a la IA y la influencia social (rho=0,282, p<0,001), y el modelo lineal con errores robustos indicó un incremento de la influencia social conforme aumentó la inseguridad (beta=0,401, p<0,001; R2=0,121). En la Generación Y la relación también fue positiva (rho=0,234, p=0,001), aunque el ajuste lineal mostró una evidencia estadística más débil (beta=0,217, p=0,052; R2=0,034), lo que reflejó una relación pequeña en términos prácticos. No se observaron diferencias estadísticamente relevantes entre generaciones en la relación estimada (interacción: p=0,194).

Figura 32

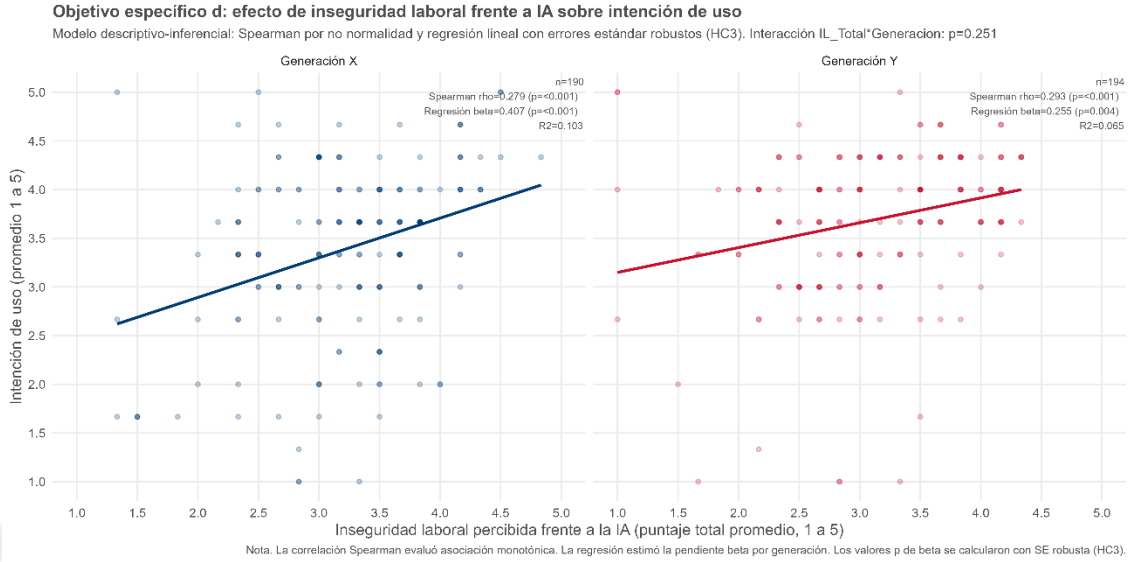
Figura del objetivo específico c: relación entre inseguridad laboral frente a IA y condiciones facilitadoras



En ambas generaciones se evidenció una relación positiva y de magnitud moderada entre la inseguridad laboral frente a la IA y las condiciones facilitadoras. En la Generación X se obtuvo rho=0,517 (p<0,001) y el modelo lineal mostró un incremento claro (beta=0,561, p<0,001), con un nivel de explicación relativamente alto para ciencias sociales aplicadas (R2=0,300). En la Generación Y se observó un patrón similar (rho=0,447, p<0,001; beta=0,415, p<0,001; R2=0,137), aunque con menor proporción de varianza explicada. La comparación entre generaciones no evidenció diferencias estadísticamente significativas (interacción: p=0,304). En términos sustantivos, los resultados sugirieron que, cuando se percibió mayor inseguridad frente a IA, también se reportaron mayores condiciones organizacionales y recursos percibidos para utilizar estas tecnologías, especialmente en la Generación X.

Figura 33

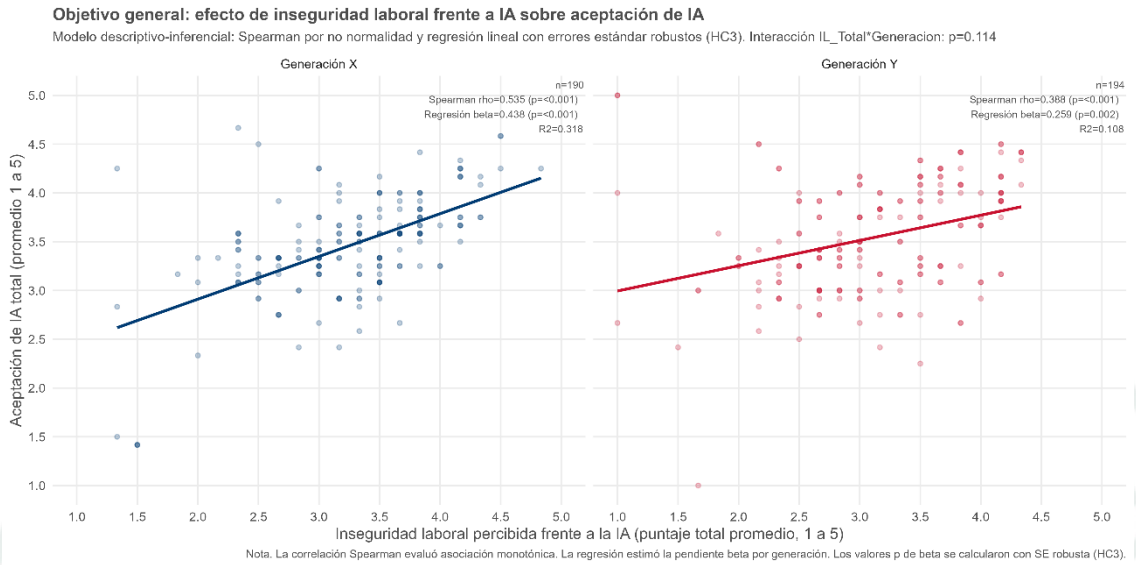
Figura del objetivo específico d: relación entre inseguridad laboral frente a IA e intención de uso



En la Generación X se observó una relación positiva entre inseguridad laboral frente a IA e intención de uso (rho=0,279, p<0,001), y el modelo lineal mostró un incremento promedio de la intención conforme aumentó la inseguridad (beta=0,407, p<0,001; R2=0,103). En la Generación Y también se identificó una relación positiva (rho=0,293, p<0,001) y el ajuste lineal fue estadísticamente significativo (beta=0,255, p=0,046; R2=0,065), aunque con un tamaño de explicación bajo. No se evidenciaron diferencias estadísticamente relevantes entre generaciones (interacción: p=0,251). En términos prácticos, la intención de uso tendió a aumentar ligeramente cuando los trabajadores reportaron mayor inseguridad frente a la IA, sin cambios sustantivos entre Generación X y Y.

Figura 34

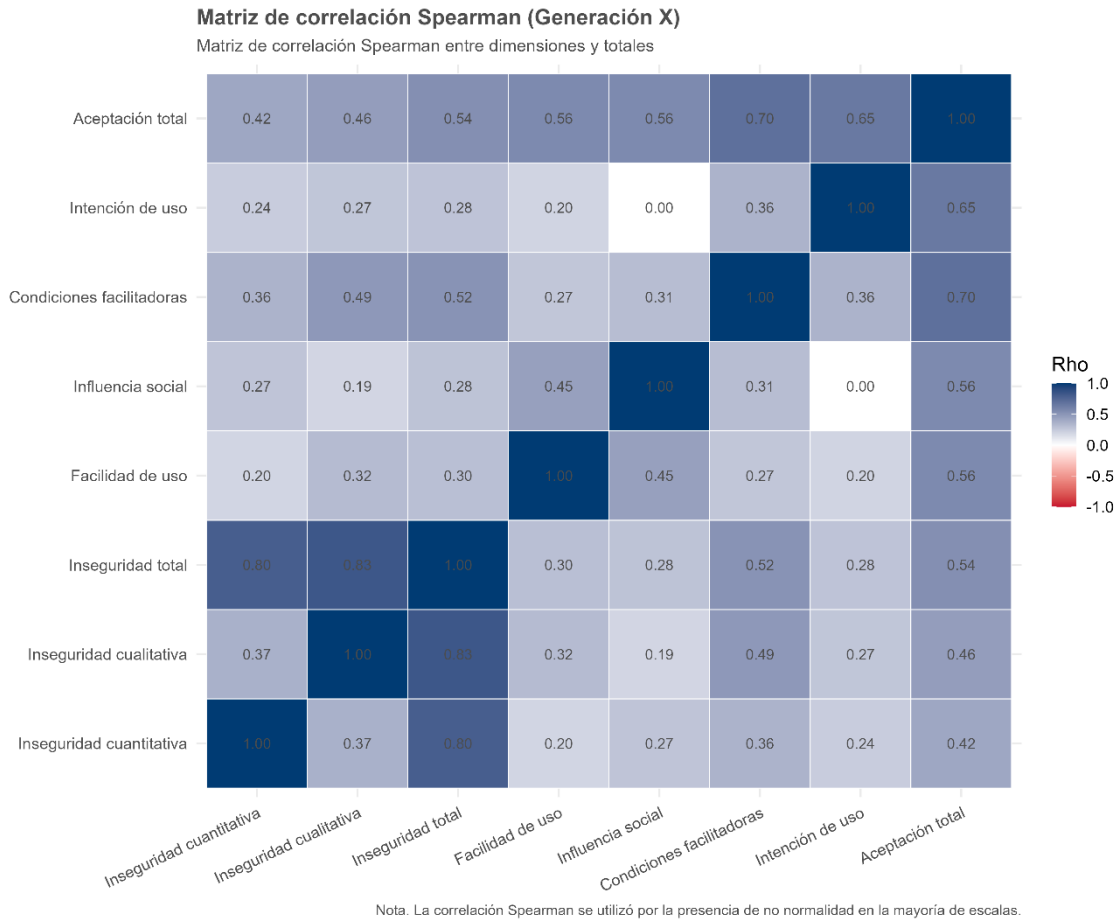
Figura del objetivo general: relación entre inseguridad laboral frente a IA y aceptación total de IA



En la Generación X se evidenció una relación positiva entre inseguridad laboral frente a IA y aceptación total de IA (rho=0,535, p<0,001). El modelo lineal con errores robustos mostró que la aceptación total aumentó conforme aumentó la inseguridad (beta=0,438, p<0,001), con un nivel de explicación moderado (R2=0,318). En la Generación Y el patrón también fue positivo (rho=0,388, p<0,001) y el ajuste lineal fue significativo (beta=0,259, p=0,020), aunque con menor explicación (R2=0,082). La interacción no fue estadísticamente significativa (p=0,114), por lo que no se sustentó una diferencia concluyente entre generaciones respecto a la relación estimada. En conjunto, los resultados mostraron que una mayor percepción de inseguridad laboral frente a la IA se asoció con una mayor aceptación de estas tecnologías, siendo la relación más marcada en la Generación X en términos de magnitud y varianza explicada.

Figura 35

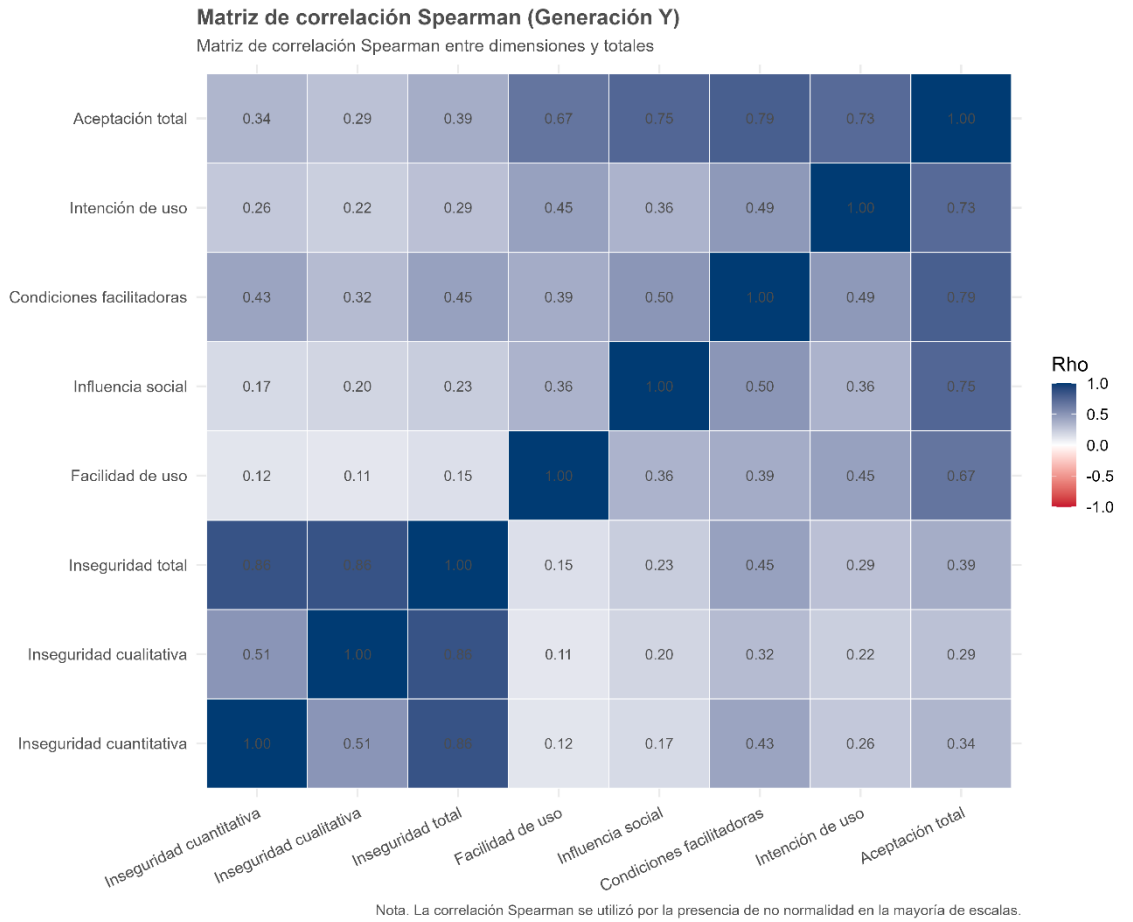
Matriz de correlación Spearman en la Generación X



En la Generación X se observó que la aceptación total de IA se asoció principalmente con las condiciones facilitadoras (rho = 0,70) y con la intención de uso (rho = 0,65), lo que indicó que, cuando se percibieron mayores recursos, compatibilidad y soporte organizacional, también se reportaron mayores niveles de aceptación y disposición a usar IA. Asimismo, la aceptación total mostró asociaciones de magnitud moderada con la facilidad de uso (rho = 0,56) y con la influencia social (rho = 0,56). En cuanto a la inseguridad laboral frente a la IA, el puntaje total de inseguridad se relacionó de manera moderada con la aceptación total (rho = 0,54), lo que evidenció una tendencia concomitante entre ambas medidas en esta generación. Adicionalmente, se identificó que la relación entre influencia social e intención de uso fue prácticamente nula (rho = 0,00), lo que sugirió que, en este grupo, las presiones o expectativas del entorno tuvieron un peso descriptivo reducido en la intención declarada de usar IA.

Figura 36

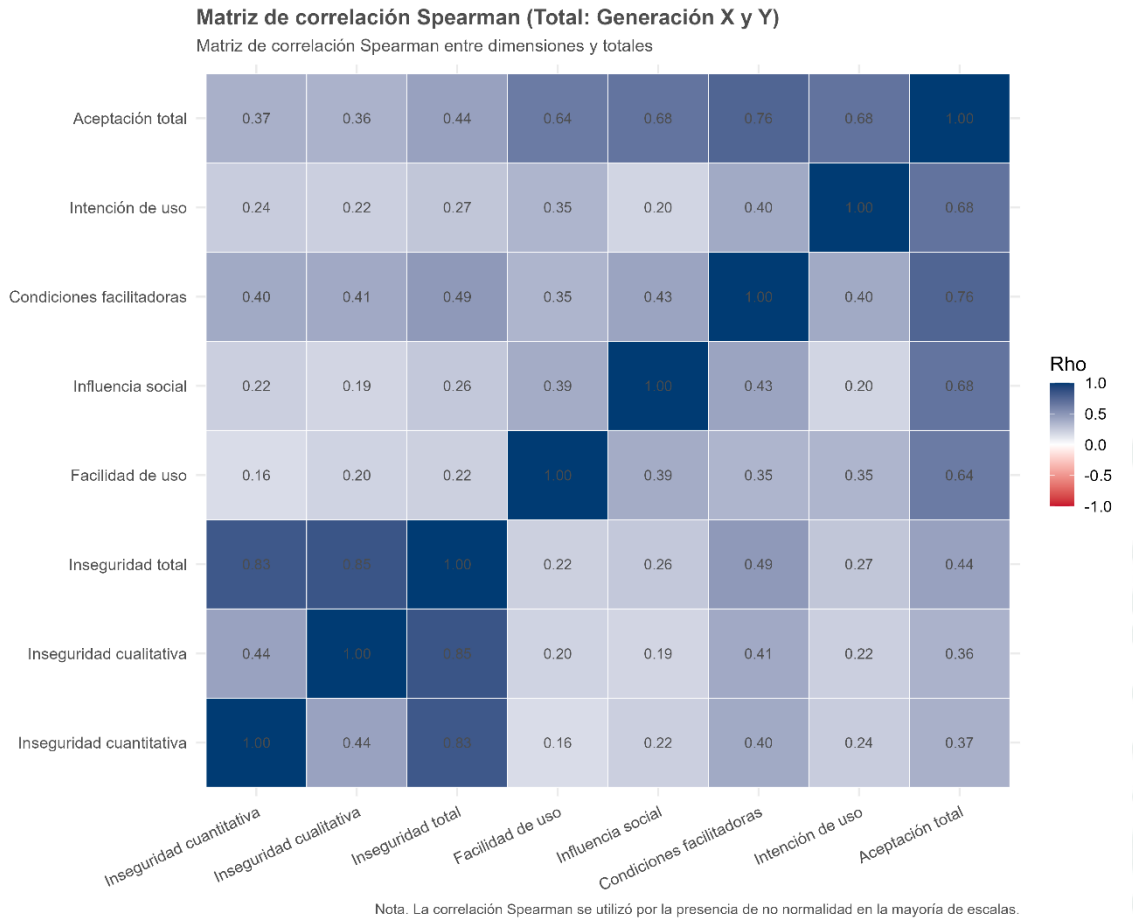
Matriz de correlación Spearman en la Generación Y



En la Generación Y se evidenció un patrón donde la aceptación total de IA presentó asociaciones altas con condiciones facilitadoras (rho = 0,79), influencia social (rho = 0,75) e intención de uso (rho = 0,73), y una asociación también alta con facilidad de uso (rho = 0,67). Este resultado describió que la aceptación se concentró en factores vinculados al respaldo organizacional, la valoración social del uso de IA y la predisposición a emplearla. Respecto a la inseguridad laboral frente a la IA, el total de inseguridad se vinculó con la aceptación total con una magnitud baja a moderada (rho = 0,39), y se relacionó más con condiciones facilitadoras (rho = 0,45) que con facilidad de uso (rho = 0,15), lo que indicó que, en esta generación, la inseguridad coexistió en mayor medida con la percepción de condiciones organizacionales para usar IA, antes que con la percepción de facilidad de interacción con dichas herramientas.

Figura 37

Matriz de correlación Spearman en la muestra total (Generación X y Y)



En el análisis conjunto se observó que la aceptación total de IA se relacionó con mayor intensidad con las condiciones facilitadoras (rho = 0,76), seguido por influencia social (rho = 0,68), intención de uso (rho = 0,68) y facilidad de uso (rho = 0,64). En términos prácticos, el patrón general describió que la aceptación se alineó más con factores de soporte organizacional, normas o expectativas del entorno y disposición conductual, que con la inseguridad laboral por sí sola. En paralelo, la inseguridad total se asoció de manera moderada con la aceptación total (rho = 0,44) y mostró relaciones de menor magnitud con facilidad de uso (rho = 0,22), influencia social (rho = 0,26) e intención de uso (rho = 0,27), lo que sugirió que la inseguridad aportó variación, pero no fue el componente descriptivamente más dominante frente a las dimensiones de aceptación.

Para el contraste de hipótesis se consideró un nivel de significancia de 0,05. Dado que la mayoría de las escalas no presentó normalidad, se reportó la correlación de Spearman como

evidencia complementaria, y se estimó un modelo de regresión lineal con errores estándar robustos (HC3) por generación. Asimismo, se evaluó la interacción Inseguridad total por Generación para identificar si el patrón difería entre Generación X y Generación Y.

Hipótesis general

Hipótesis planteada: existió una relación significativa y positiva entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la aceptación total de la IA en trabajadores de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana durante 2025.

En los resultados, la relación entre inseguridad laboral total y aceptación total fue positiva en ambas generaciones, con correlaciones de Spearman de magnitud moderada a alta (Generación X: rho = 0,535; Generación Y: rho = 0,388; $p < 0,001$ en ambos casos). En concordancia, la regresión mostró coeficientes positivos y significativos (Generación X: beta = 0,438; $p < 0,001$; Generación Y: beta = 0,259; $p = 0,002$). La interacción entre inseguridad total y generación no alcanzó significancia estadística ($p = 0,114$), por lo que no se identificaron diferencias estadísticamente relevantes entre generaciones en el patrón global observado. En consecuencia, se aceptó la hipótesis general, dado que los resultados confirmaron una relación positiva y significativa entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la aceptación total de la IA en ambas generaciones.

Hipótesis específica a

Hipótesis planteada: existió una relación significativa y positiva entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la facilidad de uso percibida de dichas tecnologías en el trabajo.

Los resultados mostraron asociaciones positivas entre inseguridad laboral total y facilidad de uso percibida. En la Generación X se observó una correlación de Spearman positiva (rho = 0,298; $p < 0,001$) y un coeficiente de regresión positivo y significativo (beta = 0,384; $p < 0,001$). En la Generación Y la correlación de Spearman también fue positiva (rho = 0,148; $p = 0,030$), mientras que el coeficiente de regresión no resultó significativo (beta = 0,149; $p = 0,135$). La interacción no fue significativa ($p = 0,079$), lo que indicó ausencia de diferencias estadísticamente relevantes entre generaciones. En consecuencia, la hipótesis específica a recibió respaldo parcial, debido a que la relación positiva y significativa se observó en el análisis

correlacional de ambas generaciones, aunque en el análisis de regresión solo se confirmó de manera significativa en la Generación X.

Hipótesis específica b

Hipótesis planteada: existió una relación significativa y positiva entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la influencia social para el uso de estas herramientas en el entorno laboral.

Se evidenciaron asociaciones positivas en ambas generaciones. En la Generación X se registró rho = 0,282 ($p < 0,001$) y beta = 0,401 ($p < 0,001$). En la Generación Y se obtuvo rho = 0,234 ($p = 0,001$) y beta = 0,217 ($p = 0,002$). La interacción no fue significativa ($p = 0,194$), por lo que no se observaron diferencias estadísticamente relevantes entre generaciones. En consecuencia, se aceptó la hipótesis específica b, al confirmarse una relación positiva y significativa entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la influencia social en ambas generaciones.

Hipótesis específica c

Hipótesis planteada: existió una relación significativa y positiva entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la percepción de las condiciones facilitadoras para su uso en la organización.

Los resultados indicaron una relación positiva y significativa entre inseguridad laboral total y condiciones facilitadoras. En la Generación X se observó rho = 0,517 ($p < 0,001$) y beta = 0,561 ($p < 0,001$). En la Generación Y se obtuvo rho = 0,447 ($p < 0,001$) y beta = 0,415 ($p < 0,001$). La interacción no fue significativa ($p = 0,304$), por lo que no se evidenciaron diferencias estadísticamente relevantes entre generaciones. En consecuencia, se aceptó la hipótesis específica c, dado que los resultados confirmaron una relación positiva y significativa en ambas generaciones.

Hipótesis específica d

Hipótesis planteada: existió una relación significativa y positiva entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la intención de uso de estas tecnologías en tareas actuales y futuras.

Los resultados mostraron relaciones positivas en ambas generaciones. En la Generación X se obtuvo rho = 0,279 ($p < 0,001$) y beta = 0,407 ($p < 0,001$). En la Generación Y se observó rho = 0,293 ($p < 0,001$) y beta = 0,255 ($p = 0,004$). La interacción no fue significativa ($p = 0,251$), por lo que no se identificaron diferencias estadísticamente relevantes entre generaciones. En consecuencia, se aceptó la hipótesis específica d, al confirmarse una relación positiva y significativa entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la intención de uso en ambas generaciones.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados evidenciaron que la percepción de inseguridad laboral atribuida a la inteligencia artificial se relacionó de manera positiva con la aceptación de la IA en el trabajo, tanto en la muestra total como al analizar por separado a las generaciones X e Y. Este hallazgo resultó especialmente relevante porque se apartó de la expectativa teórica inicial de una relación negativa, lo que obligó a interpretar el fenómeno desde una lógica distinta a la resistencia tecnológica tradicional. En lugar de mostrar rechazo ante una tecnología percibida como amenazante, los trabajadores tendieron a aceptar más la IA a medida que aumentó su percepción de inseguridad laboral, lo que sugiere un patrón de adaptación estratégica frente al cambio tecnológico.

Este resultado no coincide directamente con investigaciones como la de Kim y Kim (2024), quienes encontraron que la inseguridad laboral inducida por IA se vinculó con reducción de la seguridad psicológica y con conductas defensivas como el ocultamiento de conocimiento. Tampoco coincide plenamente con Chung et al. (2025), quienes identificaron que la conciencia de la IA incrementó la inseguridad laboral y, a través de ella, se relacionó con resultados conductuales menos favorables. Sin embargo, la diferencia puede explicarse por el hecho de que dichas investigaciones analizaron principalmente consecuencias psicosociales y conductuales del estrés tecnológico, mientras que la presente tesis examinó la aceptación de la tecnología como disposición adaptativa. En ese sentido, el presente estudio sugiere que la inseguridad no necesariamente conduce al rechazo de la IA, sino que puede coexistir con una mayor disposición a usarla cuando los trabajadores interpretan que adaptarse tecnológicamente constituye una forma de preservar su empleabilidad.

Desde la Teoría de Conservación de Recursos, este hallazgo puede interpretarse como una respuesta de protección y mantenimiento de recursos. Si el empleo, la estabilidad ocupacional y el valor del rol constituyen recursos relevantes para el trabajador, entonces la aceptación de la IA puede representar una estrategia orientada a reducir el riesgo de pérdida futura. Bajo esta lógica, la tecnología deja de ser percibida únicamente como amenaza y pasa a ser entendida también como recurso necesario para sostener competitividad, continuidad laboral y vigencia profesional. Por ello, una mayor percepción de inseguridad pudo impulsar una mayor aceptación, no por confianza plena en la tecnología, sino por necesidad de adaptación.

Esta interpretación también encuentra respaldo parcial en Chang et al. (2024), quienes mostraron que las reacciones frente a la IA podían variar según los recursos de afrontamiento disponibles, especialmente la autoeficacia técnica. Del mismo modo, Kim et al. (2024) encontraron que variables del modelo UTAUT, como la influencia social y el esfuerzo esperado, se asociaron significativamente con la intención conductual de uso de IA generativa en empresas. En la presente tesis, la relación positiva observada entre inseguridad laboral y dimensiones como facilidad de uso, influencia social, condiciones facilitadoras e intención de uso sugiere que los trabajadores no respondieron únicamente desde el temor, sino también desde una evaluación pragmática del contexto laboral.

A nivel nacional y local, este hallazgo también puede comprenderse desde el carácter dual con el que la IA viene siendo percibida. Cornejo (2023) había advertido que la inteligencia artificial podía generar simultáneamente mejoras de productividad y riesgos de desplazamiento laboral en el mercado peruano. Asimismo, estudios desarrollados en contextos cercanos, como los de Alarcón (2025), Cervantes (2025), Quintanilla y Valdivia (2025) y Díaz y Machado (2025), mostraron que la facilidad de uso y las condiciones contextuales se relacionaron de manera favorable con la aceptación de tecnologías basadas en IA o autoservicio, aun en escenarios donde persistían preocupaciones sobre riesgo, ansiedad o privacidad. En consecuencia, el hallazgo de la presente tesis no resulta aislado, sino coherente con un escenario donde el trabajador reconoce simultáneamente oportunidades y amenazas en la tecnología.

Respecto al análisis generacional, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la generación X y la generación Y en el patrón general de relación entre inseguridad laboral y aceptación de IA. Este resultado coincide con la literatura que advierte que muchas diferencias atribuidas a generaciones tienden a ser pequeñas, inconsistentes o sobredimensionadas cuando no se controlan otros factores como experiencia laboral, contexto organizacional, formación o disponibilidad de recursos. En esa línea, Costanza et al. (2012) y Ravid et al. (2024) sostienen que los contrastes generacionales deben interpretarse con cautela. Los resultados del estudio sugieren que, más allá de la cohorte, el contexto de implementación tecnológica y la percepción de exigencias organizacionales tuvieron un peso mayor en la respuesta de los trabajadores.

En términos aplicados, la tesis mostró que la aceptación de la IA no debe interpretarse automáticamente como ausencia de temor o de conflicto laboral. Por el contrario, los

trabajadores pueden aceptar la IA precisamente porque se sienten presionados a adaptarse a ella. Esta lectura tiene implicancias importantes para las organizaciones, ya que una adopción basada solo en presión adaptativa puede sostener el uso en el corto plazo, pero no necesariamente una integración saludable y sostenible. Por ello, la gestión organizacional debe complementar la implementación tecnológica con comunicación transparente, capacitación, soporte técnico y rutas claras de reconversión laboral.

CONCLUSIONES

Primera. La investigación evidenció que la inseguridad laboral ante la inteligencia artificial se relacionó de manera significativa con la aceptación tecnológica en trabajadores de las generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana durante 2025. El principal aporte del estudio fue mostrar que, en la muestra analizada, la percepción de amenaza frente a la IA no se vinculó necesariamente con rechazo tecnológico, sino con una mayor disposición declarada hacia su uso. Este hallazgo permitió reconocer una respuesta adaptativa frente a la transformación del trabajo, en la cual los trabajadores pudieron aceptar la IA no solo por confianza en la tecnología, sino también por la necesidad de conservar vigencia profesional y empleabilidad. No obstante, debido al diseño no experimental, transversal y al muestreo no probabilístico por cuotas, los resultados debieron interpretarse como asociaciones estadísticas y no como relaciones causales ni generalizables a toda la población laboral de Arequipa Metropolitana.

Segunda. La relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la facilidad de uso percibida permitió identificar que los trabajadores que percibieron mayor amenaza laboral también tendieron a reconocer la IA como una herramienta manejable o posible de aprender. Este resultado aportó una lectura relevante para el análisis de adopción tecnológica, debido a que la percepción de facilidad no eliminó la inseguridad, sino que pudo funcionar como un recurso de afrontamiento frente a ella. En la generación X, la relación presentó mayor magnitud, lo que sugirió que este grupo pudo valorar con mayor intensidad la facilidad de uso como condición para adaptarse a los cambios tecnológicos del entorno laboral.

Tercera. La inseguridad laboral ante la IA se relacionó significativamente con la influencia social asociada al uso de herramientas de inteligencia artificial. Este resultado permitió comprender que la aceptación tecnológica no dependió únicamente de una decisión individual, sino también de las expectativas percibidas en el entorno laboral, tales como recomendaciones de superiores, compañeros, organizaciones o referentes profesionales. En ese sentido, cuando los trabajadores percibieron mayor inseguridad frente a la IA, también otorgaron mayor importancia a las señales sociales que legitimaban su uso, lo que evidencia la relevancia de la comunicación interna y del acompañamiento organizacional en los procesos de implementación tecnológica.

Cuarta. La relación significativa entre la inseguridad laboral ante la IA y las condiciones facilitadoras evidenció que los trabajadores con mayor percepción de amenaza también atribuyeron mayor importancia a los recursos necesarios para utilizar estas tecnologías. Este hallazgo tuvo una implicancia práctica relevante, debido a que la aceptación de la IA no puede sostenerse únicamente en la disposición individual del trabajador, sino que requiere soporte técnico, capacitación, acceso a herramientas, compatibilidad con las funciones laborales y claridad organizacional sobre el uso de la tecnología. Por tanto, la inseguridad laboral frente a la IA podría reducirse o gestionarse mejor cuando las organizaciones ofrecen condiciones concretas para la adaptación.

Quinta. La inseguridad laboral ante la IA se relacionó significativamente con la intención de uso de herramientas de inteligencia artificial en tareas presentes y futuras. Este resultado constituyó uno de los hallazgos más relevantes del estudio, debido a que mostró que una mayor percepción de amenaza no se tradujo en menor intención de uso, sino en una mayor disposición declarada a utilizar IA. Esta relación pudo interpretarse como una conducta anticipada de adaptación, en la cual los trabajadores buscaron responder al cambio tecnológico mediante aprendizaje, actualización y disposición al uso. Sin embargo, esta aceptación no debió entenderse como ausencia de temor o confianza plena, sino como una respuesta condicionada por las exigencias del mercado laboral, la presión de actualización profesional y la necesidad de preservar la empleabilidad.

RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los empleadores de Arequipa Metropolitana desarrollar una comunicación interna clara, escrita y periódica sobre el uso de la inteligencia artificial en la organización. Esta comunicación debería precisar qué tareas podrían ser apoyadas por IA, qué funciones continuarían bajo responsabilidad humana, qué límites tendría la automatización y qué competencias deberían fortalecerse en los trabajadores. Esta medida permitiría reducir interpretaciones ambiguas sobre reemplazo laboral, deterioro del rol o pérdida de autonomía, especialmente en contextos donde la incertidumbre tecnológica puede generar preocupación y respuestas defensivas.

Segunda. Se recomienda implementar programas de capacitación breves, prácticos y diferenciados por puesto de trabajo, orientados al uso real de herramientas de IA en tareas cotidianas. Estas capacitaciones deberían incluir ejercicios aplicados, guías simples, acompañamiento inicial y espacios de consulta para resolver dudas durante el proceso de aprendizaje. Además, sería conveniente priorizar a los equipos con mayor presencia de trabajadores de la generación X, debido a que en este grupo la facilidad de uso percibida tuvo una relación más relevante con la aceptación tecnológica. De esta manera, la formación no debería limitarse a explicar la herramienta, sino a demostrar que su uso puede ser comprensible, manejable y útil para conservar vigencia profesional.

Tercera. Se recomienda fortalecer el rol de las jefaturas y líderes de equipo en los procesos de incorporación de inteligencia artificial. Para ello, las organizaciones deberían establecer reglas internas claras sobre el uso de IA, acompañadas de ejemplos concretos, criterios éticos, retroalimentación y orientación práctica. Esta recomendación resulta importante porque la influencia social puede favorecer la aceptación tecnológica cuando se comunica como aprendizaje y mejora del trabajo, pero puede generar presión o resistencia cuando se percibe como imposición sin explicación. Por tanto, las jefaturas deberían actuar como orientadoras del cambio tecnológico y no solo como exigentes del uso de nuevas herramientas.

Cuarta. Se recomienda asegurar condiciones facilitadoras mínimas antes de exigir el uso sostenido de herramientas de inteligencia artificial. Estas condiciones deberían incluir acceso institucional a plataformas autorizadas, soporte técnico oportuno, disponibilidad de tiempo para

aprendizaje, protocolos de uso, criterios de seguridad de información y compatibilidad entre la herramienta y las funciones reales del puesto. Esta recomendación se fundamenta en que la aceptación tecnológica no depende únicamente de la disposición individual del trabajador, sino también del entorno que permite utilizar la IA de manera segura, eficiente y alineada con los objetivos organizacionales.

Quinta. Se recomienda iniciar pilotos controlados de implementación de IA por áreas o procesos específicos, antes de extender su uso a toda la organización. Estos pilotos deberían contar con metas simples de productividad, criterios de calidad, supervisión humana, evaluación de riesgos y retroalimentación de los trabajadores. Este procedimiento permitiría convertir la intención de uso en prácticas sostenibles, evitando una implementación improvisada o excesivamente rápida. Además, permitiría identificar qué tareas se benefician realmente con IA, qué dificultades enfrentan los trabajadores y qué ajustes deben realizarse antes de ampliar su aplicación.

Sexta. Se recomienda que las organizaciones incorporen mecanismos de seguimiento sobre las percepciones de inseguridad laboral asociadas a la IA. Este seguimiento podría realizarse mediante encuestas internas, entrevistas breves, reuniones de retroalimentación o espacios de consulta anónima. La finalidad sería identificar temores, dudas y necesidades de capacitación antes de que se conviertan en resistencia, desconfianza o uso limitado de la tecnología. Esta recomendación es relevante porque la aceptación de la IA no debe interpretarse como ausencia de preocupación, sino como una disposición que puede fortalecerse o debilitarse según la forma en que la organización gestione el cambio.

Séptima. Se recomienda a futuras investigaciones ampliar el análisis hacia otros grupos generacionales, sectores económicos y regiones del país, con el propósito de contrastar si la relación positiva encontrada entre inseguridad laboral ante la IA y aceptación tecnológica se mantiene en otros contextos laborales. Asimismo, se sugiere emplear diseños longitudinales o comparativos que permitan observar la evolución de las percepciones antes, durante y después de la implementación de herramientas de IA. Esto permitiría comprender con mayor precisión si la aceptación tecnológica responde a confianza, presión adaptativa, necesidad de empleabilidad o familiaridad previa con herramientas digitales.

REFERENCIAS

Acosta, B., Ramos, E., Villena, L., Mogollón, F., Rabanal, H., Morales, J., & Saldaña, J. (2024). Acceptance of artificial intelligence in university contexts: A conceptual analysis based on UTAUT2 theory. Heliyon, 10(19), e27082. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27082

Alanzi, T., Alsalem, A., Alzahrani, H., Almudaymigh, N., Alessa, A., Mulla, R., AlQahtani, L., Bajonaid, R., Alharthi, A., Alnahdi, P., & Alanzi, N. (2023). AI-powered mental health virtual assistants' acceptance: An empirical study on influencing factors among generations X, Y, and Z. Cureus, 15(11), e49486. https://doi.org/10.7759/cureus.49486

Alarcon, D. (2025). Factores determinantes para la intención de uso de chatbots en el sector bancario en Chiclayo 2024 [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12423/9490

American Association for Public Opinion Research. (2023). Standard definitions: Final dispositions of case codes and outcome rates for surveys (10th ed.). AAPOR. https://aapor.org/wp-content/uploads/2023/05/Standards-Definitions-10th-edition.pdf

Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. Anales de Psicología, 29(3), 1038–1059. https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bazzoli, A., Brondino, M., Morgan, A., Philips, J., & Pasini, M. (2025). 40 years of job insecurity: A review of research designs and scales of measurement. Scandinavian

Journal of Work and Organizational Psychology, 10(7), 1–17. https://doi.org/10.16993/sjwop.288

Cámara de Comercio e Industria de Arequipa. (2024). Empleo formal e informal en Arequipa. https://www.camara-arequipa.org.pe/

Cámara de Comercio e Industria de Arequipa. (2024). Panorama del empleo en Arequipa. https://www.camara-arequipa.org.pe/

Cámara de Comercio e Industria de Arequipa. (2025, abril). Boletín económico regional. https://www.camara-arequipa.org.pe/

Cámara de Comercio e Industria de Arequipa. (2025). Informe sobre la estructura del empleo y sectores productivos en la región Arequipa 2024. Editorial CCIA.

Cámara de Comercio e Industria de Arequipa. (2025). Panorama del empleo formal e informal en Arequipa.

Cervantes, R. (2025). Factores motivacionales y su relación con la intención de uso de tecnologías de autoservicio en millennials de Arequipa, 2024 [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. https://hdl.handle.net/20.500.12920/15861

Chang, P., Zhang, W., Cai, Q., & Guo, H. (2024). Does AI-driven technostress promote or hinder employees' artificial intelligence adoption intention? A moderated mediation model of affective reactions and technical self-efficacy. Psychology Research and Behavior Management, 17, 413–427. https://doi.org/10.2147/PRBM.S441444

Chung, Y., Im, S., Kim, J., & Yun, J. (2025). Artificial intelligence awareness, career resilience, job insecurity and behavioural outcomes. Australian Journal of Psychology, 77(1), 2559910. https://doi.org/10.1080/00049530.2025.2559910

Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques. Wiley.

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. Lawrence Erlbaum Associates.

Cornejo, D. (2023). La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano. Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 6(8), 179–214. https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.752

Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. Journal of Business and Psychology, 27(4), 375–394. https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. SAGE.

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

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. SA Journal of Industrial Psychology, 31(4), Article a200. https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200

Presidencia del Consejo de Ministros. (2025). Decreto Supremo N.º 115-2025-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país. https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/7133522-115-2025-pcm

Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). Decreto Supremo N.º 157-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto de Urgencia N.º 006-2020, Decreto de Urgencia que crea el Sistema Nacional de Transformación Digital. https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/2174363-157-2021-pcm

Diario El Pueblo. (2025, 6 de enero). Arequipa registró una tasa de empleo informal del 54.9 por ciento. https://diarioelpueblo.com.pe/

Díaz, L., & Machado, R. (2025). Inteligencia artificial generativa y rendimiento académico en estudiantes de administración en un Instituto Superior Tecnológico de Arequipa 2024

[Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. https://hdl.handle.net/20.500.14520/9455

Dimock, M. (2019, 17 de enero). Where millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/

Escalante, J., & Lazo, J. (2025). Análisis del uso estratégico de inteligencia artificial como herramienta educativa en alumnos de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, de enero a diciembre de 2024 [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. https://hdl.handle.net/20.500.12920/15646

Fazi, L., Zaniboni, S., & Wang, M. (2024). Age differences in the adoption of technology at work: A review and recommendations for managerial practice. Journal of Organizational Change Management, 38(8), 138–175. https://doi.org/10.1108/JOCM-12-2024-0767

Georgieva, K. (2024, 14 de enero). AI will transform the global economy. Let's make sure it benefits humanity. IMF Blog. https://www.imf.org/

Giannini, M., & Vasquez, Y. (2025). Modelo de aceptación tecnológica (TAM) en el uso de inteligencia artificial generativa en las organizaciones, Lima 2025 [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. https://hdl.handle.net/20.500.12727/19757

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management Review, 9(3), 438–448. https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673

Gmyrek, P., Berg, J., & Bescond, D. (2023). Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality (ILO Working Paper No. 96). International Labour Organization. https://doi.org/10.54394/FHEM8239

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(2), 179–195. https://doi.org/10.1080/135943299398311

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

International Labour Organization. (2023). Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality (ILO Working Paper No. 96). https://www.ilo.org/

International Labour Organization. (2025). Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure (ILO Working Paper). https://www.ilo.org/

Kim, B., & Lee, J. (2024). The mental health implications of artificial intelligence adoption: The crucial role of self-efficacy. Humanities and Social Sciences Communications, 11, Article 1561. https://doi.org/10.1057/s41599-024-04018-w

Kim, Y., Blazquez, V., & Oh, T. (2024). Determinants of generative AI system adoption and usage behavior in Korean companies: Applying the UTAUT model. Behavioral Sciences, 14(11), 1035. https://doi.org/10.3390/bs14111035

Kim, B., & Kim, M. (2024). How artificial intelligence-induced job insecurity shapes knowledge dynamics: The mitigating role of artificial intelligence self-efficacy. Journal of Innovation & Knowledge, 9(4), 100590. https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100590

Koteczki, R., & Eisinger Balassa, B. (2025). Exploring Generation Z's acceptance of artificial intelligence in higher education: A TAM and UTAUT-based PLS-SEM and cluster analysis. Education Sciences, 15(8), 1044. https://doi.org/10.3390/educsci15081044

Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. Journal of Applied Psychology, 90(2), 389–398. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.389

Leiva, J., & Morocho, B. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de atracción y captación de talento humano en una empresa privada, Trujillo 2024 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/171521

Leopold, T. (2025, 8 de enero). Future of Jobs Report 2025: The jobs of the future and the skills you need to get them. World Economic Forum. https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

Li, W., Zhang, J., Wang, F., & Wang, L. (2024). An explanatory study of factors influencing engagement in generative AI tools: Extending the technology acceptance model. Scientific Reports, 14, Article 64363. https://doi.org/10.1038/s41598-024-64363-3

Litan, D. (2025). The impact of technostress generated by artificial intelligence on the quality of life: The mediating role of positive and negative affect. Behavioral Sciences, 15(4), 552. https://doi.org/10.3390/bs15040552

Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. Psicothema, 29(4), 577–583. https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59

Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In K. Mannheim (Ed.), Essays on the sociology of knowledge. Routledge.

Municipalidad Distrital de Cerro Colorado. (s.f.). Ordenanza Municipal 961: Aprueba el Plan de Desarrollo Metropolitano 2016–2025.

National Institute of Standards and Technology. (2023). Artificial Intelligence Risk Management Framework (AI RMF 1.0) (NIST AI 100-1).

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). OECD recommendation on artificial intelligence (revised) (C/MIN(2024)16/FINAL). OECD.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). OECD employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market. https://www.oecd.org/

Oxford Insights. (2024). Government AI readiness index 2024. https://oxfordinsights.com/

Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. International Journal of Management Reviews, 13, 79–96. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x

Pew Research Center. (2015, 3 de setiembre). The whys and hows of generations research.

Pew Research Center. (2019). Where millennials end and Generation Z begins.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. Journal of Applied Psychology, 88(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Quintanilla, M., & Valdivia, B. (2025). Factores influyentes en el uso de chatbots impulsados por inteligencia artificial en la experiencia de los estudiantes universitarios de Arequipa en 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. https://hdl.handle.net/20.500.12920/15281

Ravid, D. M., Costanza, D. P., & Romero, M. (2024). Generational differences at work? A meta-analysis and qualitative investigation. Journal of Organizational Behavior, 1–23. https://doi.org/10.1002/job.2827

Roll, L. C., De Witte, H., & Wang, H. (2023). Conceptualization and validation of the Occupation Insecurity Scale (OCIS): Measuring employees' occupation insecurity due

to automation. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(3), 2589. https://doi.org/10.3390/ijerph20032589

Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. Journal of Management, 43(6), 1911–1939. https://doi.org/10.1177/0149206317691574

Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., & De Witte, H. (2021). Deconstructing job insecurity: Do its qualitative and quantitative dimensions add up? Occupational Health Science, 5, 415–435. https://doi.org/10.1007/s41542-021-00096-3

Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(3), 364–380. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989

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.

Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: Extending the unified theory of acceptance and use of technology. MIS Quarterly, 36(1), 157–178.

Wikimedia Commons contributors. (s.f.). TAM v1 [Diagrama]. Wikimedia Commons. https://commons.wikimedia.org/wiki/File:TAM_v1.svg

World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023. https://www.weforum.org/

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Interrogante	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Fuentes teóricas base
¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral percibida frente a la inteligencia artificial y la aceptación de la IA en trabajadores de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana durante 2025?	Determinar la relación entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y su aceptación en trabajadores de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana durante 2025.	Existe una relación significativa entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la aceptación de la IA en trabajadores de las generaciones X y Y en Arequipa Metropolitana durante 2025.	Inseguridad laboral percibida frente a la IA	Inseguridad cuantitativa por IA	Probabilidad percibida de perder el empleo por la introducción de IA; temor a despido o sustitución por automatización; percepción de reemplazabilidad por sistemas de IA; expectativa de reducción de horas o de ingreso atribuible a IA	Tipo: básica; Enfoque: cuantitativo; Diseño: no experimental, transversal; Nivel: Correlacional; Población: trabajadores de generaciones X y Y de Arequipa Metropolitana 2025; Muestra: no probabilística por cuotas con cálculo por proporciones (95 %); Técnica: encuesta; Instrumento: cuestionario Likert 1–5; Análisis en R: fiabilidad (alfa y omega), descriptivos, correlación Spearman, regresión lineal múltiple.	Hellgren et al. (1999); De Witte (2005); Kim & Kim (2024); Davis (1989); Venkatesh et al. (2003)
a. ¿Cuál es la relación entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la facilidad de uso percibida de dichas tecnologías en el trabajo?	a. Analizar la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la facilidad de uso percibida de dichas tecnologías en el trabajo.	a. Existe una relación significativa entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la facilidad de uso percibida de dichas tecnologías en el trabajo.		Inseguridad cualitativa por IA	Temor a deterioro del contenido del trabajo por IA; pérdida de autonomía en tareas; reducción de oportunidades de desarrollo; incertidumbre sobre cambios de rol por IA		Hellgren et al. (1999); De Witte (2005); Kim & Kim (2024); Davis (1989); Venkatesh et al. (2003)
b. ¿Cuál es la relación entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la influencia social para el uso de estas herramientas en el entorno laboral?	b. Establecer la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la influencia social para el uso de estas herramientas en el entorno laboral.	b. Existe una relación significativa entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la influencia social para el uso de estas herramientas en el entorno laboral.	Aceptación de la IA				Hellgren et al. (1999); De Witte (2005); Kim & Kim (2024); Davis (1989); Venkatesh et al. (2003)
c. ¿Cuál es la relación entre la percepción de inseguridad laboral	c. Examinar la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y las	c. Existe una relación significativa entre la percepción de inseguridad		Facilidad de uso percibida	Grado en que la IA se percibe clara, comprensible y fácil de aprender para las tareas		

Interrogante	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Fuentes teóricas base
ante la IA y la percepción de las condiciones facilitadoras para su uso en la organización?	condiciones facilitadoras para su uso en la organización.	laboral ante la IA y la percepción de las condiciones facilitadoras para su uso en la organización.					
d. ¿Cuál es la relación entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la intención de uso de estas tecnologías en tareas actuales y futuras?	d. Identificar la relación entre la inseguridad laboral ante la IA y la intención de uso de estas tecnologías en tareas actuales y futuras.	d. Existe una relación significativa entre la percepción de inseguridad laboral ante la IA y la intención de uso de estas tecnologías en tareas actuales y futuras.		Influencia social	Percepción de que personas importantes en el entorno laboral esperan que se use IA		
				Condiciones facilitadoras	Disponibilidad de recursos, soporte técnico y políticas internas que posibilitan el uso de IA		Hellgren et al. (1999); De Witte (2005); Kim & Kim (2024); Davis (1989); Venkatesh et al. (2003)
				Intención de uso	Probabilidad declarada de usar IA en tareas presentes y futuras		

Anexo 2 Fichas Técnicas de las encuestas

Variable del estudio	**Inseguridad laboral percibida frente a la IA**
Referencia (autor, año)	Kim, B.-J. & Kim, M.-J. (2024)
Título del artículo	How artificial intelligence-induced job insecurity shapes knowledge dynamics: the mitigating role of artificial intelligence self-efficacy
Revista	Journal of Innovation & Knowledge, 9(4), 100590
DOI	10,1016/j.jik.2024.100590
País/Contexto	Trabajadores de diversas industrias en Corea del Sur
Tamaño muestral (n)	402
Instrumento para la variable	Escala de inseguridad laboral adaptada de Kraimer et al. (2005) al contexto de IA
Ítems y escala	Ítems tipo Likert de 5 puntos
Fiabilidad reportada	$\alpha = 0,95$ (aprox. 0,954) para la escala de inseguridad laboral por IA
Modelo teórico de base	Conservation of Resources, Job Demands-Resources, Affective Events Theory, Social Exchange
Objetivo sintético	Evaluar cómo la inseguridad laboral inducida por IA se relacionó con conductas de ocultamiento de conocimiento, mediada por seguridad psicológica y moderada por autoeficacia en aprendizaje de IA.

Variable del estudio	Aceptación de la IA
Referencia (autor, año)	Koteczki, P., Nasḱreńska, P., & Romuald, J. (2025)
Título del artículo	Acceptance of artificial intelligence by higher education students: measurement tool and research results
Revista	Education Sciences, 15(8), 1044
DOI	10,3390/educsci15081044
País/Contexto	Estudiantes de educación superior
Tamaño muestral (n)	
Instrumento para la variable	Cuestionario de aceptación de IA en educación superior
Ítems y escala	Ítems tipo Likert de 5 puntos
Fiabilidad reportada	$\alpha = 0,95$ para aceptación de IA; validez convergente y compuesta adecuadas
Modelo teórico de base	TAM y UTAUT
Objetivo sintético	Desarrollar y validar un instrumento de aceptación de IA entre estudiantes universitarios y estimar sus relaciones con factores asociados a su adopción.

Anexo 3 Encuestas tentativas

Sección	Código	Variable	Dimensión	Indicador	Enunciado	Tipo de respuesta	Opciones	Codificación
Sociodemográfica	SD1	Perfil del participante	Generación	Cohorte etaria	Generación	Opción única	1=Generación X (1965–1980); 2=Generación Y (1981–1996)	1,2
Sociodemográfica	SD2	Perfil del participante	Edad	Rango de edad	Rango de edad	Opción única	1=25–29; 2=30–34; 3=35–39; 4=40–44; 5=45–49; 6=50–54; 7=55–60	1–7
Sociodemográfica	SD3	Perfil del participante	Sexo	Sexo registrado	Sexo	Opción única	1=Femenino; 2=Masculino; 3=Prefiere no responder	1,2,3
Sociodemográfica	SD4	Perfil del participante	Nivel educativo	Máximo nivel alcanzado	Nivel educativo	Opción única	1=Secundaria; 2=Técnica; 3=Universitaria; 4=Posgrado	1–4
Sociodemográfica	SD5	Perfil del participante	Sector económico	Rubro de actividad	Sector económico	Opción única	1=Comercio; 2=Servicios; 3=Manufactura; 4=Administración pública; 5=Educación; 6=Salud; 7=Otros	1–7
Inseguridad laboral por IA	IL_Q1	Inseguridad laboral percibida frente a la IA	Cuantitativa	Probabilidad percibida de pérdida del empleo por IA	Alta probabilidad de pérdida del empleo por la introducción de IA en el próximo año	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Inseguridad laboral por IA	IL_Q2	Inseguridad laboral percibida frente a la IA	Cuantitativa	Reemplazabilidad por IA	El puesto es reemplazable por sistemas de IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Inseguridad laboral por IA	IL_Q3	Inseguridad laboral percibida frente a la IA	Cuantitativa	Reducción de horas o ingresos por IA	Posible reducción de horas o ingreso debido a la adopción de IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Inseguridad laboral por IA	IL_Q4	Inseguridad laboral percibida frente a la IA	Cualitativa	Pérdida de tareas valoradas por IA	Pérdida de tareas consideradas valiosas debido a la IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Inseguridad laboral por IA	IL_Q5	Inseguridad laboral percibida frente a la IA	Cualitativa	Autonomía en el puesto con IA	Menor autonomía en la ejecución de tareas por introducción de IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Inseguridad laboral por IA	IL_Q6	Inseguridad laboral percibida frente a la IA	Cualitativa	Oportunidades de desarrollo con IA	Menores oportunidades de desarrollo laboral a causa de la IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_FU1	Aceptación de la IA	Facilidad de uso percibida	Claridad y comprensión	El uso de IA resulta claro y comprensible	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5

Aceptación de la IA	AI_FU2	Aceptación de la IA	Facilidad de uso percibida	Facilidad de aprendizaje	La IA se aprende con facilidad para las tareas del puesto	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_FU3	Aceptación de la IA	Facilidad de uso percibida	Esfuerzo percibido	La interacción con IA no requiere esfuerzo excesivo	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_IS1	Aceptación de la IA	Influencia social	Expectativas del entorno	En el entorno laboral se espera el uso de IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_IS2	Aceptación de la IA	Influencia social	Apoyo de figuras relacionantes	Las personas relacionantes del trabajo apoyan que se utilice IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_IS3	Aceptación de la IA	Influencia social	Normas del grupo	Los compañeros importantes valoran que se emplee IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_CF1	Aceptación de la IA	Condiciones facilitadoras	Recursos y tiempo	Existen recursos y tiempo para utilizar IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_CF2	Aceptación de la IA	Condiciones facilitadoras	Capacitación y soporte	Se dispone de capacitación y soporte para usar IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_CF3	Aceptación de la IA	Condiciones facilitadoras	Compatibilidad de procesos	Los procesos de la organización son compatibles con el uso de IA	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_IU1	Aceptación de la IA	Intención de uso	Plan futuro de uso	Se planea utilizar herramientas de IA en los próximos meses	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_IU2	Aceptación de la IA	Intención de uso	Probabilidad de uso	Alta probabilidad de usar IA en tareas habituales	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5
Aceptación de la IA	AI_IU3	Aceptación de la IA	Intención de uso	Recomendación a terceros	Se recomendaría a otras personas el uso de IA en el trabajo	Likert 1–5	1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo	1–5

P.1: Generación	P.3: Sexo	P.4: Nivel educativo	P.5: Sector económico	P.6: Distrito de residencia	P.7: Alta probabilidad de pérdida del empleo por la introducción de IA en el próximo año	P.8: El puesto es reemplazable por sistemas de IA	P.9: Posible reducción de horas o ingreso debido a la adopción de IA	P.10: Pérdida de tareas consideradas valiosas debido a la IA	P.11: Menor autonomía en la ejecución de tareas por introducción de IA	P.12: Menores oportunidades de desarrollo laboral a causa de la IA	P.13: El uso de IA resulta claro y comprensible	P.14: La IA se aprende con facilidad para las tareas del puesto	P.15: La interacción con IA no requiere esfuerzo excesivo	P.16: En el entorno laboral se espera el uso de IA	P.17: Las personas relacionantes del trabajo apoyan que se utilice IA	P.18: Los compañeros importantes valoran que se emplee IA	P.19: Existen recursos y tiempo para utilizar IA	P.20: Se dispone de capacitación y soporte para usar IA	P.21: Los procesos de la organización son compatibles con el uso de IA	P.22: Se planea utilizar herramientas de IA en los próximos meses	P.23: Alta probabilidad de usar IA en tareas habituales	P.24: Se recomendaría a otras personas el uso de IA en el trabajo
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Arequipa	3	1	2	5	5	4	4	5	4	2	2	3	5	4	5	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Servicios	José Luis Bustamante y R	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Cayma	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Salud	Paucarpata	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Educación	Uchumayo	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Servicios	Arequipa	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Alto Selva Alegre	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	2	2	2	2	4	2
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Alto Selva Alegre	4	4	2	4	1	4	5	5	4	5	3	4	2	3	5	2	5	2
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Servicios	Cerro Colorado	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Cayma	1	2	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4

Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Otros	José Luis Bustamante y R	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	2
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Mariano Melgar	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Educación	Yanahuara	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Educación	Sachaca	1	2	1	1	2	1	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Salud	Cayma	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Sachaca	1	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Secundaria	Comercio	Characato	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Otros	Cerro Colorado	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Educación	José Luis Bustamante y R	2	3	2	3	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Educación	Arequipa	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Servicios	Arequipa	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Administración publica	Sachaca	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
Generació	Fe	Tecnica	Admini	Sachaca	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5

n Y (1981 - 1996)	menino		stración publica																		
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Otros	José Luis Bustamante y R	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Arequipa	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Comercio	José Luis Bustamante y R	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Otros	José Luis Bustamante y R	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Educación	Cerro Colorado	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Servicios	Socabaya	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Salud	José Luis Bustamante y R	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Comercio	Arequipa	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Cerro Colorado	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	1	2	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Comercio	Arequipa	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Miraflores	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Generación Y (198	Masc ul	Tecnica	Otros	José Luis Bustama	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

1 - 1996)	ino			nte y R																	
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Manufactura	Characato	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Secundaria	Educación	Arequipa	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Salud	Miraflores	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Salud	Mariano Melgar	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Otros	José Luis Bustamante y R	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4	2	2
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Otros	Jacobo Hunter	1	1	1	1	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Secundaria	Comercio	Paucarpata	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Administración publica	José Luis Bustamante y R	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Educación	José Luis Bustamante y R	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Cerro Colorado	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Arequipa	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5
Generación X (1965 -	Femeni	Secundaria	Comercio	José Luis Bustamante y R	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2

1980)	no																				
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	Cayma	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Salud	Paucarpata	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Characato	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Otros	Jacobo Hunter	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Servicios	Characato	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	3	2	5	3	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Characato	4	4	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Manufactura	Arequipa	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Comercio	Arequipa	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	3	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	4	5	4	3	5	4	4	5	2	3	3	4	3	2	4	4	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Servicios	José Luis Bustamante y R	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Cerro Colorado	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4

Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Comercio	Arequipa	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Servicios	José Luis Bustamante y R	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	José Luis Bustamante y R	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Socabaya	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Servicios	Arequipa	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Comercio	Paucarpata	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Mariano Melgar	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Educación	Cayma	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Manufactura	Cerro Colorado	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	3	3	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Servicios	Mariano Melgar	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4

Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Miraflores	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Cayma	3	2	2	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Servicios	Paucarpata	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Servicios	José Luis Bustamante y R	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Alto Selva Alegre	1	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Salud	Jacobo Hunter	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Salud	Characato	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Arequipa	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Comercio	Arequipa	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Manufactura	José Luis Bustamante y R	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Sachaca	3	3	1	5	3	4	1	4	2	1	1	2	1	1	5	2	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Jacobo Hunter	1	1	1	4	4	3	1	4	4	5	1	1	5	2	4	2	5	3

Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Manufactura	Mollebaya	3	2	3	4	4	5	3	5	2	2	1	3	5	4	2	3	5	2
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Alto Selva Alegre	4	5	5	3	1	2	4	1	1	2	3	5	2	3	3	4	2	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Manufactura	Paucarpata	4	5	2	4	2	3	2	1	3	4	5	5	1	5	3	3	1	2
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Otros	Arequipa	3	5	3	2	2	5	4	1	2	4	1	2	4	2	2	3	1	5
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Servicios	Socabaya	5	1	3	1	5	2	1	4	4	5	4	3	2	4	5	5	2	2
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Yura	3	3	5	1	3	1	2	5	5	3	3	4	2	4	2	2	2	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Servicios	Yura	4	2	3	1	3	4	1	4	5	5	2	2	1	3	2	1	2	1
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Servicios	José Luis Bustamante y R	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Educación	Arequipa	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Manufactura	Mariano Melgar	1	1	2	4	3	3	3	1	4	5	1	5	5	3	4	5	3	3
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Comercio	Mariano Melgar	2	1	4	5	3	5	1	5	5	3	1	1	3	5	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Comercio	Mariano Melgar	5	4	2	2	5	4	4	5	5	1	5	2	4	1	4	2	3	5

Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Manufactura	Paucarpata	2	2	5	2	4	3	3	1	2	4	3	4	5	3	1	2	1	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Servicios	Sabandía	3	4	3	2	5	2	5	4	2	4	5	3	1	2	5	2	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Mollebaya	1	1	5	2	2	3	2	2	2	5	5	1	4	4	5	3	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Cayma	5	3	4	2	1	5	1	3	4	2	4	5	1	4	1	1	5	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Comercio	Sachaca	5	3	2	5	4	2	2	2	4	2	1	5	1	1	5	4	5	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Sachaca	3	2	3	5	4	5	4	3	5	2	1	2	3	1	3	1	2	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Manufactura	Cayma	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Miraflores	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Educación	Miraflores	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	1	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Servicios	Arequipa	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Servicios	Yanahuara	2	3	2	4	4	1	1	4	4	2	4	4	4	1	4	5	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Manufactura	José Luis Bustamante y R	2	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	5	5	1	3	1	4	3

Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Manufactura	Yanahuara	2	1	3	1	5	3	2	4	4	4	3	2	2	1	1	4	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Socabaya	1	3	1	4	1	4	3	4	4	4	5	1	4	1	1	4	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Yura	2	4	1	3	2	2	3	4	4	5	2	5	2	1	5	4	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Educación	Arequipa	1	5	5	4	4	2	4	4	4	1	1	1	2	1	5	3	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Manufactura	Alto Selva Alegre	4	3	3	1	4	2	1	4	4	3	4	3	4	1	2	3	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Servicios	Yura	1	4	3	5	4	1	3	4	4	2	2	4	1	1	3	1	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Salud	Cerro Colorado	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	1	1	2	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Servicios	Cayma	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Characato	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Paucarpata	3	4	2	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	1	4	3	3	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Manufactura	Jacobo Hunter	2	2	2	3	2	2	5	4	4	3	2	2	5	1	3	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Sachaca	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3
Generació	Fe	Univers	Salud	Alto Selv	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4

n X (1965 - 1980)	masculino	itaria		a Alegre																	
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Sabandía	5	3	5	5	1	5	2	4	4	4	4	1	3	1	3	2	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Sachaca	1	3	3	4	5	3	2	4	4	3	5	5	1	1	3	3	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Salud	Cerro Colorado	3	4	4	5	5	2	2	4	4	5	2	1	4	1	1	1	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Sabandía	3	2	2	2	3	2	1	4	4	2	4	3	5	1	4	5	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Manufactura	Miraflores	3	2	1	4	4	4	3	4	4	5	2	3	5	1	1	4	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Cayma	1	1	2	5	3	4	1	4	4	3	1	2	3	1	2	5	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	3	1	3	1	4	4	5	4	4	1	2	4	1	1	1	5	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Otros	Yanahuara	2	3	1	3	4	5	2	4	4	3	2	5	5	1	3	5	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Educación	Tiabaya	3	2	3	1	3	1	5	4	4	1	1	2	2	1	4	5	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Salud	Sachaca	3	3	3	1	1	5	1	4	4	5	5	2	4	1	4	4	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Otros	Uchumayo	5	1	1	2	5	5	2	4	4	3	1	1	1	1	1	4	4	3
Generación Y (198	Masc ul	Tecnica	Manufactura	Jacobo Hunter	2	5	1	2	4	5	3	4	4	2	4	4	4	1	4	1	4	3

1 - 1996)	ino																					
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Manufactura	Tiabaya	1	1	2	1	5	4	2	4	4	1	3	2	2	1	5	4	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Servicios	Jacobo Hunter	5	2	1	5	3	2	3	4	4	3	5	5	2	1	3	3	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Mollebaya	4	4	1	1	2	5	1	4	4	5	2	1	4	1	3	3	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Salud	José Luis Bustamante y R	4	5	3	5	5	1	4	4	4	4	1	4	1	1	4	5	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Administración publica	Socabaya	3	3	5	4	2	5	3	4	4	5	2	1	3	1	3	4	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Comercio	Miraflores	3	4	1	2	1	2	1	4	4	4	2	3	5	1	5	1	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Comercio	Cayma	3	4	4	2	2	1	1	4	4	2	4	3	2	1	2	3	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Salud	Socabaya	2	5	4	2	2	1	3	4	4	2	4	1	5	1	3	2	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Educación	Characato	1	2	4	4	3	1	1	4	4	2	4	2	1	1	3	1	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Comercio	Sabandía	4	5	2	4	2	5	5	4	4	4	2	2	5	1	3	2	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Educación	Mariano Melgar	2	4	2	4	3	2	5	4	4	5	5	4	3	1	4	1	4	3
Generación Y (1981 -	Masculino	Universitaria	Educación	Characato	3	4	4	5	3	4	1	4	4	1	4	2	4	1	1	3	4	3

1996)																						
Generación Y (1981-1996)	Masculino	Universitaria	Otros	Jacobo Hunter	5	1	3	2	1	5	5	4	4	4	3	1	3	1	5	2	4	3
Generación Y (1981-1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Yanahuara	2	4	4	3	5	4	2	4	4	3	1	4	5	1	5	1	4	3
Generación Y (1981-1996)	Femenino	Universitaria	Educación	Socabaya	2	3	1	2	5	3	3	4	4	4	5	5	3	1	4	1	4	3
Generación Y (1981-1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Mariano Melgar	3	3	1	4	2	4	1	4	4	3	2	5	5	1	4	5	4	3
Generación Y (1981-1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Jacobo Hunter	2	4	5	3	2	5	2	4	4	3	2	3	4	1	2	5	4	4
Generación Y (1981-1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Mariano Melgar	5	2	2	3	3	5	4	4	4	5	5	2	4	1	2	3	4	4
Generación Y (1981-1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Mariano Melgar	1	2	2	2	3	4	5	4	4	3	1	3	4	1	1	5	4	4
Generación Y (1981-1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Mollebaya	5	2	3	4	1	1	5	4	4	4	2	4	4	1	2	3	4	4
Generación Y (1981-1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Quequeña	3	1	5	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	1	1	5	4	4
Generación Y (1981-1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Cayma	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	2	1	4	4
Generación Y (1981-1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Quequeña	4	1	5	1	5	4	1	4	4	1	3	2	4	1	3	2	4	4
Generación Y (1981-1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Jacobo Hunter	1	3	1	1	1	3	4	4	4	1	3	1	4	1	4	2	4	4

Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Mariano Melgar	1	5	4	1	3	2	5	4	4	4	3	5	4	1	3	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Uchumayo	3	5	4	4	4	5	1	4	4	1	4	3	4	1	5	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Uchumayo	4	2	5	5	3	2	5	4	4	5	1	4	4	1	1	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Sabandía	3	2	5	2	5	1	4	4	4	5	3	3	4	1	4	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Cayma	4	3	5	4	2	3	4	4	4	3	1	2	4	1	5	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Sabandía	1	2	1	3	4	1	4	4	4	5	5	1	4	1	2	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Mariano Melgar	2	4	4	5	3	5	5	4	4	3	3	2	4	1	5	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Miraflores	5	2	3	1	5	3	5	4	4	4	3	4	4	1	4	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Cerro Colorado	5	3	1	2	4	1	5	4	4	2	1	2	4	1	2	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	2	2	4	2	5	1	1	4	4	3	5	2	4	1	3	1	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Mollebaya	2	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	5	4	1	2	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Mariano Melgar	2	1	1	3	3	4	4	4	4	3	2	1	4	1	3	1	4	4

Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Educación	Sabandía	4	2	5	2	3	2	3	4	4	1	3	4	4	1	2	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Educación	Alto Selva Alegre	4	1	3	2	1	4	3	4	4	1	1	2	4	1	5	2	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Mariano Melgar	1	4	5	2	4	5	2	4	4	2	4	3	4	1	4	1	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Sabandía	3	4	2	1	3	1	3	4	4	1	3	2	4	1	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Cayma	3	1	4	1	1	5	5	4	4	2	4	4	4	1	1	1	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Sachaca	3	1	5	3	5	2	1	4	4	3	4	1	4	1	3	2	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Sachaca	1	3	5	1	2	5	4	4	4	1	3	5	4	1	2	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Mollebaya	2	3	5	3	3	5	4	4	4	1	2	3	4	1	5	1	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Yanahuara	4	3	3	3	1	2	4	4	4	2	1	4	4	1	3	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Mollebaya	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	2	2	4	1	4	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Miraflores	1	4	1	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1	3	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Arequipa	2	4	4	3	2	4	2	4	4	2	2	1	4	1	2	5	4	4

Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Characato	4	2	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	1	5	2	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Mariano Melgar	2	5	2	5	3	2	3	4	4	5	4	2	4	1	4	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Miraflores	2	1	5	3	3	1	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Jacobo Hunter	5	4	1	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	1	5	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Sabandía	5	2	1	4	1	5	4	4	4	5	4	2	4	1	4	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Uchumayo	4	2	4	1	4	3	3	4	4	4	2	3	4	1	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Characato	5	4	1	5	4	3	5	4	4	2	2	2	4	1	5	2	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Servicios	Miraflores	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Sabandía	1	1	5	4	2	2	3	4	4	4	4	1	4	1	2	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Alto Selva Alegre	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	1	2	4	1	4	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Miraflores	1	5	4	2	3	5	3	3	4	1	2	4	4	1	2	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Characato	5	1	5	3	5	5	1	3	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4

Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Yanahuara	2	2	4	1	2	5	2	3	4	5	5	2	4	1	5	1	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Cayma	3	1	1	4	1	5	2	3	4	5	3	5	4	1	3	1	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Paucarpata	4	2	4	2	1	5	2	3	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Arequipa	1	5	1	1	2	2	5	3	4	4	2	1	4	1	3	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Servicios	Alto Selva Alegre	3	3	3	2	1	2	4	3	4	1	1	4	4	1	4	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Servicios	José Luis Bustamante y R	3	3	5	4	5	2	1	3	4	3	5	4	4	1	3	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Servicios	Quequeña	4	2	1	5	1	2	4	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Comercio	Sachaca	3	3	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	1	5	4	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Mariano Melgar	4	4	4	3	5	3	4	2	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Mariano Melgar	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Servicios	Jacobo Hunter	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5	1	4	4	4	4

Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Educación	Cerro Colorado	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Cayma	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Salud	Mariano Melgar	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	2	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Salud	Alto Selva Alegre	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Salud	Cerro Colorado	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Miraflores	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	2	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Mariano Melgar	2	3	2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	1	2
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Characato	1	3	1	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	1	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Administración publica	Mollebaya	1	3	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	1	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Administración publica	Paucarpata	2	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	5	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Tiabaya	1	3	5	4	1	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	3	5	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Administración publica	Mollebaya	3	3	3	1	1	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	3	3	4
Generació	Mas	Tecnica	Admini	Cayma	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	1	4

n X (1965 - 1980)	culino		stración publica																		
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Mollebaya	5	3	5	1	5	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	3	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Yura	4	3	3	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	5	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Servicios	Sabandía	1	3	3	5	1	1	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	3	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Servicios	José Luis Bustamante y R	2	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	2	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Servicios	Yanahuara	3	3	1	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	3	2	2
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Servicios	Mariano Melgar	4	3	4	2	2	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	2	3
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Servicios	Mariano Melgar	2	3	5	2	3	1	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	3	1
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Servicios	Uchumayo	2	3	4	3	5	1	4	4	4	5	3	4	4	1	4	3	2	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Servicios	Queqüeña	3	3	4	5	1	2	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	4	1
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Servicios	Cerro Colorado	5	3	4	1	4	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	5	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Servicios	Socabaya	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	3	5
Generación X (196	Masc ul	Posgrado	Servicios	Cerro Colorado	5	3	2	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	1	3

5 - 1980)	ino																				
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Yanahuara	3	3	1	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	5	1	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Queqüeña	2	3	4	5	1	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	5	3	1
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Mollebaya	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	1	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Socabaya	5	3	3	2	1	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	4	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Miraflores	3	3	2	5	4	1	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	1	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Paucarpata	1	3	2	4	1	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	3	2	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	Cerro Colorado	4	3	5	4	5	2	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	3	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Educación	Sabandía	1	3	1	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	3	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Educación	Cayma	3	3	1	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	4	2
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Educación	Miraflores	3	3	3	3	5	2	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	2	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Administración publica	Paucarpata	2	3	3	5	1	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	1	2
Generación X (1965 -	Femeni	Tecnica	Administración publica	Jacobo Hunter	2	3	1	1	1	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	3	1

1980)	no																				
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Administración publica	José Luis Bustamante y R	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	3	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Miraflores	5	3	2	1	5	1	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	1	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Socabaya	5	3	1	4	4	1	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	5	1
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Sabandía	5	3	3	3	2	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	1	1
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Arequipa	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	3	1
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Characato	4	3	5	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	3	2	2
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Sachaca	4	3	3	1	1	2	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	1	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Mollebaya	2	3	2	1	1	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Paucarpata	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	1	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Servicios	Cerro Colorado	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	2	4	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Salud	José Luis Bustamante y R	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Paucarpata	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	4	5

Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Salud	Cayma	3	3	3	2	2	2	5	4	5	5	3	3	5	1	3	2	2	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	3	3	3	2	4	3	5	4	5	5	4	4	5	1	4	4	3	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Alto Selva Alegre	3	4	2	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	1	3	4	3	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	3	4	3	2	2	3	3	5	4	4	5	3	2	5	4	3	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Comercio	Arequipa	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Manufactura	Cayma	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Secundaria	Otros	Alto Selva Alegre	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Secundaria	Comercio	José Luis Bustamante y R	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	Cayma	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Salud	Paucarpata	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Characato	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Otros	Jacobo Hunter	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Generació	Mas	Tecnica	Servicios	Characato	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3

n Y (1981 - 1996)	culino																				
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	3	2	5	3	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Characato	4	4	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Manufactura	Arequipa	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Comercio	Arequipa	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	3	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	4	5	4	3	5	4	4	5	2	3	3	4	3	2	4	4	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Servicios	José Luis Bustamante y R	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Cerro Colorado	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Comercio	Arequipa	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Servicios	José Luis Bustamante y R	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	José Luis Bustamante y R	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5
Generación X (196	Masc ul	Posgrado	Administración	Socabaya	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4

5 - 1980)	ino		publica																		
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Servicios	Arequipa	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Comercio	Paucarpata	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Mariano Melgar	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Educación	Cayma	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Manufactura	Cerro Colorado	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	3	3	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Servicios	Mariano Melgar	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Miraflores	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Quequeña	4	1	5	1	5	4	1	4	4	1	3	2	4	1	3	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Jacobo Hunter	1	3	1	1	1	3	4	4	4	1	3	1	4	1	4	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Mariano Melgar	1	5	4	1	3	2	5	4	4	4	3	5	4	1	3	4	4	4
Generación Y (1981 -	Femeni	Tecnica	Servicios	Uchumayo	3	5	4	4	4	5	1	4	4	1	4	3	4	1	5	3	4	4

1996)	no																				
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Servicios	Uchumayo	4	2	5	5	3	2	5	4	4	5	1	4	4	1	1	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Servicios	Sabandía	3	2	5	2	5	1	4	4	4	5	3	3	4	1	4	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Servicios	Cayma	4	3	5	4	2	3	4	4	4	3	1	2	4	1	5	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Servicios	Sabandía	1	2	1	3	4	1	4	4	4	5	5	1	4	1	2	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Servicios	Mariano Melgar	2	4	4	5	3	5	5	4	4	3	3	2	4	1	5	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Servicios	Miraflores	5	2	3	1	5	3	5	4	4	4	3	4	4	1	4	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Cerro Colorado	5	3	1	2	4	1	5	4	4	2	1	2	4	1	2	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	2	2	4	2	5	1	1	4	4	3	5	2	4	1	3	1	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Mollebaya	2	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	5	4	1	2	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Mariano Melgar	2	1	1	3	3	4	4	4	4	3	2	1	4	1	3	1	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Educación	Sabandía	4	2	5	2	3	2	3	4	4	1	3	4	4	1	2	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Educación	Alto Selva Alegre	4	1	3	2	1	4	3	4	4	1	1	2	4	1	5	2	4	4

Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Educación	Mariano Melgar	1	4	5	2	4	5	2	4	4	2	4	3	4	1	4	1	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Educación	Sabandía	3	4	2	1	3	1	3	4	4	1	3	2	4	1	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Educación	Cayma	3	1	4	1	1	5	5	4	4	2	4	4	4	1	1	1	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Educación	Sachaca	3	1	5	3	5	2	1	4	4	3	4	1	4	1	3	2	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Educación	Sachaca	1	3	5	1	2	5	4	4	4	1	3	5	4	1	2	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Educación	Mollebaya	2	3	5	3	3	5	4	4	4	1	2	3	4	1	5	1	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Educación	Yanahuara	4	3	3	3	1	2	4	4	4	2	1	4	4	1	3	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Educación	Mollebaya	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	2	2	4	1	4	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Administración publica	Miraflores	1	4	1	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1	3	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Administración publica	Arequipa	2	4	4	3	2	4	2	4	4	2	2	1	4	1	2	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Administración publica	Characato	4	2	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	1	5	2	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Mariano Melgar	2	5	2	5	3	2	3	4	4	5	4	2	4	1	4	4	4	4

Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Miraflores	2	1	5	3	3	1	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Jacobo Hunter	5	4	1	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	1	5	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Sabandía	5	2	1	4	1	5	4	4	4	5	4	2	4	1	4	5	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Uchumayo	4	2	4	1	4	3	3	4	4	4	2	3	4	1	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Characato	5	4	1	5	4	3	5	4	4	2	2	2	4	1	5	2	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Servicios	Miraflores	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Sabandía	1	1	5	4	2	2	3	4	4	4	4	1	4	1	2	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Alto Selva Alegre	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	1	2	4	1	4	2	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Miraflores	1	5	4	2	3	5	3	3	4	1	2	4	4	1	2	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Characato	5	1	5	3	5	5	1	3	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Yanahuara	2	2	4	1	2	5	2	3	4	5	5	2	4	1	5	1	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Cayma	3	1	1	4	1	5	2	3	4	5	3	5	4	1	3	1	4	4

Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Paucarpata	4	2	4	2	1	5	2	3	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Servicios	Arequipa	1	5	1	1	2	2	5	3	4	4	2	1	4	1	3	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Servicios	Alto Selva Alegre	3	3	3	2	1	2	4	3	4	1	1	4	4	1	4	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Servicios	José Luis Bustamante y R	3	3	5	4	5	2	1	3	4	3	5	4	4	1	3	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Servicios	Quequeña	4	2	1	5	1	2	4	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Comercio	Sachaca	3	3	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	1	5	4	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Mariano Melgar	4	4	4	3	5	3	4	2	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Mariano Melgar	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Servicios	Jacobo Hunter	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5	1	4	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Educación	Cerro Colorado	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Cayma	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
Generació	Mas	Univers	Salud	Mariano	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	2	4

n X (1965 - 1980)	culino	itaria		Melgar																	
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Salud	Alto Selva Alegre	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Salud	Cerro Colorado	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Miraflores	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	2	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Mariano Melgar	2	3	2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	1	2
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Characato	1	3	1	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	1	1
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	3	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Miraflores	5	3	2	1	5	1	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	1	1
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Socabaya	5	3	1	4	4	1	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	5	1
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	Sabandía	5	3	3	3	2	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	1	1
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Arequipa	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	3	1
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Characato	4	3	5	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	3	2	2
Generación X (196	Masc ul	Posgrado	Administración	Sachaca	4	3	3	1	1	2	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	1	3

5 - 1980)	ino		publica																		
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Mollebaya	2	3	2	1	1	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	1	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Educación	Paucarpata	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	1	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Servicios	Cerro Colorado	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	2	4	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Salud	José Luis Bustamante y R	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Administración publica	Paucarpata	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Salud	Cayma	3	3	3	2	2	2	5	4	5	5	3	3	5	1	3	2	2	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	3	3	3	2	4	3	5	4	5	5	4	4	5	1	4	4	3	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Alto Selva Alegre	3	4	2	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	1	3	4	3	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	3	4	3	2	2	3	3	5	4	4	5	3	2	5	4	3	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Posgrado	Comercio	Arequipa	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Manufactura	Cayma	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4
Generación Y (1981 -	Masculino	Secundaria	Otros	Alto Selva Alegre	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5

1996)																					
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Secundaria	Comercio	José Luis Bustamante y R	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	Cayma	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Salud	Paucarpata	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Servicios	Characato	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Otros	Jacobo Hunter	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Servicios	Characato	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Universitaria	Administración publica	José Luis Bustamante y R	3	2	5	3	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Posgrado	Administración publica	Characato	4	4	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Manufactura	Arequipa	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4
Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Universitaria	Comercio	Arequipa	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	3	4	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	4	5	4	3	5	4	4	5	2	3	3	4	3	2	4	4	5	5
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Posgrado	Servicios	José Luis Bustamante y R	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4

Generación Y (1981 - 1996)	Masculino	Tecnica	Administración publica	Cerro Colorado	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Tecnica	Comercio	Arequipa	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Tecnica	Servicios	José Luis Bustamante y R	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Universitaria	Servicios	José Luis Bustamante y R	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Educación	José Luis Bustamante y R	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5
Generación X (1965 - 1980)	Masculino	Posgrado	Administración publica	Socabaya	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4
Generación X (1965 - 1980)	Femenino	Universitaria	Servicios	Arequipa	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4
Generación Y (1981 - 1996)	Femenino	Tecnica	Comercio	Paucarpata	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4

Anexo 4 Codebook

variable	descripcion
id	Identificador correlativo
timestamp	Marca temporal (si existió en el archivo)
SD1	Generación
SD2	Sexo
SD3	Nivel educativo
SD4	Sector económico
SD5	Distrito de residencia
IL_Q1	Ítem Likert 1 a 5
IL_Q2	Ítem Likert 1 a 5
IL_Q3	Ítem Likert 1 a 5
IL_Q4	Ítem Likert 1 a 5
IL_Q5	Ítem Likert 1 a 5
IL_Q6	Ítem Likert 1 a 5
AI_FU1	Ítem Likert 1 a 5
AI_FU2	Ítem Likert 1 a 5
AI_FU3	Ítem Likert 1 a 5
AI_IS1	Ítem Likert 1 a 5
AI_IS2	Ítem Likert 1 a 5
AI_IS3	Ítem Likert 1 a 5
AI_CF1	Ítem Likert 1 a 5
AI_CF2	Ítem Likert 1 a 5
AI_CF3	Ítem Likert 1 a 5
AI_IU1	Ítem Likert 1 a 5
AI_IU2	Ítem Likert 1 a 5
AI_IU3	Ítem Likert 1 a 5