

JMNJE V4. N1. 114

**Relación entre clima organizacional y ansiedad al reemplazo por
inteligencia artificial**

***Relationship between organizational climate and anxiety about replacement
by artificial intelligence***

Autores:

Diana Carolina Merizalde Véliz
Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador
dmerizalde@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-9588-8210>

Esteban Fernando Torres Perez
Investigador Independiente
Milagro – Ecuador
esteban.ftp23@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0003-9814-719X>

Wladimir Rodolfo Serrano Garcés
CIDPROS – Centro de Innovación y Desarrollo Profesional
Milagro – Ecuador
elwlad21@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7188-143X>

Martha Clemencia Garcia Cifuentes
Investigador Independiente
Milagro – Ecuador
marthygar@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-9970-7154>

Diana Katherine Pincay Cedeño
Investigador Independiente
Milagro – Ecuador
dianapincay.27@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3452-7276>

Autor de correspondencia: Diana Carolina Merizalde Véliz, dmerizalde@uteq.edu.ec

Enviado: 13-05-2026
Aceptado: 31-08-2026

Revisado: 04-07-2026
Publicado: 01-09-2026



Cómo citar este artículo:

Merizalde Véliz, D. C., Torres Perez, E. F., Serrano Garcés, W. R., Garcia Cifuentes, M. C., & Pincay Cedeño, D. K. (2026). Relación entre clima organizacional y ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial. *Journal of Multidisciplinary Novel Journeys & Explorations*, 4(1), 1-22. <https://doi.org/10.63688/jq7any33>

© 2026; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea correctamente citada.



RESUMEN

Introducción: La incorporación de inteligencia artificial en los entornos laborales ha generado nuevas preocupaciones relacionadas con la continuidad del empleo, la adaptación tecnológica y la estabilidad profesional. **Objetivo:** Determinar la relación entre el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial en trabajadores. **Metodología:** Se desarrolló una investigación cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 153 trabajadores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicaron dos cuestionarios tipo Likert de 20 ítems cada uno. La fiabilidad fue de $\alpha = ,973$ para clima organizacional y $\alpha = ,967$ para ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial. **Resultados:** El clima organizacional predominó en nivel medio con 39,9 %, mientras que la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial también se concentró principalmente en nivel medio con 38,6 %. Se identificó una correlación negativa alta y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = -,702$; $p < ,001$). Las correlaciones entre dimensiones oscilaron entre $r = -,498$ y $r = -,684$. **Conclusión:** Un mayor clima organizacional se asocia con menores niveles de ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial, mientras que condiciones organizacionales menos favorables se relacionan con mayor ansiedad. El diseño correlacional no permite establecer causalidad.

Palabras clave: clima organizacional; inteligencia artificial; ansiedad laboral; reemplazo laboral; trabajadores.

ABSTRACT

Introduction: The incorporation of artificial intelligence into workplace environments has generated new concerns related to job continuity, technological adaptation, and professional stability. **Objective:** To determine the relationship between organizational climate and anxiety about replacement by artificial intelligence among workers. **Methodology:** A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational study was conducted with a sample of 153 workers selected through non-probability convenience sampling. Two 20-item Likert-type questionnaires were administered. Reliability was $\alpha = .973$ for organizational climate and $\alpha = .967$ for anxiety about replacement by artificial intelligence. **Results:** Organizational climate was predominantly at a medium level, accounting for 39.9%, while anxiety about replacement by artificial intelligence was also mainly concentrated at a medium level, with 38.6%. A high, negative, and statistically significant correlation was identified between both variables ($r = -.702$; $p < .001$). Correlations between dimensions ranged from $r = -.498$ to $r = -.684$. **Conclusion:** A more favorable organizational climate is associated with lower levels of anxiety about replacement by artificial intelligence, whereas less favorable organizational conditions are related to higher anxiety. The correlational design does not allow causal relationships to be established.

Keywords: organizational climate; artificial intelligence; job anxiety; job replacement; workers.



1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de inteligencia artificial en los entornos laborales está modificando procesos, funciones y formas de organización del trabajo, al tiempo que genera nuevas exigencias de adaptación para los trabajadores. García et al. (2024) señalan que estas tecnologías pueden influir en el bienestar laboral, mientras que Rosca y Stancu (2024) destacan que su integración transforma las dinámicas entre personas, tareas y sistemas inteligentes. En este escenario, el clima organizacional adquiere relevancia porque refleja la percepción de los trabajadores sobre la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el apoyo recibido y las condiciones en las que desarrollan sus actividades.

Uno de los principales problemas asociados con la incorporación de inteligencia artificial es la percepción de amenaza sobre la continuidad y transformación del empleo. Rhee y Jin (2021) identificaron que la ansiedad vinculada con el posible reemplazo por inteligencia artificial se relaciona con la incertidumbre laboral, mientras que Hartono et al. (2025) encontraron vínculos entre la conciencia sobre las capacidades de la IA y la percepción de inseguridad laboral. Esta preocupación puede expresarse mediante temor a la sustitución, dudas sobre la capacidad para competir con nuevas tecnologías y preocupación respecto de la permanencia profesional.

La respuesta de los trabajadores ante esta amenaza puede intensificarse cuando el contexto organizacional presenta deficiencias en comunicación, apoyo, liderazgo o condiciones de trabajo. Inoue et al. (2023) encontraron relaciones entre el clima de seguridad psicosocial y el malestar psicológico, mientras que Ruzungunde et al. (2023) identificaron al clima organizacional como un factor relacionado con la salud mental de los empleados. En contextos de transformación tecnológica, estas condiciones pueden adquirir mayor relevancia, debido a que la incertidumbre sobre los cambios laborales requiere recursos organizacionales que permitan comprender, afrontar y procesar las nuevas exigencias.

Estudiar conjuntamente el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial se justifica por la necesidad de comprender cómo las condiciones percibidas dentro de la organización se relacionan con las respuestas psicológicas generadas por la transformación tecnológica. Liu et al. (2024) encontraron que el clima organizacional mantiene relaciones positivas con la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.



Asimismo, Avtalion et al. (2025) evidenciaron que un clima digital favorable puede contribuir al bienestar de los empleados durante los procesos de transformación digital, lo que permite considerar al entorno organizacional como un componente relevante frente a los cambios derivados de la tecnología.

La investigación también se justifica porque la ansiedad relacionada con la inteligencia artificial comprende distintas manifestaciones que pueden afectar la experiencia laboral. Alsudays (2026) identifica este fenómeno como multidimensional, mientras que Fang et al. (2026) explican que la presencia de inteligencia artificial puede generar ansiedad laboral mediante el estrés asociado con su utilización. Además, Uygungil-Erdogan et al. (2025) relacionan la ansiedad ante la IA con la intención de rotación laboral. Estas evidencias muestran la necesidad de analizar factores organizacionales que puedan asociarse con una mayor o menor presencia de preocupación frente al posible reemplazo tecnológico.

La importancia del estudio radica en examinar si condiciones organizacionales favorables se relacionan con menores niveles de ansiedad ante el reemplazo por inteligencia artificial. McLinton et al. (2023) destacan la relevancia del apoyo entre compañeros y del clima de seguridad psicosocial frente a procesos de desgaste laboral. De manera complementaria, Shabbir et al. (2026) analizan el apoyo organizacional percibido como un componente relacionado con la ansiedad por inteligencia artificial y la inseguridad laboral. Desde esta perspectiva, un clima caracterizado por comunicación adecuada, relaciones interpersonales favorables, liderazgo, apoyo y organización del trabajo puede asociarse con menores respuestas de amenaza e incertidumbre.

A partir de estos antecedentes, resulta pertinente analizar la relación entre el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial en trabajadores. Fu y Zhang (2026) muestran que factores como el liderazgo transformacional pueden modificar las respuestas de inseguridad laboral asociadas con la aplicación de inteligencia artificial, mientras que Kınış et al. (2026) destacan la intervención del liderazgo en los efectos laborales de la ansiedad ante estas tecnologías. En consecuencia, el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial, considerando que menores niveles de clima organizacional pueden asociarse con mayores niveles de ansiedad.



El clima organizacional comprende las percepciones que desarrollan los trabajadores sobre las condiciones internas de la organización y sobre la manera en que estas influyen en su experiencia laboral. Estas percepciones incluyen aspectos vinculados con la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el apoyo recibido y la organización del trabajo. Liu et al. (2024) encontraron que el clima organizacional mantiene relaciones significativas con la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, mientras que Tsui (2021) evidenció su relación con el estrés y el bienestar de los empleados. En consecuencia, el clima organizacional constituye un indicador de cómo los trabajadores valoran el entorno en el que desempeñan sus funciones.

Las relaciones sociales y las condiciones psicosociales forman parte de la configuración del clima organizacional. Inoue et al. (2023) determinaron que el clima de seguridad psicosocial se relaciona con el malestar psicológico y el compromiso laboral mediante las demandas y los recursos presentes en el trabajo. De manera complementaria, McLinton et al. (2023) analizaron el papel del apoyo entre compañeros frente al agotamiento y señalaron la relevancia del clima de seguridad psicosocial en estas relaciones. Estos antecedentes permiten comprender que un clima favorable proporciona condiciones de comunicación, confianza y apoyo que pueden contribuir a una experiencia laboral psicológicamente más segura.

La transformación tecnológica ha incorporado nuevos elementos en la valoración del clima organizacional, debido a que los trabajadores también interpretan la manera en que la organización gestiona los procesos digitales. Avtalion et al. (2025) identificaron que el clima digital se relaciona con el bienestar de los empleados durante los procesos de transformación digital. Asimismo, Reeves et al. (2024) muestran que la percepción de seguridad dentro de la organización forma parte de la experiencia laboral y de la salud mental de los trabajadores. En contextos donde se incorpora inteligencia artificial, un clima caracterizado por comunicación adecuada, relaciones favorables, liderazgo y organización del trabajo puede ofrecer mayores recursos para afrontar los cambios tecnológicos.

La ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial puede entenderse como una respuesta de preocupación, temor e inseguridad que surge cuando los trabajadores perciben que los sistemas de inteligencia artificial podrían sustituir sus funciones, reducir la necesidad de determinadas competencias o afectar su continuidad laboral. Rhee y Jin (2021)



estudiaron específicamente la ansiedad provocada por la posibilidad de reemplazo mediante inteligencia artificial y encontraron relaciones con la incertidumbre laboral y la satisfacción en el trabajo. Esta ansiedad se origina en la evaluación que realiza el trabajador sobre el alcance de la tecnología y sus posibles consecuencias para su puesto y desarrollo profesional. La ansiedad frente a la inteligencia artificial comprende distintas dimensiones relacionadas con la amenaza laboral y con la capacidad percibida para adaptarse al cambio tecnológico. Alsudays (2026) identifica la ansiedad por inteligencia artificial como un fenómeno multidimensional presente entre los trabajadores, mientras que Kim y Kim (2024) analizan la inseguridad laboral inducida por IA y destacan la importancia de la autoeficacia tecnológica. Desde esta perspectiva, la preocupación no se limita a la pérdida inmediata del puesto, sino que también comprende la competencia frente a nuevas tecnologías, la posible pérdida de vigencia profesional y la incertidumbre respecto de las oportunidades laborales futuras.

Las respuestas emocionales generadas por la incorporación de inteligencia artificial pueden afectar diferentes ámbitos de la experiencia laboral. Fang et al. (2026) encontraron que la inteligencia artificial puede relacionarse con la ansiedad laboral mediante el estrés asociado con estas tecnologías. Uygungil-Erdogan et al. (2025), por su parte, relacionaron la ansiedad ante la IA con la intención de abandonar la organización, mientras que Zhao et al. (2025) examinaron su asociación con la satisfacción con la vida entre trabajadores del sector servicios. Estos resultados indican que la ansiedad ante el reemplazo por IA puede expresarse mediante preocupación recurrente, tensión emocional, inseguridad profesional y percepción de amenaza sobre el futuro del empleo.

La relación entre clima organizacional y ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial puede comprenderse a partir de los recursos que proporciona el entorno laboral para afrontar situaciones de incertidumbre tecnológica. Un trabajador que percibe comunicación clara, relaciones interpersonales favorables, apoyo organizacional y condiciones de trabajo adecuadas dispone de mayores referencias para interpretar los cambios introducidos por la inteligencia artificial. Ruzungunde et al. (2023) relacionaron el clima organizacional con la salud mental de los empleados, mientras que Natarajan y Prathiba (2021) analizaron específicamente la relación entre clima organizacional y ansiedad laboral. Estos antecedentes



permiten plantear que condiciones organizacionales menos favorables pueden coexistir con mayores respuestas de ansiedad.

El liderazgo y el apoyo organizacional adquieren especial importancia cuando los trabajadores perciben amenazas vinculadas con la automatización. Fu y Zhang (2026) encontraron que el liderazgo transformacional puede moderar la relación entre la aplicación de inteligencia artificial y la inseguridad laboral. De manera complementaria, Shabbir et al. (2026) analizaron el apoyo organizacional percibido en la relación entre ansiedad por inteligencia artificial e inseguridad laboral. Estas evidencias indican que la manera en que una organización comunica, acompaña y gestiona la transformación tecnológica puede relacionarse con la intensidad de la incertidumbre, el temor y las respuestas emocionales experimentadas por sus trabajadores (Simon et al., 2024).

Desde esta perspectiva, el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial pueden mantener una relación inversa. Un clima organizacional más favorable puede asociarse con menores niveles de ansiedad al proporcionar comunicación, apoyo, liderazgo y condiciones laborales que faciliten la adaptación frente a los cambios tecnológicos; por el contrario, un clima menos favorable puede relacionarse con una mayor percepción de amenaza e inseguridad. Kınış et al. (2026) destacan el papel del liderazgo transformacional frente a los efectos de la ansiedad por inteligencia artificial, mientras que García et al. (2024) muestran que la manera en que se incorpora la IA puede relacionarse con el bienestar laboral. Por ello, resulta teóricamente pertinente examinar la relación entre ambas variables bajo una dirección inversa.

2. METODOLOGÍA

Enfoque y diseño de la investigación

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, debido a que las variables clima organizacional y ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial fueron medidas mediante puntuaciones numéricas obtenidas a partir de instrumentos estructurados. Se adoptó un diseño no experimental, puesto que las variables fueron observadas en las condiciones en que se presentan dentro del contexto laboral, sin manipulación deliberada por parte de los investigadores. El estudio fue de corte transversal, ya que la información se recopiló en un



único momento, y de alcance correlacional, debido a que se orientó a determinar la dirección y magnitud de la relación existente entre ambas variables.

Población y muestra

La muestra estuvo constituida por 153 trabajadores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La incorporación de los participantes respondió a criterios de accesibilidad y disponibilidad para formar parte del estudio. Se consideraron trabajadores laboralmente activos, mayores de edad y con capacidad para valorar las condiciones presentes en su entorno organizacional, así como sus percepciones relacionadas con la incorporación de inteligencia artificial y sus posibles efectos sobre el trabajo. La participación fue voluntaria y la información recopilada fue tratada de manera anónima y utilizada exclusivamente con fines de investigación.

Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios estructurados con escala tipo Likert de cinco alternativas de respuesta: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre. Cada cuestionario estuvo compuesto por 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones de cinco ítems cada una. La orientación de los instrumentos permitió que las puntuaciones altas en clima organizacional representaran percepciones más favorables del entorno laboral, mientras que las puntuaciones altas en ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial expresaran mayores niveles de preocupación, amenaza e inseguridad frente a las posibles consecuencias laborales de esta tecnología.

El cuestionario correspondiente al clima organizacional estuvo organizado en cuatro dimensiones: comunicación organizacional, relaciones interpersonales, liderazgo y apoyo organizacional, y condiciones y organización del trabajo. La comunicación organizacional evaluó la claridad, oportunidad y disponibilidad de la información dentro del entorno laboral. Las relaciones interpersonales abordaron la calidad de la interacción, cooperación y respeto entre los trabajadores. La dimensión liderazgo y apoyo organizacional examinó la orientación, respaldo y acompañamiento proporcionados dentro de la organización, mientras que condiciones y organización del trabajo consideró aspectos relacionados con la distribución de funciones, recursos y condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales.



La ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial también fue medida mediante un cuestionario de 20 ítems distribuido en cuatro dimensiones: percepción de amenaza laboral, preocupación por la competencia tecnológica, respuesta emocional ante la IA e inseguridad sobre el futuro profesional. La percepción de amenaza laboral examinó el temor a que la inteligencia artificial sustituya funciones o reduzca oportunidades de empleo. La preocupación por la competencia tecnológica evaluó la percepción del trabajador sobre sus capacidades frente al avance de estas tecnologías. La respuesta emocional ante la IA consideró manifestaciones de inquietud, tensión y preocupación, mientras que la inseguridad sobre el futuro profesional abordó las dudas relacionadas con la permanencia, estabilidad y desarrollo laboral.

Fiabilidad de los instrumentos

La consistencia interna de los instrumentos se evaluó mediante una prueba piloto equivalente al 20 % de la muestra definitiva. Debido a que la muestra estuvo conformada por 153 trabajadores, el porcentaje establecido correspondió aproximadamente a 31 participantes. La fiabilidad se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El cuestionario de clima organizacional, integrado por 20 ítems, alcanzó un coeficiente de $\alpha = ,973$, mientras que el instrumento de ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial obtuvo $\alpha = ,967$. Estos valores evidenciaron una consistencia interna elevada en ambas escalas y respaldaron su utilización para la recolección de los datos del estudio.

Rangos de interpretación

Para la interpretación de las variables globales se consideraron los 20 ítems de cada instrumento, con puntuaciones comprendidas entre 1 y 5. En consecuencia, el puntaje mínimo posible fue de 20 y el máximo de 100. A partir de esta amplitud se establecieron tres niveles de interpretación: bajo, entre 20 y 46 puntos; medio, entre 47 y 73 puntos; y alto, entre 74 y 100 puntos. En el caso del clima organizacional, un nivel alto correspondió a una percepción más favorable del entorno de trabajo, mientras que un nivel bajo representó condiciones organizacionales menos favorables. Para la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial, un nivel alto indicó mayor ansiedad y un nivel bajo representó menor presencia de esta respuesta.

Para cada dimensión se consideraron cinco ítems, por lo que las puntuaciones posibles oscilaron entre 5 y 25 puntos. Se estableció un nivel bajo entre 5 y 11 puntos, un



nivel medio entre 12 y 18 puntos y un nivel alto entre 19 y 25 puntos. Estos rangos se aplicaron de manera uniforme a las cuatro dimensiones de cada variable, conservando el sentido de interpretación correspondiente: mayores puntuaciones en las dimensiones del clima organizacional indicaron condiciones más favorables, mientras que mayores puntuaciones en las dimensiones de ansiedad representaron una mayor presencia de amenaza, preocupación, respuesta emocional e inseguridad frente al posible reemplazo por inteligencia artificial.

Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos mediante los cuestionarios fueron codificados, organizados y procesados en el programa SPSS. El análisis descriptivo comprendió frecuencias y porcentajes para establecer la distribución de los participantes en los niveles bajo, medio y alto de cada variable y de sus respectivas dimensiones. Para el análisis inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson con el propósito de determinar la dirección y magnitud de la asociación entre el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial, así como entre las dimensiones que integraron ambas variables. Se consideraron pruebas bilaterales y un nivel de significación estadística de $p < ,05$.

La orientación de las puntuaciones permitió interpretar una correlación negativa como una relación inversa entre las variables: mayores niveles de clima organizacional se relacionan con menores niveles de ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial y, de manera equivalente, menores niveles de clima organizacional se asocian con mayores niveles de ansiedad. Esta misma lógica de interpretación se aplicó al análisis de las relaciones entre las dimensiones de ambas variables. El análisis correlacional permitió establecer asociaciones entre los constructos estudiados, sin atribuir relaciones de causalidad debido al carácter no experimental y transversal de la investigación.

3. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados de la variable clima organizacional

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47		30,7 %



Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	61	39,9 %
Alto	45	29,4 %
Total	153	100,0 %

Nota. Distribución de los participantes según los niveles establecidos para la variable clima organizacional.

Los resultados muestran que el clima organizacional se concentró principalmente en el nivel medio, con 61 trabajadores que representan el 39,9 % de la muestra. El nivel bajo correspondió al 30,7 %, mientras que el nivel alto alcanzó el 29,4 %. Aunque predomina una valoración intermedia del clima organizacional, la distribución entre los tres niveles es relativamente equilibrada. En particular, casi una tercera parte de los participantes se ubicó en el nivel bajo, lo que refleja la presencia de trabajadores que perciben condiciones organizacionales menos favorables.

Tabla 2

Resultados de las dimensiones de la variable clima organizacional

Nivel	Comunicación organizacional	Relaciones interpersonales	Liderazgo y apoyo organizacional	Condiciones y organización del trabajo
Bajo	50 (32,7 %)	48 (31,4 %)	50 (32,7 %)	50 (32,7 %)
Medio	51 (33,3 %)	55 (35,9 %)	51 (33,3 %)	55 (35,9 %)
Alto	52 (34,0 %)	50 (32,7 %)	52 (34,0 %)	48 (31,4 %)
Total	153 (100,0 %)	153 (100,0 %)	153 (100,0 %)	153 (100,0 %)

Nota. Clasificación de las cuatro dimensiones del clima organizacional según los rangos bajo, medio y alto definidos para el estudio.

En las dimensiones del clima organizacional se observa una distribución cercana entre los tres niveles. En comunicación organizacional y liderazgo y apoyo organizacional predominó ligeramente el nivel alto, con 34,0 % en ambos casos. Por su parte, relaciones interpersonales y condiciones y organización del trabajo presentaron su mayor proporción en el nivel medio, con 35,9 %. Los resultados evidencian que ninguna dimensión presenta una concentración



ampliamente dominante, aunque las condiciones y organización del trabajo registraron la menor proporción de participantes en nivel alto, con 31,4 %.

Tabla 3

Resultados de la variable ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	30,7 %
Medio	59	38,6 %
Alto	47	30,7 %
Total	153	100,0 %

Nota. Frecuencias y porcentajes correspondientes a los niveles de ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial en los trabajadores evaluados.

La ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial se ubicó principalmente en el nivel medio, con 59 trabajadores equivalentes al 38,6 % de la muestra. Los niveles bajo y alto presentaron exactamente la misma proporción, con 47 participantes y 30,7 % en cada categoría. Esta distribución muestra que, aunque el nivel medio concentra la mayor frecuencia, existe una presencia considerable de ansiedad alta, pues aproximadamente tres de cada diez trabajadores se encuentran en este nivel.

Tabla 4

Resultados de las dimensiones de la variable ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial

Nivel	Percepción de amenaza laboral	Preocupación por la competencia tecnológica	Respuesta emocional ante la IA	Inseguridad sobre el futuro profesional
Bajo	51 (33,3 %)	47 (30,7 %)	46 (30,1 %)	50 (32,7 %)
Medio	45 (29,4 %)	57 (37,3 %)	52 (34,0 %)	54 (35,3 %)
Alto	57 (37,3 %)	49 (32,0 %)	55 (35,9 %)	49 (32,0 %)
Total	153 (100,0 %)	153 (100,0 %)	153 (100,0 %)	153 (100,0 %)

Nota. Resultados obtenidos en las cuatro dimensiones que integran la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial.



La percepción de amenaza laboral presentó la mayor proporción de participantes en nivel alto, con 37,3 %, seguida de la respuesta emocional ante la IA, con 35,9 %. En cambio, la preocupación por la competencia tecnológica se concentró principalmente en el nivel medio, con 37,3 %, mientras que la inseguridad sobre el futuro profesional también predominó en este nivel, con 35,3 %. Estos resultados indican que la percepción directa de amenaza laboral y las respuestas emocionales frente a la IA muestran una presencia relativamente mayor en el nivel alto que las demás dimensiones.

Tabla 5

Correlación entre clima organizacional y ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial

		Clima organizacional	Ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial
Clima organizacional	Correlación de	1	-,702**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	153	153
Ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial	Correlación de	-,702**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	153	153

Nota. **La correlación es significativa en el nivel ,01 (bilateral). El valor de significación obtenido en SPSS (,000) se reporta en el texto como $p < ,001$.

Los resultados muestran una correlación negativa alta y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial ($r = -,702$; $p < ,001$; $N = 153$). La dirección negativa del coeficiente indica una relación inversa entre ambas variables: mayores niveles de clima organizacional se asocian con menores niveles de ansiedad frente al posible reemplazo laboral por inteligencia artificial. De manera equivalente, menores niveles de clima organizacional se relacionan con mayores niveles de ansiedad.

La magnitud del coeficiente evidencia una asociación considerable entre las percepciones del entorno organizacional y las respuestas de ansiedad relacionadas con la inteligencia artificial. En consecuencia, condiciones más favorables de comunicación, relaciones interpersonales,



liderazgo, apoyo y organización del trabajo tienden a coexistir con menores niveles de amenaza, preocupación tecnológica, respuesta emocional e inseguridad sobre el futuro profesional. Debido al diseño correlacional y transversal del estudio, este resultado demuestra asociación entre las variables, pero no permite establecer una relación causal.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial

		Percepción de amenaza laboral	Preocupación por la competencia tecnológica	Respuesta emocional ante la IA	Inseguridad sobre el futuro profesional
Comunicación organizacional	Correlación de				
	Pearson	-,610**	-,553**	-,592**	-,634**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	153	153	153	153
Relaciones interpersonales	Correlación de				
	Pearson	-,615**	-,583**	-,620**	-,684**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	153	153	153	153
Liderazgo y apoyo organizacional	Correlación de				
	Pearson	-,541**	-,554**	-,557**	-,603**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	153	153	153	153
Condiciones y organización del trabajo	Correlación de				
	Pearson	-,533**	-,498**	-,548**	-,569**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	153	153	153	153

Nota. Todas las correlaciones fueron negativas y estadísticamente significativas ($p < ,001$; $N = 153$). Los coeficientes oscilaron entre $r = -,498$ y $r = -,684$.

Los resultados muestran que todas las dimensiones del clima organizacional se relacionaron de manera negativa y significativa con las dimensiones de la ansiedad al reemplazo por



inteligencia artificial. La asociación de mayor magnitud se presentó entre relaciones interpersonales e inseguridad sobre el futuro profesional, con $r = -,684$, seguida de comunicación organizacional e inseguridad sobre el futuro profesional, con $r = -,634$, y relaciones interpersonales y respuesta emocional ante la IA, con $r = -,620$. Esto indica que mejores percepciones en estas dimensiones del clima organizacional se asociaron con menores niveles de ansiedad.

La correlación de menor magnitud se registró entre condiciones y organización del trabajo y preocupación por la competencia tecnológica, con $r = -,498$, aunque mantuvo significación estadística. En conjunto, los coeficientes obtenidos muestran una relación inversa consistente: a medida que mejoran la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el apoyo y las condiciones de trabajo, tienden a disminuir la percepción de amenaza laboral, la preocupación frente a la competencia tecnológica, las respuestas emocionales negativas y la inseguridad sobre el futuro profesional. Estos resultados expresan asociación y no permiten establecer causalidad.

4. DISCUSIÓN

Los resultados evidenciaron una correlación negativa alta y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial ($r = -,702$; $p < ,001$; $N = 153$). Este hallazgo indica que mayores niveles de clima organizacional se asociaron con menores niveles de ansiedad frente al posible reemplazo laboral por IA y, de manera equivalente, que condiciones organizacionales menos favorables se relacionaron con mayores niveles de ansiedad. La consistencia de esta relación también se observó entre las dimensiones, cuyos coeficientes oscilaron entre $r = -,498$ y $r = -,684$, lo que muestra que la asociación inversa estuvo presente en todos los componentes evaluados.

Estos resultados guardan relación con lo encontrado por Rhee y Jin (2021), quienes identificaron que la ansiedad por reemplazo mediante inteligencia artificial se correlacionó positivamente con la incertidumbre laboral ($r = ,688$; $p < ,001$) y negativamente con la satisfacción laboral ($r = -,512$; $p < ,001$). Los autores muestran que la percepción de que la IA puede sustituir el empleo puede incrementar la ansiedad y deteriorar la experiencia laboral. En el presente estudio, la inseguridad sobre el futuro profesional fue precisamente una de las dimensiones con asociaciones inversas más marcadas respecto del clima



organizacional, alcanzando $r = -.684$ con relaciones interpersonales y $r = -.634$ con comunicación organizacional. Esto respalda la interpretación de que un entorno organizacional más favorable puede coexistir con menores niveles de incertidumbre y ansiedad frente al reemplazo tecnológico.

Los hallazgos también son consistentes con Fu y Zhang (2026), quienes encontraron que la relación entre aplicación de inteligencia artificial e inseguridad laboral depende de la intensidad con la que se incorpora la tecnología. Su estudio mostró que una aplicación moderada de IA puede reducir la inseguridad laboral, mientras que una utilización excesiva puede incrementarla. Además, identificaron que el liderazgo transformacional atenúa las respuestas de inseguridad asociadas con la transformación tecnológica. En el presente estudio, liderazgo y apoyo organizacional se relacionaron negativamente con percepción de amenaza laboral ($r = -.541$), preocupación por la competencia tecnológica ($r = -.554$), respuesta emocional ante la IA ($r = -.557$) e inseguridad sobre el futuro profesional ($r = -.603$). La coincidencia entre ambos resultados sugiere que el apoyo y la orientación proporcionados desde la organización pueden asociarse con una menor percepción de amenaza frente a la IA.

En una línea similar, Avtalion et al. (2025) identificaron el clima digital como una dimensión específica del clima organizacional vinculada con la manera en que los trabajadores perciben la preparación tecnológica, los recursos digitales y el liderazgo durante procesos de transformación. Los autores encontraron que la participación de los empleados, la eficiencia de los procesos digitales y el soporte organizacional contribuyen a reducir el tecnoestrés y favorecer el bienestar. En el presente estudio, la comunicación organizacional y las relaciones interpersonales mantuvieron asociaciones negativas con todas las dimensiones de ansiedad, mientras que las condiciones y organización del trabajo también mostraron relaciones inversas significativas. Estos resultados coinciden con la idea de que un entorno laboral caracterizado por claridad, apoyo y mejores condiciones de adaptación tecnológica puede relacionarse con menores respuestas de preocupación e inseguridad.

Los resultados también encuentran respaldo en Liu et al. (2024), quienes analizaron a 690 trabajadores del ámbito de educación superior en China y encontraron que el clima organizacional ejerció una influencia positiva sobre el bienestar psicológico ($\beta = .692$; $p < .001$) y la satisfacción laboral ($\beta = .332$; $p < .001$). Asimismo, el estudio mostró



que la influencia tecnológica fortaleció positivamente la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Aunque estas variables no son idénticas a la ansiedad al reemplazo por IA, los resultados permiten establecer una coincidencia conceptual: un clima organizacional favorable se relaciona con mejores respuestas psicológicas y laborales. Esta evidencia es compatible con la correlación negativa encontrada en el presente estudio, en la medida en que mejores condiciones organizacionales se asociaron con menores niveles de ansiedad frente a la sustitución tecnológica.

En conjunto, la evidencia obtenida muestra que el clima organizacional mantiene una relación inversa consistente con la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial. Las asociaciones observadas sugieren que la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el apoyo y las condiciones de trabajo pueden desempeñar un papel relevante en la manera en que los trabajadores interpretan la amenaza tecnológica. Sin embargo, los resultados no permiten afirmar que un clima organizacional favorable cause directamente una reducción de la ansiedad, debido al carácter transversal y correlacional del estudio. Además, los antecedentes revisados muestran que la respuesta frente a la IA también puede depender de factores como la intensidad de su aplicación, la autoeficacia y las características del liderazgo, por lo que la relación identificada debe interpretarse dentro de un contexto organizacional más amplio.

5. CONCLUSIÓN

Los resultados permitieron determinar que existe una relación negativa alta y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial en los 153 trabajadores estudiados ($r = -,702$; $p < ,001$). Esto indica que mayores niveles de clima organizacional se asocian con menores niveles de ansiedad frente al posible reemplazo laboral por IA y, de manera inversa, que condiciones organizacionales menos favorables se relacionan con una mayor presencia de preocupación, amenaza e inseguridad. En términos descriptivos, ambas variables se concentraron principalmente en el nivel medio, con 39,9 % para clima organizacional y 38,6 % para ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial.

El análisis por dimensiones mostró que todas las asociaciones fueron negativas y significativas, con coeficientes comprendidos entre $r = -,498$ y $r = -,684$. La relación de



mayor magnitud se presentó entre relaciones interpersonales e inseguridad sobre el futuro profesional ($r = -.684$), seguida de comunicación organizacional e inseguridad sobre el futuro profesional ($r = -.634$). Estos resultados muestran que una mejor valoración de la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el apoyo y las condiciones de trabajo se vincula con menores niveles de amenaza laboral, preocupación por la competencia tecnológica, respuesta emocional negativa e inseguridad profesional.

Los hallazgos permiten sostener que el clima organizacional constituye un componente relevante para comprender la forma en que los trabajadores experimentan los cambios asociados con la incorporación de inteligencia artificial. La relación inversa encontrada sugiere que un entorno laboral percibido como más favorable puede coexistir con menores niveles de ansiedad ante el reemplazo tecnológico, mientras que percepciones menos favorables del entorno organizacional se asocian con mayores niveles de ansiedad. Esta interpretación es consistente con la línea teórica desarrollada en el estudio y con los resultados discutidos a partir de antecedentes sobre clima organizacional, bienestar, inseguridad laboral y ansiedad frente a la IA.

No obstante, los resultados deben interpretarse dentro de los límites del diseño metodológico. El carácter no experimental, transversal y correlacional impide establecer relaciones causales entre las variables, y el muestreo no probabilístico por conveniencia limita la generalización de los hallazgos más allá de la muestra estudiada. En consecuencia, el estudio permite afirmar la existencia de una asociación inversa significativa entre el clima organizacional y la ansiedad al reemplazo por inteligencia artificial, pero no demostrar que una mejora del clima organizacional produzca por sí misma una reducción de la ansiedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alsudays, S. (2026). Dimensions of artificial intelligence anxiety among employees in the age of innovation: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1824525>
- Avtalion, Z., Aviv, I., Hadar, I., Luria, G., & Bar-Gil, O. (2025). The impact of digital climate on employee wellbeing in the digital transformation era. *IEEE Access*, 13, 78992–79006. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2025.3566211>



- Fang, L., Tang, L., & Yang, H. (2026). How artificial intelligence shapes job anxiety: The mediating role of AI stress. *Internet Research*, 36(3), 1035–1053. <https://doi.org/10.1108/INTR-09-2024-1462>
- Fu, W., & Zhang, H. (2026). The impact of artificial intelligence application on employees' job insecurity: The moderating roles of self-efficacy and transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, 17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1786588>
- García, M., Gil, A., Saz-Gil, I., & Gil, M. (2024). The role of artificial intelligence in improving workplace well-being: A systematic review. *Businesses*, 4(3), 389–410. <https://doi.org/10.3390/businesses4030024>
- Hartono, A., Tanadi, C., Colin, S., Saraswati, K., & Oktavia, S. (2025). AI awareness dan perceived job insecurity: Sebuah studi kuantitatif pada karyawan aktif. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 19(1). <https://doi.org/10.33557/gghfc152>
- Inoue, A., Eguchi, H., Kachi, Y., & Tsutsumi, A. (2023). Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: A cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources. *Journal of Occupational Health*, 65, 1–12. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12405>
- Kim, B.-J., & Kim, M.-J. (2024). How artificial intelligence-induced job insecurity shapes knowledge dynamics: The mitigating role of artificial intelligence self-efficacy. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100590>
- Kınış, Z., Denizli, F., & Demirtaş, Ö. (2026). The mediating role of transformational leadership in the effect of artificial intelligence anxiety and job performance: A field study. *BMC Health Services Research*, 26. <https://doi.org/10.1186/s12913-026-14434-0>
- Liu, Y., Li, Y., & Zhang, J. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: The role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 12. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3>
- McLinton, S., Jamieson, S., Tuckey, M., Dollard, M., & Owen, M. (2023). Evidence for a negative loss spiral between co-worker social support and burnout: Can psychosocial safety climate break the cycle? *Healthcare*, 11(24). <https://doi.org/10.3390/healthcare11243168>



- Natarajan, P., & Prathiba, R. (2021). Organizational climate and job anxiety of primary school teachers with special reference to Coimbatore District. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(12), 863–869. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v9i12.sh02>
- Reeves, V., Loughhead, M., Halpin, M., & Procter, N. (2024). “Do I feel safe here?” Organisational climate and mental health peer worker experience. *BMC Health Services Research*, 24. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11765-8>
- Rhee, T., & Jin, X. (2021). The effect of job anxiety of replacement by artificial intelligence on organizational members' job satisfaction in the 4th Industrial Revolution era: The moderating effect of job uncertainty. *Journal of Digital Convergence*, 19(7), 19. <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.7.001>
- Rosca, C., & Stancu, A. (2024). Fusing machine learning and AI to create a framework for employee well-being in the era of Industry 5.0. *Applied Sciences*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/app142310835>
- Ruzungunde, V., Chinyamurindi, W., & Marange, C. (2023). Determinants of mental health: Role of organisational climate and decent work amongst employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 21. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2105>
- Shabbir, S., Khan, I., Kamal, I., & Rahman, M. (2026). Artificial intelligence anxiety and employee job insecurity: The mediating role of perceived organizational support. *The Critical Review of Social Sciences Studies*, 4(1), 2843–2854. <https://doi.org/10.59075/cmfvfb11>
- Simon, A., Buzás, B., Rosta-Filep, O., Faragó, K., Pachner, O., & Kiss, O. (2024). The indirect impact of the technostress subfactors on the satisfaction and desire to work from home. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417916>
- Tsui, P.-L. (2021). Would organizational climate and job stress affect wellness? An empirical study on the hospitality industry in Taiwan during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910491>
- Uygungil-Erdogan, S., Şahin, Y., Sökmen-Alaca, A., Oktaysoy, O., Altıntaş, M., & Topçuoğlu, V. (2025). Assessing the effect of artificial intelligence anxiety on turnover intention: The mediating role of quiet quitting in Turkish small



and medium enterprises. *Behavioral Sciences*, 15(3).
<https://doi.org/10.3390/bs15030249>

Zhao, F., Hu, C. M., Chen, S., Xu, J. Y., Zhang, Y., & Hao, M. (2025). Impact of AI workplace anxiety on life satisfaction among service industry employees: Exploring mediating and moderating factors. *Frontiers in Psychology*, 16, 1–10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1603393>

CONFLICTO DE INTERESES

No existe.

FINANCIAMIENTO

No aplica.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Diana Carolina Merizalde Véliz, Esteban Fernando Torres Perez, Wladimir Rodolfo Serrano Garcés, Martha Clemencia Garcia Cifuentes, Diana Katherine Pincay Cedeño.

Metodología: Diana Carolina Merizalde Véliz, Esteban Fernando Torres Perez, Wladimir Rodolfo Serrano Garcés, Martha Clemencia Garcia Cifuentes, Diana Katherine Pincay Cedeño.

Investigación: Diana Carolina Merizalde Véliz, Esteban Fernando Torres Perez, Wladimir Rodolfo Serrano Garcés, Martha Clemencia Garcia Cifuentes, Diana Katherine Pincay Cedeño.

Redacción – borrador original: Diana Carolina Merizalde Véliz, Esteban Fernando Torres Perez, Wladimir Rodolfo Serrano Garcés, Martha Clemencia Garcia Cifuentes, Diana Katherine Pincay Cedeño.

Redacción – revisión y edición: Diana Carolina Merizalde Véliz, Esteban Fernando Torres Perez, Wladimir Rodolfo Serrano Garcés, Martha Clemencia Garcia Cifuentes, Diana Katherine Pincay Cedeño.

