

Impacto de las Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa, *Chat-bots* LLM en el Ambiente Laboral: Perspectivas desde la Psicología Organizacional

Autora: Nieves Micaela Giacomuzo

Maestría en Psicología Organizacional con orientación gerencial

Universidad Abierta Interamericana

Departamento de posgrados

Fecha de Presentación: 11 de Diciembre 2024

Tutora: Susana Azzollini

Resumen

La evolución de la tecnología, especialmente en el ámbito de la inteligencia artificial generativa, ha transformado el entorno laboral. Esta tesis tiene como objetivo analizar el impacto del uso prolongado de herramientas estilo *chatbots* IA Gen en la satisfacción laboral y la percepción de dependencia tecnológica en el ámbito organizacional. Se realizó un estudio mixto, con una fase cuantitativa correlacional y una fase cualitativa exploratoria. La fase cuantitativa incluyó a 119 empleados de diversas empresas de Buenos Aires que utilizan estas herramientas, evaluando la relación entre la frecuencia y duración de uso con la satisfacción laboral y la dependencia tecnológica. La fase cualitativa consistió en entrevistas semiestructuradas a una muestra seleccionada de usuarios. Los resultados sugieren que el uso prolongado de los *chatbots* IA Gen puede mejorar la satisfacción laboral, pero también aumenta la percepción de dependencia tecnológica. Finalmente, se presentan recomendaciones para las organizaciones sobre la optimización del uso de estas herramientas en el entorno laboral, maximizando sus beneficios y minimizando los riesgos.

Palabras clave: Inteligencia artificial generativa, *chatbots* IA Gen, satisfacción laboral, dependencia tecnológica, psicología organizacional.

Abstract

The evolution of technology, particularly in the field of generative artificial intelligence, has transformed the workplace. This thesis aims to analyze the impact of prolonged use of Chatbots IA Gen on job satisfaction and the perception of technological dependency in organizational settings. A mixed-method study was conducted, combining a quantitative correlational phase and a qualitative exploratory phase. The quantitative phase involved 119 employees from various companies in Buenos Aires who use these tools, evaluating the relationship between frequency and duration of use with job satisfaction and technological dependency. The qualitative phase consisted of semi-structured interviews with a selected sample of users. The results suggest that prolonged use of Chatbots IA Gen can enhance job satisfaction but also increases the perception of technological dependency. Finally, recommendations are provided for organizations on optimizing the use of these tools in the workplace, maximizing their benefits while minimizing potential risks.

Key Words: Generative Artificial Intelligence, chatbots Job Satisfaction, Technological Dependency, Organizational Psychology

Índice

[Introducción](#)

[Objetivos e Hipótesis](#)

[Marco Teórico](#)

[Metodología](#)

[Resultados](#)

[Conclusión](#)

[Discusión](#)

[Bibliografía](#)

[Anexo 1](#)

[Anexo 2](#)

Introducción

La evolución de la tecnología ha transformado radicalmente la forma en que las organizaciones operan y cómo los individuos interactúan en el entorno laboral. Nuestro cerebro tiende a simplificar la toma de decisiones mediante el uso de atajos mentales, lo que puede influir en nuestra percepción y respuesta ante nuevas tecnologías (Kahneman, 2011). Desde la creación de Eliza en 1996, el primer *chatbot* conversacional diseñado para simular interacciones terapéuticas, hasta el desarrollo actual de herramientas de inteligencia artificial generativa como los *chatbots* estilo *GPT*, hemos sido testigos de un progreso vertiginoso en el ámbito de la inteligencia artificial.

Eliza marcó un hito al intentar sintetizar la empatía de un psicoterapeuta al incitar a los usuarios a continuar hablando sobre un mismo tema, simulando así una conversación empática (Sigman & Belinkis, 2023). Este precedente histórico lleva a reflexionar sobre el impacto actual de tecnologías similares, como los *chatbots* estilo *GPT*, que suscitan un interés renovado y profundo en la comunidad científica y empresarial.

En la sociedad contemporánea, las organizaciones se enfrentan a un entorno laboral cada vez más dinámico y complejo, donde la adopción de tecnologías emergentes juega un papel fundamental en la búsqueda de la eficiencia y la competitividad.

La rápida evolución tecnológica está generando cambios disruptivos en el mercado laboral y la forma en que los individuos interactúan con la tecnología en su vida diaria (Harari, 2018). Entre estas tecnologías emergentes, las herramientas de inteligencia artificial generativa, que pueden crear respuestas humanas realistas y conversaciones fluidas, se perfilan como una herramienta prometedora para mejorar la comunicación y la interacción en el ámbito laboral.

Sin embargo, el despliegue de estas tecnologías plantea interrogantes y desafíos importantes en el ámbito de la psicología organizacional. ¿Cómo influyen estas herramientas de inteligencia artificial generativa en la percepción y el desempeño laboral de los empleados? ¿Qué efectos psicológicos pueden surgir

durante el proceso de adopción y uso de estas herramientas en el lugar de trabajo?
¿Qué factores individuales y organizacionales moderan esta relación?

El propósito de esta tesis es explorar el impacto de la adopción de herramientas de inteligencia artificial generativa en el ambiente laboral desde una perspectiva psicológica. A través de un enfoque interdisciplinario que integra la psicología organizacional, la tecnología y la gestión del cambio, se busca avanzar en la comprensión de cómo estas innovaciones tecnológicas afectan el comportamiento humano y la dinámica organizacional.

El propósito principal de este estudio es contribuir al conocimiento científico en el campo de la psicología organizacional, proporcionando recomendaciones prácticas para las organizaciones que están inmersas en procesos de adopción de tecnologías de inteligencia artificial generativa. Al entender mejor los mecanismos psicológicos involucrados en la interacción con estas herramientas, se podrán diseñar estrategias más efectivas para el entrenamiento y la implementación de estas tecnologías, promoviendo un ambiente laboral más productivo, colaborativo y satisfactorio para todos los implicados.

En un mundo cada vez más tecnológico, las organizaciones están adoptando herramientas de inteligencia artificial generativa, como *chatbots* estilo *GPT*, que utilizan técnicas del procesamiento del lenguaje natural (en adelante, *chatbots IA Gen*) para mejorar la eficiencia y la experiencia del usuario. Sin embargo, existe una falta de comprensión sobre cómo estas herramientas afectan el comportamiento y la percepción de los empleados en el ámbito laboral, así como los posibles desafíos psicológicos que podrían surgir en el proceso de adopción. Este es el problema que se abordará en el presente trabajo integrador final.

Objetivos e Hipótesis

Objetivo General

Evaluar el impacto del uso prolongado de herramientas estilo *chatbots IA Gen* en la satisfacción laboral y la percepción de dependencia tecnológica en el entorno laboral.

Objetivos Específicos

1. Investigar la duración y la frecuencia de interacción con herramientas estilo *Chatbots IA Gen* entre los empleados en el entorno laboral.
2. Evaluar la percepción de dependencia tecnológica entre los usuarios que utilizan herramientas estilo *Chatbots IA Gen* y su relación con la duración y la frecuencia de uso de estas herramientas.
3. Identificar si la frecuencia y duración de uso de herramientas estilo *Chatbots IA Gen* contribuyen a la satisfacción laboral y la percepción de dependencia tecnológica.
4. Proporcionar recomendaciones específicas para las empresas sobre cómo maximizar los beneficios del uso de herramientas estilo *Chatbots IA Gen* en términos de satisfacción laboral, al mismo tiempo que se minimizan los riesgos asociados con la dependencia tecnológica.

Hipótesis

El uso prolongado de herramientas estilo *Chatbots IA Gen* está asociado tanto con un aumento en la satisfacción laboral percibida como con una mayor dependencia hacia la tecnología. Esto sugiere que, si bien el uso continuo de estas herramientas puede generar una mayor satisfacción en el trabajo para los usuarios, también puede propiciar un incremento en la percepción de dependencia tecnológica.

Marco teórico

Inteligencia artificial

A lo largo de la historia, la humanidad ha demostrado un interés constante en la mecanización del pensamiento, un esfuerzo que se manifiesta en ejemplos como los textos literarios y en las fórmulas matemáticas. Este interés ha impulsado la evolución de la inteligencia humana, permitiéndole descubrir diversas formas de comprender y abordar un mismo tema desde múltiples perspectivas (McCorduck, 2004).

La historia de la inteligencia artificial (IA) es un reflejo de este esfuerzo constante por comprender el pensamiento y el comportamiento inteligentes. Con el desarrollo de las primeras computadoras programables a mediados del siglo XX, surgió la pregunta de si estos dispositivos podrían, en algún momento, exhibir comportamientos considerados inteligentes. Un ejemplo temprano de esta reflexión es el "Test de Turing", propuesto por Alan Turing en 1950. Esta prueba fue diseñada como una forma de evaluar si un sistema podía demostrar inteligencia, imitando el comportamiento humano de manera que un observador no pudiera distinguirlo de un ser humano real (McCorduck, 2004).

El Test de Turing se basa en la interacción entre un interrogador y dos entidades: una humana y otra artificial. La persona que hace las preguntas no conoce la identidad de las entidades, y su tarea es determinar cuál de ellas es la máquina. Si el interrogador no logra distinguir entre las respuestas proporcionadas por el humano y las de la máquina, se considera que la máquina ha pasado la prueba, lo cual implica que ha demostrado una forma de inteligencia similar a la humana (Tardif, 2020).

Entre los hechos significativos vinculados a este campo se encuentra el taller de *Dartmouth*. En 1956, durante el Taller de *Dartmouth* organizado por John McCarthy y Marvin Minsky, donde se acuñó el término "Inteligencia Artificial". Este taller marcó un punto de partida crucial en la historia de la IA. Su objetivo era explorar la conjetura de que cada aspecto del aprendizaje y la inteligencia podría ser tan precisamente descrito que una máquina podría ser creada para simularlo.

Durante aproximadamente seis a ocho semanas, un grupo de científicos y matemáticos se reunió para discutir y desarrollar ideas sobre cómo hacer que las máquinas usen el lenguaje, formen abstracciones y conceptos, resuelvan problemas y mejoren por sí mismas (McCorduck, 2004).

En 1957, McCarthy inventó el lenguaje de programación LISP, que se convirtió en una de las herramientas más importantes para el desarrollo de la inteligencia artificial. En paralelo, Herbert Gelernter y Nathaniel Rochester desarrollaron un demostrador de teoremas geométricos con un componente semántico, lo que permitía a la máquina entender y manipular el significado de los teoremas y no solo su estructura lógica (McCorduck, 2004).

En 1962, Licklider, a través de una serie de memorandos, vislumbró lo que más tarde se convertiría en Internet, un medio global de colaboración, difusión de información, transmisión e interacción entre individuos, independientemente de su ubicación geográfica. En 1965, Joseph Weizenbaum creó ELIZA, un programa capaz de simular una conversación humana, y en 1967 se produjo un punto de inflexión en la IA cuando se reconoció que el conocimiento era tan importante como el razonamiento para el comportamiento inteligente. Este cambio de perspectiva llevó al desarrollo de varios programas basados en el conocimiento, como DENDRAL, MACSYMA, MacHack, y LOGO, cada uno de los cuales aportó avances significativos en distintas áreas de la inteligencia artificial (McCorduck, 2004).

Minsky, en 1975, introdujo el concepto de *frames* o marcos como una forma de representar el conocimiento, facilitando la integración de diferentes fuentes de información y mejorando su uso y comprensión. Por otro lado, el programa MetaDendral, también en la década de 1970, fue pionero en producir los primeros descubrimientos científicos realizados por una computadora (McCorduck, 2004).

En 1986, se trabajó en el algoritmo de retopropagación, el cual sirvió para entrenar redes neuronales multicapa, lo que representó un avance significativo en el campo del conexionismo, permitiendo a las redes neuronales aprender y adaptarse mediante el ajuste de pesos en las conexiones (MIT, Technology Review, 2017).

En el año 2003, la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzados de Defensa (DARPA) de los Estados Unidos lanzó varios proyectos importantes de inteligencia artificial, incluyendo *LifeLog*, un programa destinado a crear un registro digital de la vida de una persona, y nuevos sistemas cognitivos y de razonamiento diseñados para aprender y aplicar el razonamiento de manera similar a los humanos en situaciones del mundo real (McCorduck, 2004).

En 2015, Kaiming He y otros presentaron una red neuronal profunda con 152 capas que podía reconocer imágenes mejor que los humanos. Estos éxitos se replicaron en traducción automática, reconocimiento de voz, generación de subtítulos para imágenes y otras tareas en los años siguientes, marcando hitos importantes en el desarrollo de la IA generativa (Paab et al., 2024).

En la actualidad, se reconoce que un sistema de inteligencia artificial debe ser capaz de percibir su contexto y comportarse de forma inteligente, de manera similar a como lo hacen los seres humanos (Paab et al., 2024).

La herramienta que se presenta como parte crucial de este trabajo son los *chatbots* de inteligencia artificial generativa. Un *chatbot* es un programa de computadora diseñado para simular una conversación con usuarios humanos, especialmente a través de la mensajería en línea, aplicaciones móviles, sitios web u otros canales de comunicación. Los *chatbots* utilizan inteligencia artificial y procesamiento del lenguaje natural para entender y responder a las preguntas de los usuarios de una manera conversacional. (Kim et al, 2019).

Es importante en este punto hacer una diferencia entre lo que es inteligencia artificial (IA) e inteligencia artificial generativa (IAG). La diferencia radica en el propósito y la capacidad de generar contenido original. Mientras que la IA abarca un conjunto amplio de técnicas y sistemas que permiten a las máquinas realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana (por ejemplo, la calculadora es inteligencia artificial), la IAG se centra específicamente en la capacidad de crear contenido nuevo y original, como imágenes, música, texto, entre otros, utilizando algoritmos de aprendizaje automático. Esto lo hace a través de técnicas llamadas *deep learning*. Estas técnicas introducen representaciones que se expresan en términos de otras (Goodfellow et al, 2016).

Uno de los desarrollos más destacados en este campo es la serie de *chatbots Generative Pre-trained Transformer (GPT)*, especialmente los modelos *GPT-3* y *GPT-4* desarrollados por *OpenAI*. Estos modelos utilizan técnicas de aprendizaje profundo o *deep learning* y un vasto corpus de datos textuales para generar respuestas que son prácticamente indistinguibles de las que produciría un humano (Bilinkis et al, 2023).

Para entender cómo funciona la IAG, podemos utilizar la analogía del funcionamiento de un automóvil. La mayoría de las personas tienen un entendimiento básico de cómo un auto convierte la presión generada por la combustión en movimiento a través de componentes mecánicos como los pistones y la transmisión. Este conocimiento es suficiente para comprender cómo reacciona el auto cuando lo conducimos. Sin embargo, los detalles más complejos, como el control electrónico del motor, la transmisión con sus engranajes precisos y la dirección asistida, requieren una comprensión mucho más profunda y especializada que solo los ingenieros poseen. (Paab et al, 2024)

De manera similar, la IAG puede ser entendida a un nivel básico mediante la idea de "paquetes de números" que se envían a través de "operadores". Estos operadores transforman un paquete de números de entrada en un paquete de números de salida, siguiendo un esquema predefinido. Los paquetes de entrada pueden representar datos variados como imágenes, sonidos, textos o videos. Cada operador en la cadena genera un nuevo paquete de números que se utiliza como entrada para el siguiente operador, formando así un modelo completo. Aunque este nivel de abstracción es suficiente para comprender cómo la IAG genera resultados a partir de datos de entrada, los detalles complejos de cómo se diseñan y optimizan estos modelos requieren un conocimiento técnico avanzado, similar a la ingeniería en el caso de los automóviles (Paab et al, 2024).

La evolución de la IAG ha sido impulsada por los avances en el procesamiento del lenguaje natural (NLP), que permiten a los modelos comprender y generar lenguaje humano con un alto grado de coherencia y relevancia. Desde los primeros intentos de simulación de conversaciones simples, como *Eliza*, hasta los actuales *chatbots estilo GPT*, hemos sido testigos de una mejora continua en la

capacidad de estas tecnologías para interactuar de manera efectiva con los usuarios (Bilinkis. et al, 2023).

Sin embargo, los *chatbots* con IAG tienen varias limitaciones y desafíos que afectan su rendimiento y precisión. Algunas de las desventajas incluyen el sesgo en los datos de entrenamiento que puede liderar a discriminación y la privacidad de los datos (Kumar et al, 2023).

Se entiende que los *chatbots* IAG son conjunción de múltiples tecnologías y desarrollos a lo largo del tiempo, por eso resulta importante también hablar de la historia de los *chatbots* perse se remonta a 1966 con la creación de Eliza, un programa desarrollado por Joseph Weizenbaum que simulaba una conversación terapéutica utilizando técnicas básicas de reconocimiento de patrones y respuestas predefinida (Bilinkis et al, 2023).

A pesar de su simplicidad, Eliza marcó un hito significativo en la interacción hombre-máquina, abriendo el camino para el desarrollo de sistemas más avanzados.

A medida que la tecnología de procesamiento del lenguaje natural y las capacidades de computación avanzaron, los *chatbots* evolucionaron para ofrecer interacciones más complejas y naturales. Los *chatbots* modernos, como los de la serie *GPT*, no solo responden a preguntas simples, sino que pueden mantener conversaciones contextualmente relevantes, realizar tareas específicas y aprender de las interacciones previas. Este progreso ha sido posible gracias a la incorporación de técnicas de aprendizaje profundo y al entrenamiento en grandes conjuntos de datos textuales, que permiten a los modelos captar matices y contextos de manera mucho más efectiva (Goodfellow et al, 2026).

Adaptación y percepción de dependencia tecnológica.

Es de público conocimiento que la introducción, e incorporación de herramientas tecnológicas en las organizaciones tiene beneficios como reducción de error humano, costo, tiempo, entre otras (Servnet, 2023).

Es por eso que cada vez más empresas comienzan a invertir en estas tecnologías y como los empleados pueden adoptarlas de la mejor forma. En el

ámbito de la psicología organizacional, la comprensión de los factores que influyen en la aceptación y uso de nuevas tecnologías es fundamental para la implementación exitosa de sistemas de información y herramientas tecnológicas en el entorno laboral. El Modelo de Aceptación de Tecnología (*Technology Acceptance Model*, TAM), se ha convertido en una herramienta teórica clave para este propósito (Davis, 1989).

El TAM se centra en dos constructos principales que determinan la aceptación de una tecnología por parte de los usuarios: La utilidad percibida, que se define como "el grado en que una persona cree que usar un sistema particular mejorará su desempeño laboral" (Davis, 1989, p.320). Este constructo se basa en la percepción del usuario de que la tecnología le proporcionará beneficios prácticos y aumentará su eficiencia y efectividad en el trabajo. Y, la facilidad de uso percibida que se refiere a el grado en que una persona cree que usar un sistema particular será libre de esfuerzo. Este constructo evalúa cuán sencillo y libre de complicaciones es el uso de la tecnología desde la perspectiva del usuario. (Davis, 1989).

El modelo postula que estos dos factores influyen directamente en la actitud del usuario hacia el uso de la tecnología, que a su vez afecta la intención de uso y, finalmente, el uso real de la tecnología. La facilidad de uso percibida tiene un impacto directo sobre la utilidad percibida, ya que una tecnología que es fácil de usar es más probable que sea considerada útil por los usuarios. Por ejemplo, si un empleado percibe que un nuevo sistema de gestión es fácil de manejar, también es más probable que vea cómo este sistema puede mejorar su rendimiento laboral. La actitud hacia el uso se refiere a las evaluaciones positivas o negativas que los usuarios tienen respecto al uso de la tecnología. Esta actitud está influenciada tanto por la utilidad percibida como por la facilidad de uso percibida. Una actitud positiva hacia la tecnología incrementa la probabilidad de su adopción (Davis, 1989).

La intención de uso es la medida de la disposición de una persona para utilizar la tecnología. Este constructo está influenciado directamente por la actitud hacia el uso y la utilidad percibida. Es el predictor más inmediato del comportamiento de uso real (Davis, 1989).

Años más tarde surge la extensión a este modelo, llamado TAM2. Esta extensión introduce nuevos constructos y relaciones al modelo original para explicar mejor las variaciones en la aceptación de la tecnología en diferentes contextos organizacionales. TAM2 incorpora varios nuevos factores que influyen en la utilidad percibida y, por ende, en la intención de uso de la tecnología. Estos factores son: influencias sociales, procesos cognitivos, facilidad de uso percibida (Davis, 2000).

Las influencias sociales serán las normas subjetivas, las cuales se refieren a la percepción de un individuo sobre la presión social para usar o no usar una tecnología. Así mismo la voluntariedad del uso de la tecnología puede moderar el impacto de las normas subjetivas. Cuando el uso de la tecnología no es voluntario, las normas subjetivas tienen un mayor impacto en la intención del uso. Los procesos cognitivos son los que están en juego en la percepción de los usuarios sobre la aplicabilidad de la tecnología para su trabajo específico o relevancia para el trabajo; la calidad del resultado obtenido de la herramienta; y la demostrabilidad de los resultados, es decir cuanto más demostrables sean los beneficios, mayor será la utilidad percibida. La facilidad de uso percibida se mantiene como un determinante significativo de la utilidad percibida y la intención de uso. Las relaciones adicionales que el TAM2 introduce explican mejor cómo los procesos sociales y cognitivos afectan la utilidad percibida y la intención de uso (Davis, 2000).

En conclusión, las normas subjetivas influyen directamente en la utilidad percibida y en la intención de uso, especialmente en contextos donde el uso de la tecnología es obligatorio. La relevancia para el trabajo, la calidad del resultado y la demostrabilidad de los resultados influyen en la utilidad percibida. Estos factores ayudan a explicar por qué ciertas tecnologías son vistas como más útiles en contextos específicos (Davis, 2000).

El desarrollo de la teoría mencionada pone de relieve que, si las personas tienen incorporado el uso de los *chatbots* IAG, es probable que lo hagan por que pueden percibir la utilidad de esta herramienta en el ámbito laboral.

Sin embargo, las personas que adoptan la herramienta también pueden generar una percepción de dependencia tecnológica con la misma herramienta.

La dependencia tecnológica en cualquier ámbito es una forma de relación adictiva y superficial con los dispositivos tecnológicos, que afecta negativamente nuestras habilidades para la comunicación y la interacción social auténtica. Es decir, la percepción de dependencia tecnológica se refiere a la necesidad percibida de utilizar herramientas tecnológicas específicas para llevar a cabo tareas laborales, al punto de sentir dificultad para funcionar sin ellas. La dependencia tecnológica en el entorno laboral puede manifestarse de diversas formas, como la incapacidad para realizar tareas sin el uso de ciertas herramientas tecnológicas, la ansiedad ante la posibilidad de fallos tecnológicos, y la percepción de una pérdida de eficiencia sin la tecnología (Turkle, 2011).

A partir de este concepto, es posible que las personas que han adoptado la herramienta tecnológica y han desarrollado una percepción de dependencia hacia ella experimenten dificultades en la comunicación con otros cuando dicha herramienta no está disponible. En un entorno de trabajo completamente remoto, esta situación podría no representar un problema de negocio inmediato. Sin embargo, es importante reconocer que las reuniones presenciales serán, en algún momento, inevitables.

Otro marco que ayuda a estudiar la variable percepción de dependencia tecnológica es el Modelo tecnoestrés: Es un marco conceptual que analiza el impacto del uso intensivo de tecnologías de la información en la salud mental y el bienestar de los individuos. Este modelo, también conocido como modelo de estrés-tecnología, identifica cómo la dependencia tecnológica puede llevar a una forma específica de estrés denominada "tecnoestrés". El tecnoestrés se caracteriza por los efectos negativos que el uso constante y a veces excesivo de la tecnología puede tener en los usuarios (Tarafdar, et al., 2007;2023).

La sobrecarga tecnológica puede tener un impacto significativo en la vida de los usuarios, manifestándose en diversas formas que afectan tanto su bienestar mental como su desempeño profesional. Uno de los efectos más evidentes es la fatiga y el agotamiento mental, resultado de la constante necesidad de procesar grandes volúmenes de información y llevar a cabo múltiples tareas al mismo tiempo. Esta exigencia cognitiva puede sobrepasar la capacidad del usuario, llevándolo a

un estado de cansancio mental que disminuye su eficiencia y bienestar general (Tarafdar, et al. ,2007; 2023).

En consonancia con lo mencionado, es importante considerar que el uso de *chatbots* IAG de última generación representa únicamente una herramienta tecnológica que forma parte del entorno laboral del empleado. Se trata de una incorporación muy reciente y conveniente, que podría estar contribuyendo a aliviar la fatiga y el agotamiento mental que describe el autor (Tarafdar, et al. ,2007 & 2023).

A su vez, la complejidad tecnológica es un factor clave en la generación de altos niveles de estrés y ansiedad. La constante evolución de las herramientas digitales y la percepción de no poseer las habilidades necesarias para manejarlas con eficacia pueden convertirse en una fuente constante de preocupación. La sensación de incompetencia tecnológica no solo afecta el rendimiento, sino que también puede minar la confianza en las propias capacidades, incrementando la carga emocional y el estrés (Tarafdar, et al. ,2007 & 2023).

Este entorno de rápida transformación tecnológica también es terreno fértil para la frustración y una disminución en la satisfacción laboral. A medida que las tecnologías avanzan y las habilidades se vuelven obsoletas, los empleados pueden sentirse cada vez más inseguros sobre su capacidad para mantenerse al día y competitivos. Esta incertidumbre puede generar una frustración considerable, afectando no solo su desempeño, sino también su percepción de estabilidad y satisfacción en el trabajo. La omnipresencia de la tecnología también puede alterar el delicado equilibrio entre la vida laboral y personal. La capacidad de estar siempre conectados, si bien útil, puede dificultar la desconexión necesaria para un descanso adecuado. Este constante estado de disponibilidad puede invadir el tiempo personal, afectando negativamente las relaciones personales y el bienestar general (Tarafdar, et al., 2007; 2023).

Además, el uso prolongado de dispositivos tecnológicos no solo afecta la mente, sino también el cuerpo. Problemas de salud física, como el síndrome del túnel carpiano, fatiga ocular, y dolores de espalda y cuello, son comunes entre aquellos que pasan largas horas frente a pantallas, adoptando posturas incorrectas

y manteniéndose en ellas por períodos prolongados. En términos de productividad, aunque las tecnologías están diseñadas para mejorar la eficiencia, la realidad a menudo muestra un panorama diferente. La sobrecarga de información y la complejidad de las herramientas pueden, en lugar de facilitar el trabajo, reducir la productividad. Los empleados pueden encontrarse dedicando más tiempo a resolver problemas tecnológicos y gestionando la información excesiva que a concentrarse en tareas productivas (Tarafdar, et al., 2007; 2023).

Por último, el impacto de la tecnología en las relaciones interpersonales no puede ser subestimado. La dependencia excesiva de la comunicación digital, como correos electrónicos, mensajes de texto y videollamadas, puede erosionar la calidad de las interacciones cara a cara. Esto, a su vez, puede deteriorar las relaciones y la colaboración en el lugar de trabajo, afectando la cohesión del equipo y la satisfacción general de los empleados. Para mitigar el impacto del tecnoestrés, existen diversas estrategias que pueden ser implementadas en el entorno laboral, cada una diseñada para abordar los desafíos específicos que surgen del uso intensivo de la tecnología. Una de las más efectivas es la implementación de programas de formación y desarrollo. Estos programas ofrecen capacitación continua, permitiendo a los usuarios mantenerse actualizados con las últimas innovaciones tecnológicas y mejorar sus competencias en el manejo de estas herramientas. A través de una formación constante, se reduce la brecha de conocimientos, disminuyendo la ansiedad y el estrés que pueden surgir de la sensación de incompetencia tecnológica (Tarafdar, et al., 2007; & 2023).

Otro pilar fundamental en la lucha contra el tecnoestrés es la creación de sistemas de soporte técnico eficaces. Estos sistemas brindan a los usuarios un recurso confiable al que acudir cuando se encuentran con problemas tecnológicos, lo que a su vez reduce la frustración y minimiza el tiempo perdido en la resolución de problemas técnicos. Además de la formación y el soporte técnico, las políticas organizacionales juegan un papel crucial en la mitigación del tecnoestrés. Estas políticas pueden incluir la implementación de límites en el uso de dispositivos fuera del horario laboral, promoviendo tiempos de descanso sin tecnología. Fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal es esencial para prevenir el

agotamiento y proteger el bienestar de los empleados. A través de estas medidas, se puede crear un ambiente de trabajo más equilibrado y sostenible, donde el uso de la tecnología no se convierta en una fuente de estrés, sino en una herramienta que, bien gestionada, contribuya al éxito y bienestar de todos. (Tarafdar, et al. ,2007; 2023).

En otras palabras, los *chatbots* pueden convertirse en una herramienta que alivie la fatiga tecnológica y la cantidad de información disponible. No obstante, también pueden generar una percepción de dependencia tal que provoque dificultades en la comunicación cuando dicha herramienta no esté disponible.

La teoría del tecnoestrés será fundamental para este trabajo. Soportando la mencionada teoría, existe también la Teoría del *iDisorder* (Rosen, 2012) ofrece una perspectiva valiosa para comprender las implicaciones del uso intensivo de dispositivos tecnológicos en nuestra salud mental. Esta teoría sugiere que la interacción constante con *smartphones*, tabletas, computadoras y redes sociales puede inducir síntomas que emulan diversos trastornos mentales, como la ansiedad, la depresión y el trastorno obsesivo-compulsivo, revelando así un lado oscuro del avance tecnológico.

El concepto de "*iDisorder*" es central en esta teoría, refiriéndose a la aparición de síntomas psicológicos y conductuales directamente relacionados con el uso y abuso de tecnologías digitales. Aunque estas herramientas han traído numerosos beneficios, su uso excesivo puede desencadenar efectos adversos significativos en la salud mental. La dependencia de la tecnología, en lugar de ser una ayuda, puede transformarse en una fuente de perturbación psicológica. Uno de los trastornos mencionados en esta teoría es la ansiedad, que se ve exacerbada por el uso constante de dispositivos tecnológicos. La presión de mantenerse siempre actualizado con notificaciones, correos electrónicos y redes sociales genera una necesidad perpetua de conexión y disponibilidad, lo que se traduce en un estrés constante. Esta necesidad de estar al día, aunque aparentemente inofensiva, puede convertirse en una fuente persistente de ansiedad (Rosen, 2012).

La teoría también destaca el vínculo entre el uso excesivo de redes sociales y la depresión. Pasar demasiado tiempo en estas plataformas puede llevar a

comparaciones negativas con las vidas idealizadas que se exhiben en línea. La exposición continua a imágenes y narrativas que parecen inalcanzables puede erosionar la autoestima de los usuarios, generando sentimientos de insuficiencia y tristeza, y, en casos extremos, desencadenando episodios depresivos. Por otro lado, el Trastorno Obsesivo-Compulsivo (TOC) también encuentra su reflejo en ciertos comportamientos relacionados con el uso de la tecnología. La necesidad compulsiva de revisar dispositivos, la incapacidad de desconectarse y la ansiedad por perderse actualizaciones importantes son ejemplos de conductas que pueden parecerse a los síntomas del TOC. Estos comportamientos no solo interfieren con la rutina diaria, sino que también pueden intensificar el estrés y la preocupación. (Rosen, 2012).

Para mitigar los efectos negativos descritos por la Teoría del *iDisorder*, se proponen varias estrategias. La primera es establecer límites claros en el uso de dispositivos, definiendo horarios específicos para la interacción tecnológica y asegurando períodos de desconexión que permitan reducir la dependencia. Este enfoque ayuda a restablecer el equilibrio entre la vida digital y la vida real, promoviendo un uso más saludable de la tecnología (Rosen, 2012).

Además, fomentar la interacción social directa es crucial para mantener relaciones humanas saludables. Priorizar el contacto cara a cara sobre las interacciones digitales ayuda a reforzar los lazos personales y a reducir el aislamiento que a menudo acompaña el uso excesivo de la tecnología. La implementación de prácticas de *mindfulness* es otra estrategia efectiva. Estas técnicas pueden ayudar a reducir el estrés y la ansiedad asociados con el uso constante de dispositivos tecnológicos, permitiendo a los individuos mantener una relación más equilibrada y consciente con la tecnología. Finalmente, la educación y la conciencia juegan un papel esencial en la mitigación de los efectos del *iDisorder*. Informar a los usuarios sobre los posibles efectos negativos del uso excesivo de la tecnología y promover un uso equilibrado es fundamental para prevenir la aparición de síntomas relacionados con esta teoría. A través de la concienciación, es posible fomentar un enfoque más saludable hacia la tecnología, que maximice sus beneficios sin sacrificar el bienestar mental (Rosen, 2012). Sin embargo, parece que

la humanidad contemporánea enfrenta dificultades para establecer límites claros respecto al uso de la tecnología, mientras continúa desarrollando nuevas herramientas que le permitan enfrentar los síntomas asociados a su uso excesivo. En este contexto, resulta relevante mencionar que una de las capacidades de los *chatbots* de inteligencia artificial generativa es su potencial para mitigar la fatiga tecnológica provocada por el exceso de notificaciones. Un ejemplo de esta tecnología es *Copilot*, un *chatbot* de inteligencia artificial generativa que puede acceder a información tanto de fuentes públicas en la web como de fuentes internas y personales del usuario. De esta manera, el usuario puede consultar cuáles son los mensajes más importantes en sus perfiles y recibir, de forma rápida y organizada, una respuesta que priorice dicha información.

Satisfacción laboral

La Teoría de la Satisfacción Laboral (Spector, 1997) y la Teoría de la Fijación de Metas (Locke, 1996) son particularmente relevantes.

Se entiende a la satisfacción laboral como "un estado emocional o afectivo resultante de la evaluación global que hace un individuo de su trabajo y de los diversos aspectos y elementos relacionados con él" (Spector, 1997, p. 2).

La teoría proporciona una base sólida para evaluar cómo diversos factores influyen en la percepción general que los empleados tienen de su trabajo. Esta teoría aborda aspectos cruciales como la autonomía en el trabajo y la calidad del liderazgo. La autonomía, entendida como el grado de libertad y control que los empleados tienen sobre sus tareas, es un componente esencial de la satisfacción laboral. Los *chatbots* de inteligencia artificial generativa, al facilitar la gestión de la información y permitir una mayor autonomía en la realización de tareas, pueden influir significativamente en la satisfacción de los empleados. La teoría también destaca la importancia de un liderazgo efectivo y el apoyo constante, factores que los *chatbots* pueden ayudar a mejorar a través de la optimización del *feedback* y la gestión de la comunicación en entornos multiculturales. Al explorar cómo estas herramientas digitales afectan la autonomía y el manejo de la información, se puede examinar su impacto en la satisfacción laboral de manera más concreta.

Por otro lado, la Teoría de la Fijación de Metas (Locke, 1996), es crucial para comprender cómo las metas claras y desafiantes pueden influir en la motivación y el rendimiento de los empleados. Los *chatbots* pueden jugar un papel importante en este ámbito al ayudar a los usuarios a definir y gestionar sus metas de manera más precisa. La teoría sostiene que las metas específicas y desafiantes impulsan un mayor esfuerzo y persistencia en el logro de objetivos. Al investigar si los *chatbots* facilitan la definición de metas alcanzables y la formulación de estrategias para alcanzarlas, se puede evaluar cómo estas herramientas contribuyen a la motivación y el rendimiento laboral. Además, la capacidad de los *chatbots* para proporcionar retroalimentación y apoyo en la gestión de metas es un aspecto relevante para entender su influencia en la satisfacción y efectividad de los empleados.

Aunque la Teoría de los Dos Factores (Herzberg, 1968) puede ser mencionada brevemente para contextualizar la discusión, su relevancia radica en distinguir entre factores que previenen la insatisfacción y aquellos que realmente fomentan la satisfacción. La teoría diferencia entre factores higiénicos, que previenen la insatisfacción, pero no necesariamente generan satisfacción, y factores motivacionales, que contribuyen a una alta satisfacción. En este sentido, es pertinente considerar si los *chatbots* de inteligencia artificial generativa son percibidos como una herramienta que previene la insatisfacción o si realmente actúan como un elemento que impulsa la satisfacción y el compromiso laboral.

Metodología

Tipo de estudio

El presente estudio es de naturaleza empírica mixto, cuanti-cualitativo.

Etapas Cuantitativa:

Tipo de Estudio:

Correlacional, retrospectivo y transversal con un abordaje cuantitativo.

Participantes y Muestra:

Muestra no probabilística: La selección de participantes fue condición interactuar con la herramienta mencionada en el ámbito laboral, ser mayor de 18 años, vivir en Buenos Aires, Argentina y estar trabajando en alguna organización.

Tamaño de la Muestra: 119 empleados de diversas empresas en Buenos Aires, Argentina que utilizan herramientas estilo *Chatbots* IA Gen con diferente frecuencia en su entorno laboral.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se aplicaron los siguientes instrumentos en un solo formulario, utilizando *Google Forms* a la muestra

- Cuestionario de Uso y Frecuencia de Interacción: Diseñado específicamente para esta investigación. Para verificar su fiabilidad se extrajo el coeficiente alfa de Cronbach, el cual dio .724 que indica una buena confiabilidad.
- Encuesta de Satisfacción Laboral: Job Satisfaction Survey, JSS).

Parámetros de Validez: Se ha encontrado que la escala tiene una buena validez de constructo, lo que significa que mide efectivamente los diferentes aspectos de la satisfacción laboral que pretende evaluar (Spector, 1985).

Parámetros de Confiabilidad: La confiabilidad del JSS ha sido reportada como alta. La consistencia interna, medida por el coeficiente alpha de Cronbach, suele estar por encima de 0.70 para las diferentes subescalas y para la escala total (Spector, 1985).

- Escala de Percepción de Dependencia Tecnológica: "Escala de Dependencia de Internet" (Internet Addiction Test, IAT) de Kimberly Young, adaptada para medir la percepción de dependencia hacia herramientas estilo *Chatbots* gen ai. Para verificar su fiabilidad se extrajo el coeficiente alfa de Cronbach, el cual dio .944 que indica una excelente confiabilidad

Plan de Análisis de Datos

Los datos se analizaron utilizando estadísticas descriptivas y análisis de correlación para identificar patrones y relaciones entre las variables de interés.

- Variables Independientes: Uso de *Chatbots* de Inteligencia Artificial Generativa (IA):

Definición: La frecuencia y tipo de interacción con los *chatbots* en el entorno laboral.

Frecuencia de Uso: Mide con qué frecuencia se usa la herramienta. Va desde Nunca a Siempre con categorías aproximadas de días de uso por semana. Es "cualitativa ordinal" ya que son categorías ordenadas por jerarquía de tipo numérica ya que sus datos fueron transformados de 1 a 5.

Duración de Uso: Mide la cantidad de tiempo dedicado a la herramienta, en intervalos de tiempo desde menos de 15 minutos hasta más de 2 horas. Es "cualitativa ordinal" ya que son categorías ordenadas por jerarquía y es de tipo numérica. Sus datos fueron transformados de 1 a 5 para poder analizarlos.

Medición: A través del Cuestionario de Uso y Frecuencia de Interacción.

Alfa de Cronbach: 0,724 lo que indica que es adecuado para una escala fiable.

- Variable Dependiente #1: Satisfacción Laboral:

Definición: Nivel general de conformidad y agradabilidad con el trabajo, incluyendo percepción de logro y oportunidades de crecimiento.

Medición: Utilizando la Encuesta de Satisfacción Laboral (JSS).

Alfa de Cronbach: suele estar por encima de 0.70 para las diferentes subescalas y para la escala total (Spector, 1985).

- Variable Dependiente #2: Percepción de Dependencia Tecnológica:

Definición: Sensación de no poder prescindir de los *chatbots* para realizar tareas y tomar decisiones.

Medición: Adaptación del Internet *Addiction Test* (IAT).

Alfa de Cronbach: 0,944 lo que indica que es adecuado para una escala fiable.

Cuadro resumen descripción de variables

Variable	Descripción	Tipo
Frecuencia de Uso	Cualitativa Ordinal	Ordinal
Duración de Uso durante cada sesión de trabajo	Cualitativa Ordinal	Ordinal
Satisfacción laboral y cada una de sus dimensiones	Cuantitativa Continua	Escala
Dependencia Tecnológica	Cualitativa Ordinal	Ordinal

Etapa cualitativa

Tipo de estudio

Exploratorio, retrospectivo y transversal con un abordaje cualitativo

Participantes y Muestra

Muestra no probabilística: Los participantes para las entrevistas se seleccionaron al azar, asegurando una representación de diversos grados de uso y satisfacción laboral

Tamaño de la muestra: Fue determinado por el criterio de saturación de la información, 6 entrevistas.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Las entrevistas semiestructuradas exploraron temas como: experiencias personales con herramientas estilo *Chatbots IA Gen* percepción de impacto en su satisfacción laboral; percepción de dependencia tecnológica; opiniones sobre la facilidad de uso y eficacia de las herramientas. Las preguntas que se realizaron en las entrevistas se presentan en el Anexo 2.

Plan de Análisis de Datos

Se realizó un análisis categorial, seleccionando frases significativas que se codificarán para luego encontrar las categorías emergentes de los discursos. Se utilizará el sistema Atlas Ti para identificar patrones y temas recurrentes en las entrevistas. Finalmente, se realizó un análisis descriptivo, axial y selectivo.

Etapa de Triangulación Metodológica

Los hallazgos de las fases cuantitativa y cualitativa se integraron para proporcionar una comprensión del impacto del uso de herramientas estilo *Chatbots IA Gen* en la satisfacción laboral y la percepción de dependencia tecnológica.

Consideraciones Éticas

Consentimiento Informado: Todos los participantes consienten ser grabados sólo en formato audio. Este consentimiento se puede escuchar en las grabaciones antes de comenzar con la entrevista.

Confidencialidad: Se garantizó la confidencialidad de los datos personales y las respuestas de los participantes.

Anonimato: Los resultados se presentaron de manera agregada para evitar la identificación de individuos.

Resultados

Etapa cuantitativa

Duración y la frecuencia de interacción con herramientas estilo chatbots IA Gen entre los empleados en el entorno laboral.

El análisis descriptivo de la frecuencia de uso y la duración de uso de herramientas estilo *chatbots* IA Gen muestra que los empleados interactúan con estas herramientas con una frecuencia media de 3,17 veces por semana (mediana = 3, desviación estándar = 1,092) y una duración media de 1,88 segmentos de tiempo (mediana = 2, desviación estándar = 0,922).

La mayoría de los empleados reporta usar estas herramientas rara vez (1-2 veces por semana) (37%) o a veces (3-4 veces por semana) (24,4%) por semana, y su uso por menos de 15 minutos fue el más común (40,3%).

El análisis de tablas cruzadas revela que, entre quienes usan las herramientas rara vez, el 81,8% lo hace por menos de 15 minutos, mientras que entre los que lo usan frecuentemente (5-6 veces por semana), el 75% dedica entre 15 y 30 minutos. Los empleados que las usan todos los días tienden a usarlas por más tiempo, con un 33,3% reportando sesiones de 1-2 horas.

La prueba de chi-cuadrado indica una relación significativa entre la frecuencia de uso y la duración de uso ($\chi^2 = 72,588$, $p < 0,001$), lo que sugiere que, a mayor frecuencia de uso, la duración de las interacciones tiende a aumentar.

Evaluación de la percepción de dependencia tecnológica entre los usuarios que utilizan herramientas estilo Chatbots IA Gen y su relación con la duración y la frecuencia de uso.

En el análisis de correlación de Spearman para evaluar la relación entre la frecuencia y duración de uso de herramientas estilo *Chatbots* IA Gen y la dependencia tecnológica; se encontró que existe una correlación significativa entre la frecuencia de uso y la dependencia tecnológica ($r=0,451$, $p<0,001$), lo que sugiere que cuanto más frecuente se usan estas herramientas mayor es la percepción de dependencia tecnológica.

La duración de uso no mostró una correlación significativa con de la dependencia tecnológica ($p=0,153$, $p=0,096$), lo que sugiere que la cantidad de tiempo que los usuarios pasan utilizando herramientas no está fuertemente relacionada con la percepción de dependencia tecnológica.

En el análisis de la regresión ordinal, la frecuencia de uso fue un predictor significativo de la dependencia tecnológica ($p<0,001$), mientras que la duración de uso no lo fue ($p>0,05$) Esto refuerza la idea de que el uso frecuente de estas herramientas es un factor que aumenta la percepción de dependencia, más que la duración de las sesiones.

Los resultados demuestran que a medida que los empleados utilizan más frecuentemente las herramientas *Chatbots IA Gen*; perciben una mayor dependencia tecnológica pero la duración de uso no parece influir significativamente en esta percepción.

Contribución de la frecuencia y duración de uso de herramientas estilo *Chatbots IA Gen* a la satisfacción laboral y la percepción de dependencia tecnológica.

El análisis de regresión múltiple evaluó si la frecuencia y duración de uso de herramientas estilo *Chatbots IA Gen* predicen la satisfacción laboral. El modelo general es estadísticamente significativo con un valor F de 4.907 y un nivel de significancia de 0.009 ($p < 0.01$). Esto indica que el modelo predice la satisfacción laboral mejor de lo que lo haría el azar. El R cuadrado de 0.078 indica que solo el 7.8% de la variabilidad en la satisfacción laboral se explica por la duración y frecuencia de uso, lo que señala que estas variables contribuyen de manera limitada a predecir la satisfacción laboral.

Frecuencia de uso tiene un coeficiente negativo significativo ($B = -2.546$, $p = 0.014$), lo que sugiere que a mayor frecuencia de uso, la satisfacción laboral tiende a disminuir. Duración de uso, por otro lado, muestra un coeficiente positivo significativo ($B = 3.601$, $p = 0.003$), lo que indica que un mayor tiempo de uso de estas herramientas está relacionado con un aumento en la satisfacción laboral.

Esto demuestra que, mientras un uso prolongado de las herramientas podría estar asociado con una mayor satisfacción laboral, su uso frecuente podría impactar negativamente en la misma.

El análisis de regresión múltiple también evaluó si la frecuencia y duración de uso predicen la dependencia tecnológica. El modelo es estadísticamente significativo ($F = 12.671$, $p < 0.001$), lo que indica que la frecuencia y duración de uso predicen la dependencia tecnológica de manera efectiva. El R cuadrado de 0.179 indica que el 17.9% de la variabilidad en la dependencia tecnológica es explicada por la duración y la frecuencia de uso, lo que representa una relación más fuerte que con la satisfacción laboral.

Frecuencia de uso tiene un coeficiente positivo significativo ($B = 0.339$, $p < 0.001$), indicando que cuanto más frecuentemente se utilizan estas herramientas, mayor es la percepción de dependencia tecnológica.

Duración de uso, en cambio, tiene un coeficiente negativo marginalmente significativo ($B = -0.162$, $p = 0.049$), lo que indica que un uso prolongado reduce ligeramente la dependencia tecnológica.

Esto plantea que el uso frecuente de herramientas estilo *Chatbots* IA Gen puede generar una mayor dependencia tecnológica, mientras que un uso más extenso puede reducir esa percepción.

El análisis de correlación de Spearman fue utilizado para evaluar las relaciones entre la frecuencia de uso, duración de uso, dependencia tecnológica y satisfacción laboral. Se encontró que hay una correlación positiva significativa entre la frecuencia de uso y la dependencia tecnológica ($r = 0.451$, $p < 0.001$), lo que refuerza el resultado del análisis de regresión de que un uso más frecuente de *chatbots* aumenta la percepción de dependencia tecnológica. La frecuencia de uso también está fuertemente correlacionada con la duración de uso ($\rho = 0.617$, $p < 0.001$), lo que indica que quienes usan *chatbots* con más frecuencia tienden a hacerlo durante períodos más largos. Sin embargo, la duración de uso no tiene una correlación significativa con la satisfacción laboral ($p > 0.05$) ni con la dependencia tecnológica ($p > 0.05$), lo que es consistente con los coeficientes observados en la regresión.

No se encontró una relación significativa entre la frecuencia de uso y la satisfacción laboral ($p > 0.05$), lo que sugiere que solamente la frecuencia de uso no está directamente relacionada con cómo se sienten los empleados en su trabajo.

Recomendaciones preliminares a partir de la interpretación de datos cuantitativos.

Promover el Uso Prolongado y Controlado:

Fomentar el uso de herramientas de IA durante períodos más largos en lugar de utilizarlas con alta frecuencia. Esto podría lograrse mediante la capacitación de los empleados en el uso eficaz de estas herramientas, permitiendo que se conviertan en un recurso de apoyo en lugar de una carga diaria. La capacitación podría incluir la identificación de tareas específicas que se beneficien del uso de *chatbots*, promoviendo una integración más natural en el flujo de trabajo diario.

Establecer Límites de Frecuencia:

Diseñar políticas que controlen la frecuencia de uso de estas herramientas. Dado que un uso excesivo está correlacionado con una disminución de la satisfacción laboral, las empresas podrían establecer pautas claras sobre cuándo y cómo utilizar *chatbots*. Esto podría incluir recomendaciones para equilibrar el tiempo de uso con interacciones humanas, asegurando que los empleados no se sientan abrumados o dependientes.

Evaluaciones Regulares de Satisfacción y Dependencia:

Implementar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción laboral y la percepción de dependencia tecnológica entre los empleados. Estas evaluaciones permitirán a las empresas identificar áreas problemáticas y realizar ajustes en la implementación de herramientas de IA según sea necesario. Además, es importante que las empresas actúen sobre los resultados de estas encuestas, comunicando a los empleados que sus opiniones son valoradas y que se están tomando medidas en consecuencia.

Capacitación Continua:

Proporcionar capacitación continua a los empleados sobre el uso eficaz de las herramientas de IA. Esto no solo incluye el aprendizaje de cómo utilizar estas

herramientas, sino también cómo pueden complementar y no reemplazar las habilidades humanas. Fomentar un enfoque equilibrado que destaque la importancia de la inteligencia humana en el lugar de trabajo puede reducir la percepción de dependencia tecnológica.

Fomentar la Comunicación Abierta:

Promover un entorno de trabajo donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus experiencias y preocupaciones sobre el uso de *chatbots*. Esto puede incluir reuniones regulares de equipo, foros de discusión o canales de retroalimentación anónimos. Al abrir canales de comunicación, las empresas pueden identificar problemas antes de que se conviertan en riesgos mayores.

Desarrollar Proyectos Piloto:

Iniciar proyectos piloto con *chatbots* en áreas específicas antes de una implementación a gran escala. Esto permitirá a la empresa medir el impacto en la satisfacción laboral y la dependencia tecnológica en un entorno controlado y realizar ajustes antes de una adopción más amplia.

Medición del Impacto:

Establecer métricas claras para medir el impacto de las herramientas de IA en la satisfacción laboral y la dependencia tecnológica. Esto podría incluir indicadores como la retención de empleados, la productividad, y el *feedback* directo de los usuarios. El monitoreo de estas métricas permitirá realizar mejoras continuas en la implementación de estas herramientas.

Enfocarse en duración de uso y no frecuencia de uso:

Las empresas deben asegurar que los *chatbots* no solo faciliten tareas operativas, sino que también mejoren la calidad del trabajo. Considerar la implementación de *chatbots* que permitan a los empleados enfocarse en tareas más significativas, aumentando su satisfacción con la naturaleza de su trabajo.

Mejorar la Supervisión y la Comunicación: La relación positiva con la satisfacción en la supervisión sugiere que las empresas deben formar a los supervisores para utilizar *chatbots* de manera efectiva, garantizando que los empleados se sientan apoyados y conectados.

Revisar la Percepción de Recompensas: La correlación negativa en la satisfacción por recompensas destaca la necesidad de revisar cómo se gestionan las recompensas en un entorno donde se utilizan *chatbots*. Las empresas deberían asegurarse de que la implementación de tecnología no desplace la importancia de un reconocimiento y compensación adecuados.

Promover Oportunidades de Promoción: Las empresas deben comunicar claramente las oportunidades de crecimiento y promoción que existen, mostrando cómo la implementación de *chatbots* puede liberar tiempo para el desarrollo profesional y la capacitación.

Evaluar el Uso de *Chatbots*: Las organizaciones deben evaluar el uso y la frecuencia de *chatbots* en su entorno laboral, asegurándose de que se integren de manera que beneficien a los empleados, y no solo como una herramienta de eficiencia operativa.

Resultados

Etapa cualitativa.

El análisis de las entrevistas se llevó a cabo utilizando el software ATLAS.ti, una herramienta ampliamente reconocida en la investigación cualitativa. Se generaron códigos a partir de los discursos obtenidos, los cuales fueron organizados en familias o categorías más amplias para identificar patrones temáticos recurrentes. A través del análisis de la tabla de co-ocurrencias, se identificaron relaciones entre códigos que presentaban valores significativos de coincidencia, mientras que la comparación de frecuencias entre las entrevistas permitió reconocer patrones transversales y específicos del uso de herramientas de inteligencia artificial generativa en el entorno laboral.

Análisis categorial descriptivo

Tabla 1.

Códigos y categorías emergentes de los discursos

Categorías o Familias	Código	Cantidad de citas por código
Relación con la herramienta	Dependencia	8
	Independencia	5
Recomendaciones	Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta	10
	Recomendaciones: Entrenamiento	8
	Recomendaciones: equilibrio en el uso	2
	Recomendaciones: Generar la necesidad de usar la IA	2
Percepciones y sentimientos	Sentimientos negativos sobre el uso	17
	Sentimientos positivos sobre el uso	5
	Valor percibido: Aceleración de procesos	11
	Valor percibido: Creatividad	4
	Valor percibido: Delegar trabajo	4

	Valor percibido: redactar documentos	10
	Valor percibido: redactar prompts	6
Patrón de uso	Uso: más de 3 días semanales	6
	Uso: menos de 3 días semanales	2

Para visualizar las citas sobre cada uno de los códigos referirse al Anexo II.

Justificación de la categorización

Relación con la Herramienta: Esta familia agrupa los códigos que describen cómo las personas en su discurso dicen que interactúan con la IA en términos de dependencia e independencia, esenciales para entender el nivel de autonomía.

Recomendaciones: Organiza todas las sugerencias o acciones prácticas que promueven el uso óptimo de la IA.

Percepciones y Sentimientos: Incluye tanto emociones positivas y negativas como los beneficios percibidos, reflejando una dimensión subjetiva crucial para el análisis.

Patrón de Uso: Diferencia las frecuencias de uso para segmentar comportamientos de usuarios

Análisis Axial

El análisis axial permitió profundizar en las relaciones entre categorías y códigos emergentes, destacando interacciones clave que estructuran la experiencia de los usuarios con las herramientas de IA.

En base a las categorías, tabla de co-ocurrencias de códigos y cantidad de citas por código se ha establecido una matriz que permite visualizar cuan cerca o lejos los códigos y sus relaciones pueden explicar el problema planteado en este trabajo. Entre los principales hallazgos, se destacan:

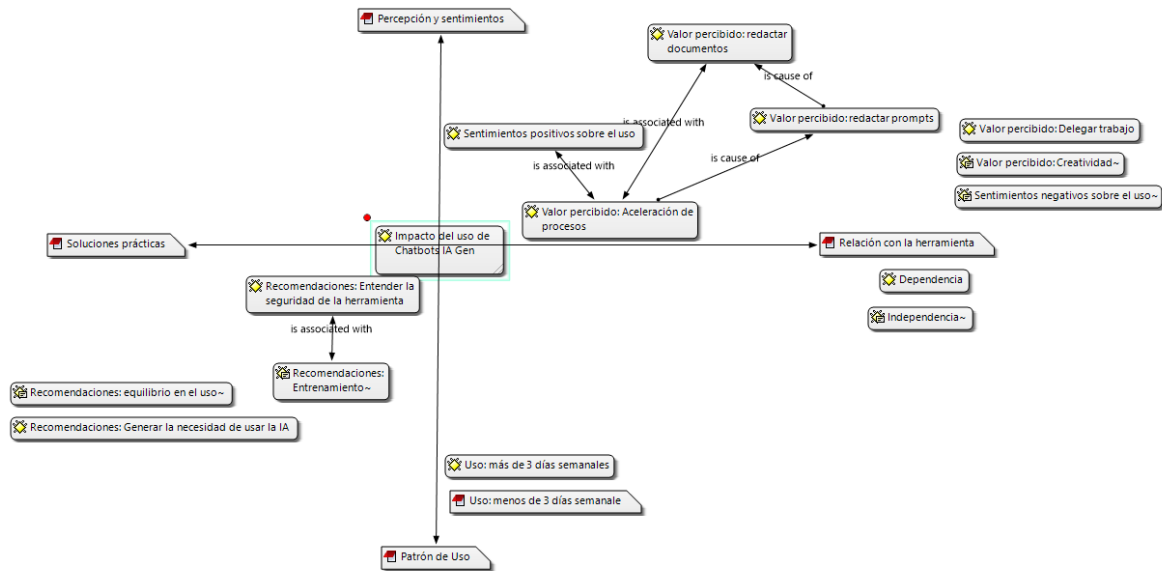


Figura 2. Ejes del discurso de empleados que utilizan chatbots IA Gen: el impacto del uso de estas herramientas en el ámbito laboral

Conclusiones preliminares

Los hallazgos obtenidos en esta investigación cualitativa, en relación con el uso de herramientas de inteligencia artificial generativa, ofrecen una visión valiosa sobre la relación entre la tecnología y la satisfacción laboral, así como sobre las posibles implicancias que esta tiene en la autonomía y el rendimiento de los empleados. Al integrar estos hallazgos con el marco teórico establecido, es posible obtener una comprensión más profunda de cómo estas herramientas impactan en el entorno laboral.

Un hallazgo clave de la investigación es que los sentimientos positivos hacia el uso de la herramienta están estrechamente vinculados a la percepción de una aceleración en los procesos. Este fenómeno se encuentra directamente relacionado con la capacidad de los usuarios para redactar *prompts* efectivos, lo cual facilita la creación de documentos de manera más eficiente. Este aspecto resuena con la Teoría de la Satisfacción Laboral de Spector (1997), que destaca la importancia de la autonomía y la eficiencia en la realización de tareas. La aceleración de los procesos mediante la herramienta digital no solo mejora la productividad, sino que también incrementa la percepción de control y autonomía, lo que contribuye positivamente a la satisfacción laboral. Los empleados experimentan un mayor

sentido de empoderamiento al poder gestionar sus tareas de manera más ágil, lo que puede traducirse en un aumento de la satisfacción general con su trabajo.

Por otro lado, las recomendaciones sugieren la necesidad de un entrenamiento enfocado en la comprensión de la seguridad de la herramienta. Este hallazgo se alinea con la importancia de un liderazgo efectivo y un apoyo constante (Spector,1997). La confianza en el uso de nuevas tecnologías es crucial para que los empleados puedan aprovechar al máximo sus beneficios. El entrenamiento, por lo tanto, se convierte en un factor determinante en la percepción positiva de la herramienta, ya que permite a los usuarios sentirse seguros y competentes al interactuar con la inteligencia artificial. Este hallazgo también conecta con la Teoría de la Fijación de Metas (Locke, 1996), ya que el establecimiento de metas claras y la preparación adecuada para alcanzarlas, que en este caso incluye el aprendizaje sobre el uso seguro de la herramienta, es fundamental para mantener la motivación y el rendimiento en niveles óptimos.

Sin embargo, otro hallazgo relevante es la presencia de sentimientos negativos cuando la herramienta falla o cuando los usuarios temen perder su autonomía debido a la dependencia de la tecnología. Este aspecto se relaciona estrechamente con la Teoría de la Satisfacción Laboral, que establece que la falta de control o autonomía en el trabajo puede generar insatisfacción. La dependencia excesiva de la herramienta, especialmente en momentos de fallas, puede generar ansiedad y frustración en los usuarios, quienes pueden percibir que su capacidad para desempeñar tareas de manera independiente se ve comprometida. Este fenómeno refleja la tensión entre la autonomía y la dependencia tecnológica, un tema crucial en la gestión del cambio y la satisfacción laboral.

Finalmente, el análisis de los códigos en la matriz revela que los sentimientos negativos no están necesariamente vinculados a otros códigos, sino que emergen cuando la herramienta presenta fallas, lo que refuerza la idea de que los problemas tecnológicos pueden afectar la percepción de la herramienta y, en consecuencia, la satisfacción laboral. Este hallazgo resalta la importancia de la fiabilidad de las herramientas digitales en el entorno laboral y cómo las fallas pueden ser percibidas

como una amenaza para la autonomía y la eficiencia del trabajo, lo que puede llevar a un deterioro en la satisfacción de los empleados.

En conclusión, los hallazgos de esta investigación cualitativa resaltan la importancia de la autonomía, la eficiencia y la seguridad en el uso de herramientas digitales en el ámbito laboral. Los resultados sugieren que, aunque las herramientas de inteligencia artificial generativa pueden mejorar significativamente la productividad y la satisfacción laboral, es crucial gestionar la dependencia tecnológica y garantizar que los empleados se sientan seguros y competentes al usarlas. Estos aspectos deben ser cuidadosamente considerados dentro de la estrategia de cambio organizacional para maximizar los beneficios de estas herramientas y minimizar sus posibles efectos negativos en la autonomía y la satisfacción de los empleados.

Etapas de triangulación metodológica.

En primer lugar, la etapa cuantitativa proporcionó una comprensión estructurada sobre la frecuencia y duración de uso de los *chatbots* y su relación con la dependencia tecnológica y la satisfacción laboral. Las estadísticas descriptivas y los análisis de correlación y regresión revelaron patrones de uso y tendencias que sugieren una mayor percepción de dependencia tecnológica a medida que aumenta la frecuencia de uso, sin una relación igualmente significativa con la duración de las sesiones. Asimismo, se encontró que la satisfacción laboral disminuye con un uso más frecuente, mientras que la duración prolongada del uso parece estar ligeramente relacionada con un aumento en esta percepción de satisfacción.

Por otro lado, la etapa cualitativa, mediante entrevistas analizadas en Atlas.ti, permitió explorar las experiencias y percepciones de los empleados respecto al uso de *chatbots* IA en su entorno de trabajo. Esta aproximación cualitativa ofreció un contexto profundo y detallado, en el que se observaron temas recurrentes relacionados con la dependencia tecnológica y los beneficios percibidos. Los testimonios indicaron que, si bien algunos empleados ven en los *chatbots* un recurso de apoyo que agiliza ciertas tareas, otros expresan inquietudes sobre la dependencia.

La triangulación entre ambas etapas se orientó hacia la identificación de consistencias y contrastes entre las percepciones subjetivas y los patrones estadísticos. Un punto relevante es la correlación cualitativa que refuerza la observación cuantitativa sobre el rol de la frecuencia de uso en la dependencia tecnológica, ya que los participantes describieron una sensación de "frustración al momento que la herramienta falla" que afecta su autonomía en el trabajo. Sin embargo, mientras la cuantitativa sugiere que la duración prolongada de uso podría contribuir a la satisfacción laboral, las entrevistas no reflejaron un aumento explícito en satisfacción por tiempo de uso, sino que algunas indicaron una preferencia por usos estratégicos y moderados de los *chatbots*.

En conclusión, la triangulación demuestra que el uso frecuente de *chatbots* IA está asociado con una percepción creciente de dependencia tecnológica, tanto en términos estadísticos como narrativos, mientras que la duración de uso no constituye un predictor claro de satisfacción o dependencia en ambas etapas. Esto sugiere que las organizaciones deberían implementar políticas de uso que promuevan interacciones controladas con los *chatbots*, enfocándose en maximizar la utilidad y minimizando riesgos de dependencia. Los hallazgos indican que las experiencias de los empleados pueden beneficiarse más con intervenciones que fortalezcan el uso estratégico y supervisado de estas herramientas, asegurando una implementación que favorezca tanto la autonomía como la satisfacción laboral.

Discusión

Este estudio abordó el impacto del uso de herramientas de inteligencia artificial generativa estilo chatbot en el entorno laboral, enfocándose en su frecuencia y duración de uso, así como en la relación con la satisfacción laboral y la percepción de dependencia tecnológica. Los resultados revelaron una dinámica compleja: mientras un uso prolongado y estratégico potencia la satisfacción laboral al optimizar tareas y mejorar la eficiencia, un uso excesivamente frecuente está vinculado a una mayor percepción de dependencia tecnológica, lo que podría comprometer el bienestar de los empleados.

El análisis cualitativo complementó estos hallazgos al identificar como beneficios clave la aceleración de procesos y la simplificación de tareas, especialmente en la generación de contenido textual. Sin embargo, también destacó la necesidad de una integración cuidadosa de estas herramientas en los flujos laborales, subrayando la importancia de la capacitación en su uso seguro y efectivo, junto con la definición de límites claros para prevenir efectos adversos.

En síntesis, este trabajo concluye que las organizaciones deben adoptar un enfoque equilibrado que promueva el uso estratégico de estas tecnologías, maximizando su potencial para incrementar la productividad y la satisfacción laboral, mientras mitigan riesgos asociados, como la dependencia tecnológica. Este enfoque preventivo y proactivo es clave para construir culturas organizacionales que armonicen el avance tecnológico con el bienestar de sus empleados.

Conclusión

Los hallazgos de esta investigación no solo aportan nueva evidencia sobre el uso de herramientas de inteligencia artificial generativa en el ámbito laboral, sino que también enriquecen estudios previos al integrar un análisis detallado de los factores psicosociales implicados. Por ejemplo, se reportaron que el 75% de los usuarios argentinos utilizan *ChatGPT* en sus labores diarias y un 85% percibe un aumento en la productividad, Zukerfeld et al. (2023). Aunque este dato resalta el valor funcional de estas tecnologías, esta investigación amplía esta perspectiva al analizar cómo aspectos como la dependencia tecnológica pueden influir en la satisfacción laboral, ofreciendo una comprensión más integral.

La comparación con estudios en entornos educativos también resulta relevante. En estos se ha señalado que el uso excesivo de herramientas de IA en adolescentes puede generar dependencia tecnológica Robinson et al. (2023), lo que plantea interrogantes sobre posibles similitudes en el ámbito laboral. Aunque los contextos educativo y laboral tienen diferencias significativas, ambos comparten la necesidad de establecer límites de uso saludables para prevenir impactos negativos en el bienestar. Este paralelismo refuerza la importancia de diseñar estrategias organizacionales que equilibren la adopción tecnológica con el desarrollo humano.

A nivel práctico, los resultados subrayan que las herramientas de IA generativa son percibidas como valiosas para mejorar la eficiencia laboral, pero también revelan la necesidad de regulación y capacitación. Estas medidas no solo deben enfocarse en las habilidades técnicas, sino también en aspectos éticos y psicosociales, como la seguridad de la información y la gestión de la dependencia tecnológica. Además, los programas de formación pueden desempeñar un papel crucial en moderar la relación entre el uso de estas herramientas y la satisfacción laboral, fomentando un enfoque consciente y estratégico.

Este estudio también reconoce sus limitaciones, como el tamaño de la muestra y la posible influencia de la metodología en las respuestas de los participantes, lo que invita a realizar investigaciones futuras con poblaciones más diversas y representativas. Asimismo, sería valioso explorar variables adicionales, como las características sobre tipo de empleos, el tipo de industria y el soporte

técnico disponible, para profundizar en las dinámicas observadas. Estas líneas de investigación podrían fortalecer aún más las recomendaciones aquí presentadas y contribuir al diseño de estrategias organizacionales efectivas que maximicen los beneficios de las tecnologías avanzadas mientras minimizan sus riesgos.

Bibliografía

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*.
- Beatman, A. (2023). 15 tips to become a better prompt engineer for generative AI. Recuperado de [\[URL del documento en línea\]](#).
- Boudreau, J. W., & Ziskin, I. (2011). The future of HR and effective organizations. *Organizational Dynamics*.
- Brooks, S. (2015). Does personal social media usage affect efficiency and well-being? *Computers in Human Behavior*.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Cameron, E., & Green, M. (2012). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools, and techniques of organizational change*. Kogan Page Publishers.
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*.
- Compeau, D. R., & Higgins, C. A. (1995). [Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test. MIS Quarterly.](#)
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*.
- [Figura 2. Ejes del discurso de empleados que utilizan chatbots IA Gen: el impacto del uso de estas herramientas en el ámbito laboral](#)
- Goodfellow, I., Bengio, Y., & Courville, A. (2016). *Deep learning*. MIT Press.
- Grover, P., Seth, K., Mishra, S., Rai, S., & Purohit, A. (2024). A comprehensive analysis of the influence of information technology on organizational management characteristics. *Multidisciplinary Review*.
- Hamel, G. (2007). *The future of management*. Harvard Business Review Press.
- Harari, Y. N. (2018). *21 lecciones para el siglo 21*. Debate.

- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kim, D. J., Lee, J. S., & Lee, S. W. (2019). Chatbot technology: A survey. *Journal of Information Processing Systems*.
- Kumar, S., Roy, S., & Chakraborty, U. (2023). [Rise of generative AI and ChatGPT. \[Google Books\]](#).
- Levy, P. E., & Koltko-Rivera, M. E. (2013). *Industrial/Organizational Psychology: Understanding the workplace*. Worth Publishers.
- Locke, E. A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied & Preventive Psychology*, 5(2), 117-124.
- McCorduck, P. (2004). *Machines who think: A personal inquiry into the history and prospects of artificial intelligence*. A. K. Peters.
- MIT Technology Review. (2017). El hallazgo de hace 30 años en el que se basa toda la inteligencia artificial actual. Recuperado de <https://www.technologyreview.es/s/9600/el-hallazgo-de-hace-30-anos-en-el-que-se-basa-toda-la-inteligencia-artificial-actual>.
- Nastjuk, I., Trang, S., Grummeck-Braamt, J.-V., Adam, M. T. P., & Tarafdar, M. (2023). Integrating and synthesising technostress research: A meta-analysis on technostress creators, outcomes, and IS usage contexts. *European Journal of Information Systems*.
- Orlikowski, W. J. (2000). Using technology and constituting structures: A practice lens for studying technology in organizations. *Organization Science*.
- Paab, G., & Hecker, D. (2024). Artificial Intelligence. What is behind the technology of the future? [\[Google Books\]](#).
- Robinson, A., Zawacki-Richter, O., & Selwyn, N. (2023). *Los beneficios y desafíos de ChatGPT en adolescentes*. Dialnet. [\[URL del documento\]](#)
- Rosen, L. D. (2012). *iDisorder: Understanding our obsession with technology and overcoming its hold on us*. Palgrave Macmillan.
- Servnet. (2023). 15 beneficios de la tecnología para empresas. Recuperado de <https://www.servnet.mx/blog/15-beneficios-de-la-tecnologia-para-empresas>.

- Spector, P. E. (1985). Job satisfaction survey. University of South Florida.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Spector, P. E. (1985). "Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey." *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Tardif, A. (2020). What is the Turing Test and why does it matter? (n.d.). Unite.AI. Recuperado de <https://www.unite.ai/es/what-is-the-turing-test-and-why-does-it-matter/>.
- Turkle, S. (2011). [*Alone together: Why we expect more from technology and less from each other*. Basic Books.](#)
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions. *Decision Sciences*, 39(2), 273-315.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management Science*.
- Young, K. S. (1998). Internet addiction test. Center for Internet Addiction.
- Zukerfeld, M., Rabosto, A., Fredes, M., & De Marco, C. (2023). Encuesta de usos de ChatGPT en Argentina: Resultados preliminares sobre frecuencia de uso, productividad en el trabajo y sustitución de tareas. *Hipertextos*, 11(20), 118-135. [\[URL del documento\]](#)

Anexo 1

Se elaboraron ad hoc para la presente investigación los instrumentos: Cuestionario sobre Frecuencia y Duración de Uso de Herramientas Estilo *Chatbots* IA Generativa; Adaptación del Internet Addiction Test (IAT) para el Uso de Herramientas Estilo Chat GPT en el Entorno Laboral. Para realizar una validación preliminar se realizarán análisis factoriales exploratorios para ambos y se calculará el coeficiente alfa de Cronbach para verificar su confiabilidad.

Cuestionario sobre Frecuencia y Duración de Uso de Herramientas Estilo *Chatbots* IA generativa en el Entorno Laboral. Este cuestionario fue creado para esta investigación.

Por favor, responde a las siguientes preguntas teniendo en cuenta tu uso de herramientas estilo Chat GPT durante el horario laboral.

1. Frecuencia de Uso: ¿Con qué frecuencia utilizas herramientas estilo *Chatbots* IA generativa en tu trabajo?
 - Nunca
 - Rara vez (1-2 veces por semana)
 - A veces (3-4 veces por semana)
 - Frecuentemente (5-6 veces por semana)
 - Siempre (todos los días)
2. Duración de Uso: ¿Cuánto tiempo, en promedio, pasas utilizando herramientas estilo *Chatbots* IA generativa durante cada sesión de trabajo?
 - Menos de 15 minutos
 - Entre 15 minutos y 30 minutos
 - Entre 30 minutos y 1 hora
 - Entre 1 y 2 horas
 - Más de 2 horas

Análisis de fiabilidad usando Alfa de Cronbach

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	119	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	119	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	2

Adaptación del *Internet Addiction Test* (IAT) para el Uso de Herramientas Estilo Chat GPT en el Entorno Laboral

Nombre _____

Hombre _____ Mujer _____

Edad _____ Años usando chatbots de IA generativa _____

¿Utilizas chatbots de IA generativa para trabajar? _____ Sí _____ No

Este cuestionario consta de 20 afirmaciones. Después de leer cada afirmación con cuidado, selecciona, según la escala Likert de 5 puntos, la respuesta (0, 1, 2, 3, 4 o 5) que mejor te describa. Si dos opciones parecen aplicarse de igual manera, elige la opción que mejor represente cómo has sido la mayor parte del tiempo durante el último mes. Asegúrate de leer todas las afirmaciones cuidadosamente antes de hacer tu elección.

0=Noaplicable

1=Raravez

2=Ocasionalmente

3=Frecuentemente

4=Amenudo

5 = Siempre

1. ____ ¿Con qué frecuencia descubres que usas los chatbots de IA generativa más tiempo del que pretendías?
2. ____ ¿Con qué frecuencia descuidas tareas diarias por pasar más tiempo interactuando con chatbots de IA generativa?
3. ____ ¿Con qué frecuencia prefieres consultar a un chatbot de IA generativa en lugar de hablar con otras personas sobre tus ideas?
4. ____ ¿Con qué frecuencia utilizas los chatbots de IA generativa para obtener respuestas o formar nuevas ideas en lugar de investigar por tu cuenta?
5. ____ ¿Con qué frecuencia las personas a tu alrededor te mencionan que pasas demasiado tiempo usando chatbots de IA generativa?
6. ____ ¿Con qué frecuencia tus estudios o trabajo se ven afectados por el tiempo que pasas utilizando chatbots de IA generativa?
7. ____ ¿Con qué frecuencia revisas un chatbot de IA generativa antes de realizar una tarea importante?
8. ____ ¿Con qué frecuencia tu productividad en el trabajo o estudios disminuye debido al uso excesivo de chatbots de IA generativa?
9. ____ ¿Con qué frecuencia te pones a la defensiva o te muestras reservado cuando alguien te pregunta qué haces con los chatbots de IA generativa?
10. ____ ¿Con qué frecuencia usas chatbots de IA generativa para evitar pensar en problemas personales?
11. ____ ¿Con qué frecuencia te encuentras anticipando cuándo podrás volver a interactuar con un chatbot de IA generativa?
12. ____ ¿Con qué frecuencia te preocupa que sin los chatbots de IA generativa tu trabajo o estudio sería más difícil y menos eficiente?
13. ____ ¿Con qué frecuencia te irritas o te muestras molesto si te interrumpen mientras interactúas con un chatbot de IA generativa?
14. ____ ¿Con qué frecuencia sacrificas horas de sueño por interactuar con chatbots de IA generativa?

15. ____ ¿Con qué frecuencia piensas en las respuestas que obtendrás de los chatbots de IA generativa cuando estás desconectado?
16. ____ ¿Con qué frecuencia te encuentras diciendo "solo una consulta más" cuando usas chatbots de IA generativa?
17. ____ ¿Con qué frecuencia intentas reducir el tiempo que pasas utilizando chatbots de IA generativa y fracasas?
18. ____ ¿Con qué frecuencia intentas ocultar cuánto tiempo pasas interactuando con chatbots de IA generativa?
19. ____ ¿Con qué frecuencia prefieres pasar más tiempo utilizando chatbots de IA generativa en lugar de socializar o realizar actividades fuera de línea?
20. ____ ¿Con qué frecuencia te sientes ansioso, irritable o molesto cuando no puedes acceder a chatbots de IA generativa, y esos sentimientos desaparecen cuando vuelves a utilizarlos?

Análisis de Fiabilidad usando Alfa de Cronbach

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	119	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	119	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20

Job Satisfaction Survey (JSS)

Parámetros de Validez:

Se ha encontrado que la escala tiene una buena validez de constructo, lo que significa que mide efectivamente los diferentes aspectos de la satisfacción laboral que pretende evaluar (Spector, 1985).

Parámetros de Confiabilidad:

La confiabilidad del JSS ha sido reportada como alta. La consistencia interna, medida por el coeficiente alpha de Cronbach, suele estar por encima de 0.70 para las diferentes subescalas y para la escala total (Spector, 1985).

Traducción del instrumento al español.

	JOB SATISFACTION SURVEY Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved Department of Psychology University of South Florida Translated by Conrado Marion-Landais, 1993.	
	Por favor utilice la escala siguiente para contestar a cada pregunta, rodeando el numero apropiado.	Totalmente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy en acuerdo Totalmente de acuerdo
1	Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.	1 2 3 4 5 6
2	Realmente hay muy poca oportunidad de promoción en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6
3	Mi supervisor es bastante competente en la ejecución de su trabajo	1 2 3 4 5 6
4	No estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo.	1 2 3 4 5 6

5	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	1 2 3 4 5 6
6	Muchas de nuestras reglas y procedimientos dificultan el hacer un buen trabajo.	1 2 3 4 5 6
7	Me gustan las personas con las cuales trabajo.	1 2 3 4 5 6
8	A veces siento que mi trabajo no tiene sentido.	1 2 3 4 5 6
9	La comunicación aparenta ser buena en esta compañía.	1 2 3 4 5 6
10	Los aumentos son demasiado pocos y muy distanciados entre sí.	1 2 3 4 5 6
11	Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos.	1 2 3 4 5 6
12	Mi supervisor no es justo conmigo.	1 2 3 4 5 6
13	Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las otras empresas.	1 2 3 4 5 6
14	No siento que el trabajo que hago es apreciado.	1 2 3 4 5 6
15	Mis esfuerzos para hacer un buen trabajo raramente son bloqueados por la burocracia.	1 2 3 4 5 6
16	Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi trabajo de lo que debiera, debido a la incompetencia de las personas con quien trabajo.	1 2 3 4 5 6
17	Me gusta hacer las cosas que hago en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6
18	Las metas de esta empresa no me son claras.	1 2 3 4 5 6

Instrucciones para la Puntuación del Cuestionario de Satisfacción Laboral (JSS) (Spector, 1985)

El Cuestionario de Satisfacción Laboral (JSS) contiene ítems redactados en ambas direcciones: positiva y negativa. Las puntuaciones de cada una de las nueve subescalas de facetas, basadas en 4 ítems cada una, pueden oscilar entre 4 y 24; mientras que las puntuaciones de satisfacción laboral total, basadas en la suma de los 36 ítems, pueden variar entre 36 y 216. Cada ítem se puntúa de 1 a 6 si se utilizan las opciones de respuesta originales. Las puntuaciones altas en la escala representan satisfacción laboral, por lo que las puntuaciones de los ítems

redactados en negativo deben invertirse antes de sumarse con los ítems redactados en positivo para obtener las puntuaciones de cada faceta o la puntuación total. Una puntuación de 6 que representa el mayor acuerdo con un ítem negativo se considera equivalente a una puntuación de 1 que representa el mayor desacuerdo con un ítem positivo, lo que permite combinarlos de manera significativa. A continuación, se presenta el procedimiento paso a paso para la puntuación.

Las respuestas a los ítems deben numerarse de 1, representando el mayor desacuerdo, a 6, representando el mayor acuerdo con cada uno. Esto supone que la escala no ha sido modificada y se utilizan las opciones de respuesta originales de acuerdo/desacuerdo.

Los ítems redactados en negativo deben puntuarse al revés. A continuación se muestran las puntuaciones originales de los ítems en la columna izquierda y las puntuaciones invertidas en la columna derecha. Los valores de la derecha deben sustituirse por los de la izquierda. Esto también se puede lograr restando los valores originales de los ítems internos de 7.

$$1 = 6$$

$$2 = 5$$

$$3 = 4$$

$$4 = 3$$

$$5 = 2$$

$$6 = 1$$

Los ítems redactados en negativo son: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36. Tenga en cuenta que las inversiones NO corresponden a un ítem negativo por cada positivo de manera alterna.

Sume las respuestas de 4 ítems para cada puntuación de faceta y todos los ítems para la puntuación total después de las inversiones del paso 2. Los ítems se distribuyen en las subescalas de la siguiente manera:

Subescala	Números de Ítems
Pago	1, 10, 19, 28
Promoción	2, 11, 20, 33

Subescala	Números de Ítems
Supervisión	3, 12, 21, 30
Beneficios marginales	4, 13, 22, 29
Recompensas contingentes	5, 14, 23, 32
Condiciones operativas	6, 15, 24, 31
Compañeros de trabajo	7, 16, 25, 34
Naturaleza del trabajo	8, 17, 27, 35
Comunicación	9, 18, 26, 36
Satisfacción total	1-36

Si faltan algunas respuestas, debe hacerse un ajuste; de lo contrario, la puntuación será demasiado baja. El mejor procedimiento es calcular la puntuación media por ítem para el individuo y sustituir esa media por los ítems faltantes. Por ejemplo, si una persona no responde a un ítem, tome el total del paso 4, divídalo por el número de ítems contestados (3 para una faceta o 35 para el total), y sustituya este número por el ítem faltante sumándolo al total del paso 4. Un procedimiento más simple pero menos preciso es sustituir una respuesta media para cada ítem faltante. Dado que el centro de la escala está entre 3 y 4, se podría utilizar cualquiera de esos números. Se recomienda alternar los dos números a medida que ocurran ítems faltantes.

Internet Addiction Test (IAT) – Versión Original

Parámetros de Validez:

Validez de Constructo: El IAT ha demostrado tener una buena validez de constructo, lo que significa que mide efectivamente los síntomas y comportamientos asociados con la adicción a Internet (Young, 1998).

Parámetros de Confiabilidad:

La consistencia interna del IAT, medida por el coeficiente alpha de Cronbach, suele estar por encima de 0.80, lo que indica una alta fiabilidad (Young, 1998).

Análisis y Puntuación

Puntuación Total: La puntuación total del IAT es la suma de los puntajes asignados por el participante en los 20 ítems. El puntaje máximo es de 100 puntos.

0-30 puntos: Nivel normal de uso de Internet.

31-49 puntos: Adicción leve.

50-79 puntos: Adicción moderada.

80-100 puntos: Dependencia severa.

Interpretación de Resultados: La puntuación total proporciona una estimación del nivel de severidad de la adicción a Internet, pero el examinador también debe considerar otros aspectos del funcionamiento psicológico del individuo, como síntomas co-mórbidos de impulsividad, depresión clínica o dificultades relacionales que puedan influir en los resultados.

Instrucciones

Nombre _____

Hombre _____

Mujer _____

Edad _____ Años en línea _____

¿Usas Internet para trabajar? _____ Sí _____ No

Este cuestionario consta de 20 afirmaciones. Después de leer cada afirmación con cuidado, selecciona, según la escala Likert de 5 puntos, la respuesta (0, 1, 2, 3, 4 o 5) que mejor te describa. Si dos opciones parecen aplicarse de igual manera, elige la opción que mejor represente cómo has sido la mayor parte del tiempo durante el último mes. Asegúrate de leer todas las afirmaciones cuidadosamente antes de hacer tu elección. Las afirmaciones se refieren a situaciones o acciones fuera de línea, salvo que se especifique lo contrario.

0	=	No	aplicable
1	=	Rara	vez
2	=		Ocasionalmente
3	=		Frecuentemente

4 = A menudo
5 = Siempre

1. ____ ¿Con qué frecuencia descubres que permaneces en línea más tiempo del que pretendías?
2. ____ ¿Con qué frecuencia descuidas las tareas domésticas para pasar más tiempo en línea?
3. ____ ¿Con qué frecuencia prefieres la emoción de Internet a la intimidad con tu pareja?
4. ____ ¿Con qué frecuencia formas nuevas relaciones con otros usuarios en línea?
5. ____ ¿Con qué frecuencia las personas en tu vida se quejan del tiempo que pasas en línea?
6. ____ ¿Con qué frecuencia sufren tus calificaciones o trabajos escolares debido al tiempo que pasas en línea?
7. ____ ¿Con qué frecuencia revisas tu correo electrónico antes de hacer algo más que necesitas hacer?
8. ____ ¿Con qué frecuencia tu rendimiento o productividad en el trabajo se ven afectados por el uso de Internet?
9. ____ ¿Con qué frecuencia te pones a la defensiva o te vuelves reservado cuando alguien te pregunta qué haces en línea?
10. ____ ¿Con qué frecuencia bloqueas pensamientos perturbadores sobre tu vida con pensamientos reconfortantes sobre Internet?
11. ____ ¿Con qué frecuencia te encuentras anticipando cuándo volverás a conectarte en línea?
12. ____ ¿Con qué frecuencia temes que la vida sin Internet sería aburrida, vacía y sin alegría?
13. ____ ¿Con qué frecuencia te irritas, gritas o te muestras molesto si alguien te interrumpe mientras estás en línea?
14. ____ ¿Con qué frecuencia pierdes horas de sueño por estar en línea?
15. ____ ¿Con qué frecuencia te sientes obsesionado con Internet cuando estás desconectado, o fantaseas con estar en línea?

16. ____ ¿Con qué frecuencia te encuentras diciendo "solo unos minutos más" cuando estás en línea?
17. ____ ¿Con qué frecuencia intentas reducir el tiempo que pasas en línea y fracasas?
18. ____ ¿Con qué frecuencia intentas ocultar cuánto tiempo has estado en línea?
19. ____ ¿Con qué frecuencia eliges pasar más tiempo en línea en lugar de salir con otras personas?
20. ____ ¿Con qué frecuencia te sientes deprimido, irritable o nervioso cuando estás desconectado, y esos sentimientos desaparecen cuando vuelves a conectarte?

Anexo 2

Se presentan aquí las preguntas de las entrevistas semi estructuradas.

1. ¿Como describirías el tiempo que pasas utilizando este tipo de herramientas? ¿Hay días en que usas más o menos?
2. Contame un día en que usas la IA para tu trabajo.
3. ¿Desde que empezaron a usarse los chatbots IA generativos en tu trabajo notaste algún cambio en como te sentis respecto de las tareas que tenes que hacer en tu trabajo?
4. ¿Si la herramienta fallara y no podrías usarla por una semana como crees que eso te haría sentir?
5. Recordás algún momento en el que la herramienta falló y no llegaste a completar tu trabajo a tiempo?
6. ¿Como crees que el uso de estas herramientas modificó tu energía en tu día a día laboral?
7. ¿Que podrías sugerirle a la empresa para que el uso de herramientas IA te ayude mas en tu trabajo?

Familia: Patrón de Uso

Código: Uso: menos de 3 días semanales

P 1: Entrevista a Fabiana.txt - 1:1 [Sí yo uso. Pero no lo uso todo..] (12:12) (Super)

Codes: [Uso: menos de 3 días semanales - Family: Patrón de Uso]

“Sí yo uso. Pero no lo uso todos los días, por lo general lo uso o los lunes o martes que salgo algún viernes también lo use, no lo uso todos los días.”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:1 [No tengo un uso diario de herr..] (11:11) (Super)

Codes: [Uso: menos de 3 días semanales - Family: Patrón de Uso]

“No tengo un uso diario de herramientas. De este estilo. Es más bien esporádico”

Familia: Patrón de Uso

Código: Uso: más de 3 días semanales

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:1 [quizás todos los días es mi he..] (11:11) (Super)

Codes: [Uso: más de 3 días semanales - Family: Patrón de Uso]

“quizás todos los días es mi herramienta de trabajo”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:1 [prácticamente todos los días] (15:15) (Super)

Codes: [Uso: más de 3 días semanales - Family: Patrón de Uso]

“prácticamente todos los días”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:1 [lo uso bastante en. Te diría q..] (12:12) (Super)

Codes: [Uso: más de 3 días semanales - Family: Patrón de Uso]

“lo uso bastante en. Te diría que diariamente en el trabajo lo con si tengo que ponerle un tiempo neto, porque desde ratitos que estoy como 20 minutos”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:3 [30 minutos por día] (12:12) (Super)

Codes: [Uso: más de 3 días semanales - Family: Patrón de Uso]

“30 minutos por día”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:5 [. 45 minutos 1 hora Neto por d..] (12:12) (Super)

Codes: [Uso: más de 3 días semanales - Family: Patrón de Uso]

“45 minutos 1 hora Neto por día.”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:1 [¿Eh bueno, como primer punto, ..] (11:11) (Super)

Codes: [Uso: más de 3 días semanales - Family: Patrón de Uso]

“bueno, como primer punto, yo soy abogado, entonces Me la paso revisando y creando y redactando contratos y encontré él, la inteligencia artificial, un aliado cada vez más importante en mi día a día de trabajo, te diría que lo uso. Diariamente”

Familia: Percepciones y sentimientos

Código: Sentimientos negativos sobre el uso

P 1: Entrevista a Fabiana.txt - 1:5 [le sacás la parte creativa de ..] (40:41) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]

“le sacás la parte creativa de la persona.Como solución es excelente, me parece buenísimo. te solucionan montón de cosas, eh Pero desde otro lugar no

me parece tan bueno la inteligencia artificial porque va a llevar a caer la persona que deje de pensar.”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:7 [te desligas mucho de una parte..] (19:19) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“te desligas mucho de una parte de lógica y argumentativa”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:8 [Quizás a veces me pasa de que ..] (19:19) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“Quizás a veces me pasa de que no Leo el texto entero y voy leyendo cuando lo va redactando”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:9 [desconectas la cabeza] (19:19) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“desconectas la cabeza”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:10 [Y te pone un poco más. tonto m..] (19:19) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“Y te pone un poco más. tonto más inútil de una forma.”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:12 [te baja mucho la Guardia.] (19:19) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“te baja mucho la Guardia.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:6 [sensación de de culpa por ahí ..] (41:41) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“sensación de culpa por ahí decir che para, pero le di tan poca importancia a esto. Que lo pase por el gpt para que lo resuelva rápido y ya está. A veces sí puede ser que eso. suceda.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:7 [en la facultad no hay un probl..] (41:41) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“en la facultad no hay un problema estadístico, un problema matemático, no sé, yo lo paso por gpt para poder tener una información de más, si por ahí me da la sensación de que esté para que lo hizo echarse no lo hice yo. Eso sí, como para responder la pregunta, este serían ese tipo de casos, pero no son los. Casos comunes, o sea es. Muy a veces.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:21 [Por ahí ver cómo es que la int..] (97:97) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]

“Por ahí ver cómo es que la inteligencia artificial va a impactar en la educación, en la educación escolar, porque la universitaria. Bueno. Yo creo que ya. Hay. Personas que están por ser profesionales en la educación. Secundaria, por ejemplo. Primero. Principal es. Aquí se enseña a utilizarla. O sea, que realmente hayan problemas complejos que 1 tenga que utilizar inteligencia artificial para poder resolverlos. Sí no, un problema específico, uno utiliza una inteligencia artificial para poder resolver este tipo de situaciones y acá me lleva al segundo punto y para mí crucial y básico que. Es como la matemática. Yo no tengo que arrancar con la calculadora, yo tengo que entender el proceso de la calculadora primero para entender cómo utilizar la calculadora. Sí, entonces yo con la indizar en términos de educación funciona un poco igual. Yo no te puedo dar un problema y decirte de primeras que utiliza inteligencia artificial porque no vas a entender el background de todo es que si vos no entendés el background, no solo que te vas a volver un poco dependiente de esa herramienta para resolver ese tipo de sitios.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:22 [Sino que básicamente no te est..] (99:99) (Super)

Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]

“Sino que básicamente no te estoy enseñando nada, es un gravísimo error que yo veo que se comete mucho en las en las escuelas, en la Universidad no sucede tanto, pero en las escuelas sucede bastante que yo le enseño a un niño o una niña o un adolescente. A utilizar Excel, entonces con eso ya la persona sabe resolver y hacer tablas dinámicas. No primero tener que enseñar la lógica de cómo eso funciona y después pasar esa lógica Excel.”

“Entonces bueno, le enseña Word a las a los alumnos le enseñas a escribir que tu enseñas cómo escribir en Word sacaba un poco lo mismo, pues yo no le enseño inteligencia artificial, yo le enseño como pensar los problemas y situaciones y como apalancarme la inteligencia artificial para resolver ese problema. Pero el día de mañana cambia y esas personas no van a saber qué hacer. Yo creo que esa es la parte crucial de la formación en tecnología en general, no solo en inteligencia artificial y nada. Lamentablemente hay muchos colegios que todavía siguen cometiendo ese error. Universidades también que lo siguen cometiendo e incluso lo

siguen cometiendo con herramientas que hoy por hoy son básicas. Por falta de enfoque en la capacidad o en la competencia, nos enfocamos en la herramienta cuando en realidad lo que cambia más no es la capacidad o la competencia, sino la herramienta.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:23 [Y yo no tengo buen storytelling..] (101:101) (Super)
Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“Y yo no tengo buen storytelling porque sé escribir en un PowerPoint, yo utilizo el PowerPoint para apoyarme. En mi historia. Pero se me cambia la herramienta y voy a usar PowerPoint, ahora yo utilizo. No sé una inteligencia artificial que a medida de lo que yo voy hablando va ilustrando imágenes. Si me cambian la herramienta y yo dependo de esa herramienta, entonces automáticamente siento que perdí la esquina cuando en realidad la skill siempre estuvo solo, que está cambiando la herramienta para llevar adelante esa skill, una forma más con. Siento que es un tema de educación en general, no solamente. En divisas, pero no sé si. Se si se terminó de entender la idea.”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:9 [Y, pero no es que me sentí def..] (51:51) (Super)
Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“Y, pero no es que me sentí defraudado.”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:12 [. Aquello que yo consideraba p..] (59:59) (Super)
Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“Aquello que yo consideraba propio del ser humano. Que define al ser humano entonces. Eh. Nada eso, pero como pregunta así, más más amplia. Es bueno no, no sé si tengo alguna respecto al uso de la herramienta hacia el uso incorporado a la vida diaria”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:17 [poquito de ansiedad al inicio ..] (54:54) (Super)
Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“poquito de ansiedad al inicio hasta que alguna manera lo puedes acomodar”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:4 [Me sirve de mucho y siento que..] (11:11) (Super)
Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“Me sirve de mucho y siento que me da un poco de miedo que se me vuelva medio indispensable.”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:12 [Siento que redoble los esfuerz..] (25:25) (Super)
 Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“Siento que redoble los esfuerzos para utilizar mi mente para esas cuestiones que ya me había acostumbrado a usarla con. con el chat.”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:13 [Eh frustrante porque 1 sabe qu..] (33:33) (Super)
 Codes: [Sentimientos negativos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“Eh frustrante porque 1 sabe que está esa herramienta y que por alguna razón técnica no la está pudiendo usar. Y bueno eso te. ¿De fruta un poco no?”

Familia: Percepciones y sentimientos

Código: Sentimientos positivos sobre el uso

P 1: Entrevista a Fabiana.txt - 1:10 [buena en cierto me da solución..] (40:40) (Super)
 Codes: [Sentimientos positivos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“buena, me da solución a problemas y me da me acorta los tiempos en cierto que es más eficiente”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:19 [Eh. No creo que algo a tener e..] (53:53) (Super)
 Codes: [Sentimientos positivos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“Eh. No creo que algo a tener en cuenta es que en si alguien dice que en 5 años va a empezar a sustituir puestos de trabajo, creo que le falta todavía bastante más para eso, porque sigue siendo bastante. Requieren mucha participación humana como para sustituir a alguien todavía, pero siempre y cuando 1 sepa manejar inteligencia artificial lo van a seguir necesitando a uno”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:5 [or ahí noto que me da, no sé s..] (33:33) (Super)
 Codes: [Sentimientos positivos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“ahí noto que me da, no sé si las palabras las acertadas, pero bueno la voy a decir igual o más calma”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:11 [positivo. La realidad es que u..] (40:40) (Super)
 Codes: [Sentimientos positivos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]
“positivo. La realidad es que un cambio en mi productividad muy grande, cosas que quizás son temas llevando mucho tiempo y lo lo resuelvo mucho más rápido”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:14 [tranquilidad cuando tengo dead..] (44:44) (Super)
 Codes: [Sentimientos positivos sobre el uso - Family: Percepciones y sentimientos]

“tranquilidad cuando tengo deadlines muy breves”

Familia: Percepciones y sentimientos

Código: Valor percibido: Aceleración de procesos

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:15 [Sí en acelerar] (39:39) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos] *“Sí en acelerar”*

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:10 [a economizar bastante la la en..] (61:61) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos]

“a economizar bastante la energía, porque ahora yo siempre fui bastante amigo de la tecnología y yo siempre fui confiado de que la tecnología viene a darnos más tiempo”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:11 [Perdón economiza mucho, mucho ..] (61:61) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos]

“Perdón economiza mucho, mucho tiempo, mucha energía”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:4 [menos tiempo para preparar cie..] (33:33) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos] *“menos tiempo para preparar ciertas cosas”*

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:6 [ntonces por ahí si antes conte..] (33:33) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos]

“entonces por ahí si antes contemplaba con 2 horas para realizar, no sé para pensar una. Una meditación en el caso de grupo misionero o una actividad grupal hoy. Sé que por ahí necesito, no sé, 15 minutos 10 minutos entre lo que voy pidiéndole al chat que reformule sus los resultados de lo que le voy pidiendo, en ese sentido, sí, por ahí diría tranquilidad, pero tampoco sí. Es. Se sí es un sentimiento tan profundo como para darle relevancia. O sea, es más bien como una facilidad que me brinda, por lo menos por el momento y con el alcance con el que yo uso estas herramientas”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:6 [ueno, todo un ejemplo de. Ayer..] (16:16) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos] [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

“bueno, todo un ejemplo de. Ayer, De hecho, por ejemplo. Ahí dándole a la oficina una vez por una vez por semana, en mi trayecto a la oficina, aprovechando para echarse, pero tiene la posibilidad de no solamente generar. Texto a partir. De voz, sino que te devuelva el texto en voz también. mi caminito mis 10 minutos siendo para ir le voy pidiendo que me ayude a preparar cosas que tengo durante la semana durante el día durante la jornada, el típico ejemplo es salgo a las 9 de mi casa, a las 10 llegamos menos a la oficina y cuando Llego generalmente tengo que. Activar o algún correo a algunas personas El equipo tengo que preparar alguna presentación, entonces mi trayecto de la oficina a casa del trayecto de mi casa al tren en 10 minutos. Voy hablando con mucha gpt generando correos, por ejemplo, le pido, necesito mandar un correo. Este es el tipo de audiencia, yo ya tengo un pronto armado de que es un especialista en comunicación corporativa. Le enseñé mi estilo de comunicación también, entonces le voy diciendo como necesito mandar un correo para este equipo que tiene, esto es lo importante para ellos. Estos son los mensajes. Me lo devuelve, devuelve, aproveché con los auriculares, se lo voy escuchando y le voy dando y. Mis pedidos de ajustes.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:7 [¿Eh? Después otro ejemplo de a..] (20:20) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos] [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos] [Valor percibido: redactar prompts - Family: Percepciones y sentimientos]

“Después otro ejemplo de ayer tenía que dar un taller en a las 16:00 h de la tarde y quería generar un par de imágenes para para usar dentro del taller de manera visual, un taller virtual con este mismo mecanismo que estamos acá. Y ha. Aprovechando que el GP hoy está integrado con Dalí como como Jenny de imágenes, le pedí es como bueno, me generas una imagen que tenga estas características que quiero usar en este taller. El problema es otro chat que tengo, que es otro problema de que es de diseño instruccional. Entonces lo usé un poco

para eso y para lo otro que lo usé. Estaba mejorando una presentación, preparando una propuesta. Estoy preparando, presentando un proyecto. Y le pedí que me armen el inglés corporativo, que también le enseñé que me arme un cuadro de doble entrada entre 2 puntos de comparación que había que presentar. Dame lo utilicé para una para una presentación del proyecto, dándole como todos mis inputs, es importante que tenga esto, estos son todos los desafíos, le di todo mi conocimiento y lo que hizo con eso fue armar de manera sintética al cuadro y le estoy pidiendo como bueno hacerlo un poco más corto. Agregar esta parte si que son como 3 tipos de interacciones que lo uso en en el día a día para visuales, para proyectos, para la presentación de proyectos o para cuestiones de comunicación.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:8 [A una veces también lo uso can..] (22:22) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos]

“unas veces también lo uso canales IDE datos tipo, estoy Armando eh hablando de de GNI, estoy participando en un proyecto que genera contenido en temas de inteligencia artificial. O sea, tengo otro problema donde sos un diseñador instruccional especializado en el armado de video, la bla bla bla le tiró todo el contenido. Arrame un video de 3 minutos que podamos producir con con una productora realme arma como el guión de ese video, solo uso un poco para todos, bueno. En la jornada de trabajo dando un ejemplo. De justo el día allá.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:12 [resuelvo mucho más rápido.] (40:40) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos]

“resuelvo mucho más rápido.”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:2 [Como una herramienta que me ah..] (11:11) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos]

“Como una herramienta que me ahorra tiempo”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:11 [Nada esa sensación de decir po..] (25:25) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos]

“Nada esa sensación de decir por ahí no llego y con esto digo, creo que voy a llegar porque tengo hasta esta herramienta. ¿Y, a su vez, eso me genera que cuando no la puedo usar porque estoy usando la versión no paga y me gasto los créditos y demás”

Familia: Percepciones y sentimientos

Código: Valor percibido: Creatividad

P 1: Entrevista a Fabiana.txt - 1:3 [Que mira yo me siento, me sien..] (20:20) (Super)

Codes: [Valor percibido: Creatividad - Family: Percepciones y sentimientos]

“Que mira yo me siento, me siento bien, YY entiendo que realmente me me sirve de mucho y me da esa posibilidad de de crear. ¿No es cierto, eh? Contenido que por ahí en ese momento no se me ocurre o no estoy creativa, entonces esto me ayuda para para potenciar la publicación que necesito.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:3 [más creativa. Que es como lo u..] (27:27) (Super)

Codes: [Valor percibido: Creatividad - Family: Percepciones y sentimientos]

“más creativa. Que es como lo uso como. Como un puntapié inicial cuando yo necesito generar valga la redundancia algo nuevo en base a información que ya. Tengo. Lo uso simplemente como como disparador.”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:2 [Por lo general la tienda a usa..] (11:11) (Super)

Codes: [Valor percibido: Creatividad - Family: Percepciones y sentimientos]

“Por lo general la tienda a usar en. En situaciones. Cuando tengo que pensar alguna actividad dentro de. De un grupo misionero en el que. En el que. En el que me encuentras en algunas actividades. Eh por ahí para elaboración de consignas o dinámicas grupales. También a veces la uso.”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:10 [con las cuestiones más creativ..] (25:25) (Super)

Codes: [Valor percibido: Creatividad - Family: Percepciones y sentimientos]

“con las cuestiones más creativas”

Familia: Percepciones y sentimientos

Código: Valor percibido: Delegar trabajo

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:2 [lo uso para delegar trabajo] (17:17) (Super)

Codes: [Valor percibido: Delegar trabajo - Family: Percepciones y sentimientos]

“lo uso para delegar trabajo”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:12 [También te permiten desafiarte..] (63:63) (Super)

Codes: [Valor percibido: Delegar trabajo - Family: Percepciones y sentimientos]

“También te permiten desafiarte porque te empiezas a concentrar en las cosas más complejas de tu profesión”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:18 [Evidentemente cuando me refier..] (89:89) (Super)

Codes: [Valor percibido: Delegar trabajo - Family: Percepciones y sentimientos]

“Evidentemente cuando me refiero a cuestiones más complejas, me refiero a cuestiones en las cuales yo requiero de un contexto que la inteligencia artificial, por más que yo le ponga el mejor prompt del mundo, no va a tener que es el contexto de la empresa, el contexto de la situación, el recuerdo de la situación, mi propia experiencia, mi propio entendimiento y mi conocimiento técnico para. La situación. Entonces, si todos esos 5 o 6 factores no los tiene en cuenta, le tiene que ser artificial. ¿Me va a dar una solución a esa situación? Pero sea un punto de partida, no sea la sumisión total. Cuando hablo de cuestiones más complejas, me refiero más a cuestiones estratégicas, me refiero más a cuestiones de aplicación de esa estrategia. Me refiero más a cuestiones de seguimiento de análisis de casos particulares y sobre todo para mí lo más importante, la combinación entre el factor humano y la técnica. ¿No ya gpt técnicamente puede saber un montón de cosas que igualmente hay que chequearlo, ¿no?”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:4 [lo uso para armar algo de cont..] (12:12) (Super)

Codes: [Valor percibido: Delegar trabajo - Family: Percepciones y sentimientos]

“lo uso para armar algo de contenido para facilitar un poco la parte de producción”

Familia: Percepciones y sentimientos

Código: Valor percibido: redactar documentos

P 1: Entrevista a Fabiana.txt - 1:8 [redactar algo que quiera redac..] (12:12) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

“redactar algo que quiera redactar.”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:2 [redactar documentos] (11:11) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

“redactar documentos”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:5 [redactar.] (15:15) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

redactar.

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:17 [o. Sí grandes aspectos de reda..] (41:41) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

“Sí grandes aspectos de redacción, de documentos o mismo de gpt. redactar un mail de alguna forma A veces 1 quiere decir algo y quieres que suene menos brusco Entonces quizás lo delego gpt como para decirle mira quiero decirle esto a mi jefe y quiero que suene menos grotesco. Y ahí lo uso bastante Creo que en cierto modo él. Pablo con inteligencia artificial Se sabe expresar de una manera más acorde al contexto en el que está trabajando y eso sí, es gracias a la inteligencia artificial.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:5 [Y finalmente, el punto número ..] (31:31) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

“Y finalmente, el punto número 3 lo utilizo, digamos. El tercer tipo de actividades son actividades repetitivas. Y actividades en las cuales yo puedo delegar. Muchas de esas se pueden englobar en redacción, en correcciones, en respuestas de. Por ello, establezco algún producto en el cual haya un estilo de redacción, entonces yo lo único que hago simplemente es poner algunos mails. YY queda responde a los mails con la información que yo necesito, no lo hago siempre, lógicamente porque 1 necesita mantener una comunicación humana, pero hay veces, por ejemplo, cuando la comunicación tiene que ser muy formal, la comunicación tiene que ser muy asertiva. Yo me apoyo en la inteligencia artificial para. La. No necesariamente porque la necesites, si no porque me gusta llegar a ese punto de excelencia, le llamo yo es como bueno, si tengo que hacer algo realmente muy profesional, una vez que yo lo terminé de redactar siempre le paso una. Lo paso por ti, por ejemplo, que eso

antes, en lugar de pedirle a alguien si le eche me revisase todo lo que te parece lo paso adelante por ti. Entonces algo como que su término de de llegar eso es un ejemplo, por ahí muchas más.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:2 [armar un texto o necesito de a..] (12:12) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

“armar un texto o necesito de alguna manera general para generar contenido a través de chat”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:6 [ueno, todo un ejemplo de. Ayer..] (16:16) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos] [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

“Bueno, todo un ejemplo de. Ayer, De hecho, por ejemplo. Ahí dándole a la oficina una vez por una vez por semana, en mi trayecto a la oficina, aprovechando para echarse, pero tiene la posibilidad de no solamente generar. Texto a partir. De voz, sino que te devuelva el texto en voz también mi caminito mis 10 minutos siendo para ir le voy pidiendo que me ayude a preparar cosas que tengo durante la semana durante el día durante la jornada, el típico ejemplo es salgo a las 9 de mi casa, a las 10 llegamos menos a la oficina y cuándo Llego generalmente tengo que. ¿Activar o algún correo a algunas personas? El equipo tengo que preparar alguna presentación, entonces mi trayecto de la oficina a casa del trayecto de mi casa al tren en 10 minutos. Voy hablando con mucha gpt generando correos, por ejemplo, le pido, necesito mandar un correo. Este es el tipo de audiencia, yo ya tengo un pronto armado de que es un especialista en comunicación corporativa. Le enseñé mi estilo de comunicación también, entonces le voy diciendo como necesito mandar un correo para este equipo que tiene, esto es lo importante para ellos. Estos son los mensajes. Me lo devuelve, devuelve, aproveché con los auriculares, se lo voy escuchando y le voy dando y. Mis pedidos de ajustes.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:7 [¿Eh? Después otro ejemplo de a..] (20:20) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos] [Valor percibido: redactar

documentos - Family: Percepciones y sentimientos] [Valor percibido: redactar prompts - Family: Percepciones y sentimientos]

¿Eh? Después otro ejemplo de ayer tenía que dar un taller en a las 16:00 h de la tarde y quería generar un par de imágenes para para usar dentro del taller de manera visual, un taller virtual con este mismo mecanismo que estamos acá. Y ha. Aprovechando que el GP hoy está integrado con Dalí como como Jenny de imágenes, le pedí es como bueno, me generas una imagen que tenga estas características que quiero usar en este taller. La problema es otro chat que tengo, que es otro problema de que es de diseño instruccional. Entonces lo use un poco para eso y para lo otro que lo usé. Estaba mejorando una presentación, preparando una propuesta. Estoy preparando, presentando un proyecto. Y le pedí que me armen el inglés corporativo, que también le enseñé que me arme un cuadro de doble entrada entre 2 puntos de comparación que había que presentar. Dame lo utilicé para una para una presentación del proyecto, dándole como todos mis input, es importante que tenga esto esto esto, estos son todos los desafíos, le di todo mi conocimiento y lo que hizo con eso fue armar de manera sintética al cuadro y le estoy pidiendo como bueno hacerlo un poco más corto. Agregar esta parte si que son como 3 tipos de interacciones que lo uso en en el día a día para visuales, para proyectos, para la presentación de proyectos o para cuestiones de comunicación.

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:13 [Corporativo fluidos a mi rol e..] (40:40) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

“Corporativo fluido a mi rol es global toda la comunicación que maneja su inglés y por más que manejo. El inglés por. cuestiones de trabajo muchas veces mi vocabulario cuando escribo esta es un, es un inglés basado en mi Argentina, o sea me. Y ahí también tengo que dar para gente de India, para Estados Unidos, etcétera, entonces ahí es donde me ayudó un montón en otro momento lo que yo necesitaba era que alguien nativo de Estados Unidos soy India antes de mandar el correo le dé una mirada y me diga”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:3 [Me perfecciona la la forma de ..] (11:11) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos]

“Me perfecciona la forma de escribir me da ideas sobre cláusulas que redactar, así que en ese sentido laboralmente,”

Familia: Percepciones y sentimientos

Código: Valor percibido: redactar prompts

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:3 [redactar bien el prompt] (11:11) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar prompts - Family: Percepciones y sentimientos]
“redactar bien el prompt”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:4 [edactó el prompt para que me d..] (15:15) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar prompts - Family: Percepciones y sentimientos]
“redacto el prompt para que me dé un par de ideas en base a este”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:6 [voy recorriendo con el mismo g..] (15:15) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar prompts - Family: Percepciones y sentimientos]
“voy recorriendo con el mismo gpt todo lo que produce.”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:11 [tenés que estar bastante encim..] (19:19) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar prompts - Family: Percepciones y sentimientos]
“tenés que estar bastante encima para que te dé el resultado, que vos querés en específico,”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:18 [Justo es bastante abierto, tod..] (45:45) (Super)

Codes: [Valor percibido: redactar prompts - Family: Percepciones y sentimientos]
“Justo es bastante abierto, todo como que permitimos que todo suceda, pero creo que lo primero que le decimos a una persona que está recién arrancando. Es de que use el gpt como si fuera el genio de la lámpara, o sea que ser muy específico con lo que le pedís si no te va a dar cualquier otra cosa que no necesitas, entonces eso creo que lo que siempre estamos atentos en la empresa es. Qué el prompting es como si de repente vemos que alguien tuvo un buen resultado en algo. Es bueno. ¿Cómo le pediste esto? ¿Cómo hiciste que te dé este resultado? Entonces sí, eso tener cuidado con las formas de decir las cosas a la inteligencia artificial para que nos dé un buen resultado.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:7 [¿Eh? Después otro ejemplo de a..] (20:20) (Super)

Codes: [Valor percibido: Aceleración de procesos - Family: Percepciones y sentimientos] [Valor percibido: redactar documentos - Family: Percepciones y sentimientos] [Valor percibido: redactar prompts - Family: Percepciones y sentimientos]

“¿Eh? Después otro ejemplo de ayer tenía que dar un taller en a las 16:00 h de la tarde y quería generar un par de imágenes para para usar dentro del taller de manera visual, un taller virtual con este mismo mecanismo que estamos acá. Y ha. Aprovechando que el GP hoy está integrado con Dalí como como Jenny de imágenes, le pedí es como bueno, me generas una imagen que tenga estas características que quiero usar en este taller. El problema es otro chat que tengo, que es otro problema de que es de diseño instruccional. Entonces lo usé un poco para eso y para lo otro que lo usé. Estaba mejorando una presentación, preparando una propuesta. Estoy preparando, presentando un proyecto. Y le pedí que me armen el inglés corporativo, que también le enseñé que me arme un cuadro de doble entrada entre 2 puntos de comparación que había que presentar. Dame lo utilicé para una para una presentación del proyecto, dándole como todos mis inputs, es importante que tenga esto, estos son todos los desafíos, le di todo mi conocimiento y lo que hizo con eso fue armar de manera sintética al cuadro y le estoy pidiendo como bueno hacerlo un poco más corto. Agregar esta parte si que son como 3 tipos de interacciones que lo uso en en el día a día para visuales, para proyectos, para la presentación de proyectos o para cuestiones de comunicación.”

Familia: Recomendaciones

Código: Entender la seguridad de la herramienta

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:13 [En primer lugar y primordial e..] (73:75) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones]

“En primer lugar y primordial es entender las cuestiones de seguridad de la de la herramienta, o sea, entender a fondo qué información puedo poner en la herramienta y que no. Yo creo que es que es importante. Partiendo de esto. Como que se lo pongo en otro lugar, eso ya ahora sí. Teniendo esa base, digo, partiendo de eso me parece crucial, en primer lugar.” “Las personas, primero que nada,

entiendan que los empleados a ver entiendan que. La tecnología me refiero a tecnología porque hoy es inteligencia artificial. El día de mañana es otra cosa. Viene a poder potenciar tu trabajo y a ayudarte a que vos te concentres en las cosas más complejas. Tu trabajo. Eso creo que es como punto de partida, más allá de lo de la seguridad. Es que los empleados justamente entiendan ese tipo de cosas, porque eso es lo que te va a permitir. Es que cualquier tipo de capacitación que brindes te ayude justamente a que realmente. Sepan cómo usar esa herramienta Y no tanto, Digamos que sea una capacitación para poder adaptarse. A la herramienta, no sé. Si una persona está convencida de que esto es lo de lo que está la herramienta que está por utilizar o lo que sea que esté por utilizar me va a venir a facilitar el trabajo y hacerlo. Mejor profesional entonces Todas las capacitaciones ya pasan a tener otra perspectiva que no es perspectiva. ¿De hecho, me tengo que adaptar a esto, es la perspectiva De hecho bueno, cómo es que esto realmente me va a ayudar a mí como yo? Con los conceptos básicos puedo aplicarlo en. Caso particular, pues yo creo que esa es la principal cuestión”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:16 [Como la que yo trabajo. donde ..] (83:83) (Super)
Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones]

“Como la que yo trabajo. donde tiene su propio chat gpt, entonces ahí, pues libremente por la información que vos quieras. Pero hay algunas informaciones en las cuales es mejor, eh no, no poner exactamente la información, no poner exactamente los nombres propios y demás. Yo creo que esas cosas son no porque vaya a suceder algo, sino que insisto es una buena práctica, porque con las buenas prácticas el día de mañana. Bombas empezaríamos a trabajar de manera diferente respecto a la información entonces. Si de la. Misma forma como a mí me llega un mail. Acerca de algo privado. De un empleado o de un equipo porque yo tengo que ver esa información para poder hacer mi trabajo, por ejemplo, yo estoy del lado de compensaciones. Y me cae el sueldo. Ese equipo porque yo tengo que hacer un análisis. Por ejemplo, de la misma forma como cuando yo voy a hablar con vos, que sos de otra área que no tiene que saber los sueldos, no te los voy a decir por más

que tenga que hacer una pregunta, yo creo que de esa forma también tenemos que interactuar con el tener que echar de fichar.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:17 [Si es necesario que demos info..] (85:85) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones]

“Si es necesario que demos información, dar información lo más protegida posible para no exponer información indebida en lugares que no son seguros, porque al fin y No. Que es seguro, sino que no es un sitio oficial de la empresa que permita compartir información confidencial. Entonces yo creo que eso es importante tenerlo en cuenta. Insisto no específicamente por otras herramientas que 1 pueda llegar a utilizar derivadas.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:19 [Porque también hay que ver. ¿D..] (91:91) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones]

“Porque también hay que ver. ¿Dónde sacas esa información? Pero más allá de eso, también pitillo que hoy no está teniendo en cuenta es el factor humano. Es más, está siendo muy general en el factor humano. Este tipo de situaciones que yo defino complejas son las cuales 1 gracias a su experiencia y a cómo trata con diferentes humanos, puede entender la sensibilidad de la información, la sensibilidad de los casos y la sensibilidad de la información que por más que yo sea capaz de.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:20 [En un. Prompt me va a dar una ..] (93:93) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones]

“En un. Prompt me va a dar una respuesta. Generalizada que no va a ser acordé ni ad hoc a esa situación. Entonces el profesional competente tiene que darse cuenta de eso. Puede utilizar por supuesto que sí, pero ya para cuestiones como digo más complejas, es necesario tener un profesional que conozca cerca de la materia, pero también que tenga experiencia previa este relacionándose con humanos, no bien por eso a eso me refiero. No sé si.”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:8 [Orador 2 Recuerdo un momento e..] (42:47) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones]

“Recuerdo un momento en el que falló. Eh no es que falló en darme las respuestas, sino que se equivocó en las respuestas que me da. A. Eh doy un ejemplo, yo estaba. Buscando normativa aplicable para un caso sobre el derecho de acceso a la información pública.”

“Y le pedí como un universo de normas. Y me empezó a tirar algunas normas. Pero algunas no estaban desactualizadas. De hecho, no puede encuadrar bien el caso.”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:11 [Te enseñan a usarlas. Quizás b..] (55:55) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones] [Recomendaciones:

Entrenamiento - Family: Recomendaciones]

“Te enseñan a usarlas. Quizás brindar un poco más de entendimiento sobre cómo funcionan. Eso siento que puede ayudar muchísimo para. Que no nos veamos. ¿Ahora es un poco fuerte que hacer, ¿no? Pero siendo utilizados por la tecnología en vez de nosotros utilizarla. Como que a veces. Se no se miro, por ejemplo, las personas mayores cuando se les impone el uso de El Excel o algún sistema operativo dentro de una organización y de repente ellos medios que son dirigidos por el sistema operativo porque no saben cómo funcionan y cómo aprovecharlo. Por ahí les recomendaría que capaciten a la gente sobre nociones básicas sobre cómo funciona. Si bien hoy es un tema en boga en. ¿Entrada social de la inteligencia artificial es cierto que la mayor parte de la gente no? Me entiende muy bien de qué va. Eh. Así que siento que eso podría estar bueno para que la tecnología esté al servicio del trabajador. Y. Y después algo más. Se le va a recomendar. No, en principio nada más siento que por lo menos por lo que se me ocurre a mí y por el uso que le doy. Siendo que el recomendaría eso que capaciten a la gente sobre nociones básicas de cómo funciona.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:18 [Cuáles son los cuidados que te..] (68:68) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones]

“¿Cuáles son los cuidados que debemos tener a nivel cejos? Y justo por eso también donde estoy género como un. Código de ética del uso de inteligencia artificial, que era lo que también le veníamos pidiendo las personas que trabajamos en la organización. En con la cual directo que te dirá algo es principalmente la que muchos de los productos que hoy en día se venden para los clientes sean mucho más, también accesibles para los eh para las áreas hashtag. Como el único pedido como para seguir en la misma línea, es algo que estimo que estarán pensando, sé que lo. Están. Pensando eh no tengo claro cuándo va a estar. “

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:23 [Y ahí sale empiezas a dar como..] (86:86) (Super)
Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones]

“Y ahí sale empiezas a dar como Ah o k bueno esto es real, o sea no te sorprende y obviamente. Yendo al punto de cómo nos sentimos como personas yendo punto, cómo usamos como personas, porque la tecnología no es buena ni mala, sino que depende. ¿De cómo lo usemos los humanos? Veía el caso de Del y este, que hizo atrocidad con continuidad y usando, exponiendo a sus compañeras, está cambiando el. Vendiendo fotos a sus compañeras utilizando inteligencia.”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:18 [Puede ser perjudicial para la ..] (43:43) (Super)
Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones]

“Puede ser perjudicial para la empresa, por ejemplo, siendo que más en el campo legal 1 se hace preguntas legales a la herramienta. La herramienta suele tener delirios porque siempre contesta algo, no te dice esto, no lo sé. Lo que no sabe, muchas veces lo inventa entonces desde el punto de vista legal, si si 1 no tiene el criterio suficiente para saber para entender si la respuesta tiene sentido o no, por eso yo no lo uso para para. Normas o para consultar normas y demás directamente voy a la fuente. En ese caso, si no que lo uso más para dinamizar tareas que son más operativas.”

Familia: Recomendaciones

Código: Entrenamiento

P 1: Entrevista a Fabiana.txt - 1:6 [. Daría un entrenamiento. ¿Un ..] (46:46) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entrenamiento - Family: Recomendaciones]

“Daría un entrenamiento. ¿Un entrenamiento para pensar cómo pedirle? Ah el chat gpt y que me dé lo que realmente necesito.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:15 [Entrenamientos compartiendo bu..] (77:77) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entrenamiento - Family: Recomendaciones]

“Entrenamientos compartiendo buenas prácticas”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:10 [Me imagino que. Hay que aprend..] (51:51) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entrenamiento - Family: Recomendaciones]

“Me imagino que. Hay que aprender a usarlas y aprender a a pedirles lo que 1 necesita. Pero después más emociones, así que puedes relatar, creo que no. No, no, no generó nada más así profundo.”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:11 [Te enseñan a usarlas. Quizás b..] (55:55) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entender la seguridad de la herramienta - Family: Recomendaciones] [Recomendaciones: Entrenamiento - Family: Recomendaciones]

“Te enseñan a usarlas. Quizás brindar un poco más de entendimiento sobre cómo funcionan. Eso siento que puede ayudar muchísimo para. Que no nos veamos. ¿Ahora es un poco fuerte que hacer, ¿no? Pero siendo utilizados por la tecnología en vez de nosotros utilizarla. Como que a veces. Se no se miro, por ejemplo, las personas mayores cuando se les impone el uso de El Excel o algún sistema operativo dentro de una organización y de repente ellos medios que son dirigidos por el sistema operativo porque no saben cómo funcionan y cómo aprovecharlo. Por ahí les recomendaría que capaciten a la gente sobre nociones básicas sobre cómo funciona. Si bien hoy es un tema en boga en. ¿Entrada social de la inteligencia artificial es cierto que la mayor parte de la gente no? Me entiende muy bien de qué va. Eh. Así que siento que eso podría estar bueno para que la tecnología esté al servicio del trabajador. Y. Y después algo más. Se le va a recomendar. No, en principio nada más siento que por lo menos por lo que se me ocurre a mí y por el uso que le doy. Siendo que el recomendaría eso que capaciten a la gente sobre nociones básicas de cómo funciona.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:19 [¿Que lo usas en la mejor man..] (72:72) (Super)
Codes: [Recomendaciones: Entrenamiento - Family: Recomendaciones]

“¿Que lo usas en la mejor manera? En. Y, obviamente hubo campañas importantes y hay una cuestión también de la persona, es decir, bueno tengo que adoptar y hay con los ejemplos, o sea con los ejemplos, yo te traje, sigo viendo gente igual que alguien que no la usan la misma manera que no lo tiene como. Como una herramienta que ayude su productividad.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:20 [o más a reforzar los entrenamiento..] (76:76) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entrenamiento - Family: Recomendaciones]

“más a reforzar los entrenamientos de la abuela bornes a reforzar la. Los mensajes clave que tienen que llegar a todas las todas las áreas, solamente lo que es. ¿Tecnología eh? Como para favorecer también ese desarrollo porque al. Fin y al cabo. Particularmente en mi trabajo trabajamos mucho entre áreas, mucho entre equipos. Y nos veríamos todos beneficiados justamente, así como un equipo para el que yo tengo que entregarle algo. Se ve beneficiado de que yo entrego mucho más rápido justamente por. Tener dignidad”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:14 [Usen la capacitación de inteli..] (37:37) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entrenamiento - Family: Recomendaciones]

“Usen la capacitación de inteligencia artificial.”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:16 [con talleres de cómo redactar ..] (39:39) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Entrenamiento - Family: Recomendaciones]

“con talleres de cómo redactar mejor los prompts”

Familia: Recomendaciones

Código: Equilibrio en el uso

P 1: Entrevista a Fabiana.txt - 1:7 [Tendría que tener algún taller..] (49:49) (Super)

Codes: [Recomendaciones: equilibrio en el uso - Family: Recomendaciones]

“Debería tener algún taller. En su trabajo. Para la parte creativa personal. Eh. ¿Por qué? Para no perder, porque si esa persona es creativa o. y esto a vos te soluciona y te digamos que te limita al no pensar Entonces por ahí sería bueno armar un taller. Que la gente de dentro del trabajo donde pueda interactuar. Y de esta forma vamos

a lograr que el momento que por ahí chat gpt no funcione o esté cortada la luz o lo que sea, no me desespere y no me angusties pensando de y ahora qué hago o estoy en un trabajo o estoy en un trabajo específicamente Y no sé, mi jefe me dice, necesito esto para las 17:00 h de la tarde Y vos sabés que. Mucha gente no funciona o se cortó la luz o lo que sea y no lo puedes usar y bueno, agarra una frustración bastante importante. No, porque dependías del chat gpt, por eso para mí. Porque es importante ensamblar las dos cosas. Seguir incentivando a las personas a que sean creativos y resolutivos.”

P 1: Entrevista a Fabiana.txt - 1:9 [Seguir incentivando a las pers..] (49:49) (Super)

Codes: [Recomendaciones: equilibrio en el uso - Family: Recomendaciones]

“Seguir incentivando a las personas a que sean creativos y resolutivos”

Familia: Recomendaciones

Código: Generar la necesidad de usar la IA

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:14 [Que la empresa no solo que inc..] (77:77) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Generar la necesidad de usar la IA - Family: Recomendaciones]

“Que la empresa no solo que incentive, sino que genere la necesidad de utilizar inteligencia artificial. Eh. ¿Yo esto lo digo por qué? Ante la presencia de una herramienta que. Viene a facilitar un par de cuestiones y ya está. Estamos ante la presencia de una nueva forma de trabajar, entonces la empresa tiene la obligación y la responsabilidad social de que los empleados que están dentro de la empresa. Sean competentes en su empresa y en el mercado y cuando tenemos este tipo de tecnologías es necesario que los profesionales sepan de inteligencia artificial, entonces yo creo que las empresas deben ubicar a sus empleados.”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:15 [Creo que creo que estaría buen..] (37:37) (Super)

Codes: [Recomendaciones: Generar la necesidad de usar la IA - Family: Recomendaciones]

“Creo que creo que estaría bueno que desde el Management se baje.”

Familia: Relación con la herramienta

Código: Dependencia

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:13 [No bueno, en mi empresa especí..] (27:27) (Super)

Codes: [Dependencia - Family: Relación con la Herramienta]

“No bueno, en mi empresa específicamente trabajamos con eso, si por una semana se cae el servidor de gpt que nos pasa que se cae un día o 3 horas, son 3 horas donde no. Se hace mucho, nosotros trabajamos con esto como herramienta y es la que nos ayuda a procesar además un montón de. Otras. Cosas entonces en el momento que se cae gpt t nosotros se nos cayó un servidor, como cualquier empresa se queda un servidor. Se terminó, se sigue trabajando después cuando vuelva a funcionar.”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:14 [De hecho. Eh fue hace 2 días s..] (35:35) (Super)

Codes: [Dependencia - Family: Relación con la Herramienta]

“De hecho. Eh fue hace 2 días se cayó el servidor y a una parte del procesamiento que se hace con inteligencia artificial y nada con el servidor caído, no podíamos destrabar eso y tuvimos que esperar a que se arregle. No hubo mucha más opción, pero hubo. 2 días donde no pudimos producir la cantidad esperada por día y de repente fue recuperar un sábado porque había vuelto el servidor y teníamos que ponernos al día.”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:9 [Sí, por ahí en situaciones un ..] (47:47) (Super)

Codes: [Dependencia - Family: Relación con la Herramienta]

“Sí, por ahí en situaciones un poco más crítica, donde tenga que resolver algunas cuestiones como las que te mencioné antes, voy a sentir la falta de gpt Claro que sí. Eh. Pero más allá de eso, este lo vería como que. El soporte ya no está, entonces tengo que meter más las manos en la obra, en cosas que son muy repetitivas muy. Innecesarias que si por ahí pudiera sentir. No sé si frustración es un poco. exagerado, pero sí como que. Sentiría que tendría que hacer más cosas. Pero este tipo de tecnologías lo que te facilita es que vos podes generar el prompt, pero sobre todo la respuesta que te das una respuesta de acuerdo con tu situación que me parece que esa es la gracia de todo. Entonces yo sí sentía que tendría que hacer un doble trabajo si no tuviera disponible gpt en algunas cuestiones tendrá que hacer doble trabajo”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:9 [Te acompaña todo el día. Por l..] (24:26) (Super)

Codes: [Dependencia - Family: Relación con la Herramienta]

“Te acompaña todo el día. Por lo que escucha.

Orador 2

Sí, De hecho tengo yo habitualmente trabajo con monitor se lo tengo que el monitor a mi derecha tengo a la izquierda donde estamos hablando y todas las herramientas que tengo, todas las herramientas de comunicación en esta pantalla, tan las dos que uso en el trabajo, el calendario, mi herramienta de gestión, bla,bla, bla y tengo ahí las dos. 3 tengo ahí como 3 pestañas de de inteligencia artificial de Jenny hay una chaqueta Mira bien, sí que sí me acompaña todo el día y en el celu tengo instalada. Tags. Pero no tengo en el. Celular.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:10 [Ah, por eso también estoy con ..] (34:34) (Super)

Codes: [Dependencia - Family: Relación con la Herramienta]

“Ah, por eso también estoy con varias porque el traje de gratuito te permite usar la versión cuatro. Te permite usar Dalí yo traje nacional i con límite cuando llega al límite me muevo o en el celular a Géminis que es gratuita con Google en el trabajo no puedo usar Géminis porque obviamente fomentan el uso de la de longitud que la nuestra, pero en el celular para que cuando por cuestiones personales llegue al límite de longitud me mudo. Ah a Jenny y lo mismo con Dalí, tiene un límite también de vuelta a menos que quieras pagar y no yo no considero que lo uso lo suficiente como para tener que pagar. Entonces me muevo allá a otras. ¿Qué pasa? ¿Lo mismo? Y deberán también tienen límite de gratuidad. Cuando lo llevo ya se me besas, desbloqueó y voy cambiando.”

P 6: Entrevista Ramiro.txt - 6:16 [a, requerir principalmente un ..] (52:52) (Super)

Codes: [Dependencia - Family: Relación con la Herramienta]

“a, requerir principalmente un tiempo de ajuste. ¿No han? Personalmente no me afectaría si lo lamentaría de nuevo porque reduce un poco de. De productividad y en todo caso me llevaría a tener muchas conversaciones de con otras áreas respecto a los tiempos entregables, como lo que yo de alguna manera podía hacer sabiendo que estoy asistido. Supongamos entrega de miércoles.”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:9 [Sí, la verdad que sí me siento..] (25:25) (Super)

Codes: [Dependencia - Family: Relación con la Herramienta]

“Sí, la verdad que sí me siento más seguro de tenerlo al tenerlo”

P 7: Entrevista Tomás.txt - 7:17 [te marcaba en la preocupación ..] (43:43) (Super)

Codes: [Dependencia - Family: Relación con la Herramienta]

“te marcaba en la preocupación de cuando la herramienta no funciona Sentirte más desamparado”

Familia: Relación con la herramienta

Código: Independencia

P 1: Entrevista a Fabiana.txt - 1:4 [no, no, es que me he desespera..] (24:24) (Super)

Codes: [Independencia - Family: Relación con la Herramienta]

“no, no, es que me he desesperaría o me volvería loca porque no tengo el chat gpt.”

P 3: Entrevista a Pablo.txt - 3:16 [todavía no descanso enterament..] (39:39) (Super)

Codes: [Independencia - Family: Relación con la Herramienta]

“todavía no descanso enteramente la inteligencia artificial”

P 4: Entrevista Ignacio.txt - 4:8 [No sea no, no me sentiría mal...] (47:47) (Super)

Codes: [Independencia - Family: Relación con la Herramienta]

“No sea no, no me sentiría mal. Porque, como digo, es una es una herramienta que es de soporte”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:3 [O sea, no, no alteró mis senti..] (29:29) (Super)

Codes: [Independencia - Family: Relación con la Herramienta]

“O sea, no, no alteró mis sentimientos en cuanto a. Como en como me siento con enfrentar las tareas dentro de estas organizaciones que mencioné. Tampoco me siento respecto al grupo. Eh con el que trabajo.”

P 5: Entrevista Lucas.txt - 5:7 [La verdad que. De nuevo por el..] (37:37) (Super)

Codes: [Independencia - Family: Relación con la Herramienta]

“La verdad que. De nuevo por el uso que le doy yo. No creo que sea relevancia, no, no afectaría mi emocionalidad “