

Artículo original

Inteligencia artificial y desempeño laboral: evidencia en contextos de transformación digital

Artificial Intelligence and Job Performance: Evidence from Digital Transformation Contexts

Freddy Ronald Quispe Yactayo²

0000-0002-6771-541X

Eloyna Lucia Peñaloza Arana³

0000-0002-6816-869X

Rosa Mardely Roque Lanchipa ⁴

0000-0001-9661-280X

Juana Carolina Pacheco Fernández ⁵

0000-0001-6331-8516

Recibido 10/08/2024

Aceptado 12/10/2024

Resumen

El avance de la inteligencia artificial ha transformado progresivamente las dinámicas laborales contemporáneas, especialmente en áreas relacionadas con contabilidad, finanzas y gestión empresarial, donde la automatización y el análisis inteligente de información han modificado la manera en que los profesionales desarrollan sus actividades. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de la inteligencia artificial en el desempeño laboral de egresados de ciencias contables y financieras. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal y alcance explicativo. La muestra estuvo conformada por 72 egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario estructurado en dimensiones asociadas a inteligencia artificial y desempeño laboral, el cual evidenció adecuados niveles de

² Maestro en Administración de Negocios. Universidad Privada de Tacna, Facultad de Cs. Empresariales, Tacna-Perú. frequispey@virtual.upt.pe

³ Doctora en Administración y Ciencias Contables y Financieras. Universidad Privada de Tacna, Facultad de Cs. Empresariales, Tacna-Perú. ellpenaloza@virtual.upt.pe

⁴ Maestra en Contabilidad, Tributación y Auditoría. Universidad Privada de Tacna, Facultad de Cs. Empresariales, Tacna-Perú. rosroque@virtual.upt.pe

⁵ Maestro en Contabilidad, Tributación y Auditoría. Universidad Privada de Tacna, Facultad de Cs. Empresariales, Tacna-Perú. juapacheco@virtual.upt.pe

confiabilidad ($\alpha = 0.911$ y $\alpha = 0.868$, respectivamente). Para el análisis de los datos se emplearon pruebas de correlación de Pearson y regresión lineal simple mediante el software IBM SPSS Statistics. Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre la inteligencia artificial y el desempeño laboral ($r = 0.342$; $p = 0.003$), indicando que una mayor incorporación de herramientas de inteligencia artificial se asocia con mejores niveles de productividad, adaptabilidad y desempeño profesional. Asimismo, el modelo de regresión confirmó un impacto significativo de la inteligencia artificial sobre el desempeño laboral ($R^2 = 0.117$). Se concluye que la inteligencia artificial constituye un componente estratégico dentro de los entornos laborales contemporáneos, contribuyendo al fortalecimiento de competencias analíticas, técnicas y adaptativas en escenarios de transformación digital.

Palabras clave: inteligencia artificial, desempeño laboral, transformación digital, competencias digitales, productividad laboral, adaptación profesional.

Abstract

The advancement of artificial intelligence has brought significant changes to the way professionals perform their activities within increasingly digitalized work environments. In this context, the present study aimed to determine the impact of artificial intelligence on job performance. The research was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and explanatory design. The sample consisted of 72 graduates from the Professional School of Accounting and Financial Sciences, selected through non-probability convenience sampling. Data collection was carried out using a structured questionnaire organized into dimensions related to both artificial intelligence and job performance, showing adequate levels of reliability. Statistical analysis was performed using Pearson correlation and simple linear regression through SPSS version 25. The findings revealed a positive and statistically significant relationship between both variables ($r = 0.342$; $p = 0.003$), indicating that greater integration of artificial intelligence tools is associated with higher levels of productivity, adaptability, and professional performance. Likewise, the regression model confirmed a significant impact of artificial intelligence on job performance ($R^2 = 0.117$). It is concluded that artificial intelligence is playing an increasingly relevant role in contemporary work dynamics, contributing to the strengthening of analytical, technical, and adaptive capabilities in digital transformation contexts.

Keywords: artificial intelligence, job performance, digital transformation, digital skills, labor productivity, professional adaptability.

Introducción

La inteligencia artificial (IA) se ha consolidado como uno de los principales motores de transformación en los entornos laborales contemporáneos, debido a su creciente incorporación en procesos relacionados con la contabilidad, las finanzas y la gestión empresarial. La automatización de tareas, el procesamiento inteligente de datos y el análisis predictivo están modificando significativamente la manera en que los profesionales desarrollan sus actividades, desplazando funciones operativas y

repetitivas hacia actividades de mayor valor agregado, orientadas al análisis estratégico, la interpretación de información y la toma de decisiones. En este contexto, la inteligencia artificial ya no constituye únicamente una innovación tecnológica, sino un componente estratégico integrado progresivamente en la dinámica organizacional y profesional.

Diversos organismos internacionales y estudios recientes sostienen que la expansión de la inteligencia artificial está redefiniendo las competencias requeridas en el mercado laboral. La Organisation for Economic Co-operation and Development señala que la transformación digital incrementa la demanda de habilidades digitales, analíticas y adaptativas, generando nuevos desafíos relacionados con la empleabilidad y la formación profesional. Asimismo, investigaciones como las de Stancu and Duțescu evidencian que la IA está modificando el rol tradicional del profesional contable, orientándolo hacia funciones asociadas con el análisis financiero, la interpretación de información y la generación de valor estratégico dentro de las organizaciones.

La relevancia de esta problemática radica en que las organizaciones actuales requieren profesionales capaces de responder eficientemente a escenarios caracterizados por la transformación digital, donde la productividad, la precisión y la capacidad de adaptación constituyen factores determinantes del desempeño laboral. En este sentido, diversas investigaciones reportan que la incorporación de herramientas basadas en inteligencia artificial favorece mejoras en la eficiencia operativa, la automatización de procesos y la calidad en la toma de decisiones. Sin embargo, el avance acelerado de estas tecnologías también ha evidenciado importantes desafíos relacionados con el desarrollo de competencias digitales, el pensamiento analítico y la preparación profesional frente a nuevos entornos tecnológicos.

En el contexto peruano, esta situación adquiere particular importancia debido al crecimiento sostenido de procesos de digitalización en sectores empresariales y financieros. Actualmente, herramientas vinculadas con automatización contable, auditoría digital y análisis inteligente de información forman parte de las nuevas exigencias laborales demandadas por las organizaciones. No obstante, pese al incremento del uso de tecnologías inteligentes en el ámbito profesional, aún existe limitada evidencia empírica que permita comprender el impacto de la inteligencia artificial sobre el desempeño laboral de profesionales vinculados con las ciencias contables y financieras, especialmente en contextos locales y regionales.

Frente a esta problemática, la presente investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de la inteligencia artificial en el desempeño laboral de egresados de ciencias contables y financieras en contextos de transformación digital. Para ello, se analizaron dimensiones relacionadas con la adopción tecnológica, utilidad percibida, competencias digitales y percepción de riesgos asociados al uso de inteligencia artificial, así como componentes vinculados con productividad laboral, calidad técnica, adaptabilidad profesional y toma de decisiones analíticas. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance explicativo y aplicación de técnicas de análisis inferencial para identificar la relación e influencia entre las variables estudiadas. Finalmente, el artículo

se estructura en revisión de literatura, metodología, resultados, discusión y conclusiones.

Revisión de literatura

1. Inteligencia artificial aplicada al ejercicio profesional

La inteligencia artificial (IA) se ha consolidado como una de las tecnologías más disruptivas dentro de los entornos organizacionales contemporáneos, debido a su capacidad para automatizar procesos, analizar grandes volúmenes de información y optimizar la toma de decisiones en diferentes sectores profesionales. Su incorporación en actividades contables, financieras y administrativas ha generado cambios significativos en la manera en que los profesionales desarrollan sus funciones, transformando tareas tradicionalmente operativas en actividades de análisis estratégico y generación de valor agregado. De acuerdo con Russell y Norvig (2021), la inteligencia artificial comprende sistemas computacionales capaces de ejecutar actividades que normalmente requieren inteligencia humana, tales como razonamiento, aprendizaje, reconocimiento de patrones y resolución de problemas. En el ámbito empresarial, estas capacidades permiten mejorar la eficiencia operativa, reducir errores y fortalecer la precisión de los procesos organizacionales. Asimismo, Stancu & Duțescu, (2021) sostienen que la IA está redefiniendo el rol del profesional contable, desplazando progresivamente funciones rutinarias hacia actividades de interpretación financiera, análisis predictivo y asesoría estratégica. En ese mismo sentido, Alruwaili & Mgamal (2025) evidencia que la integración de herramientas inteligentes en los procesos contables incrementa significativamente la productividad y la capacidad analítica de los trabajadores, favoreciendo un mejor desempeño laboral. La inteligencia artificial aplicada al ejercicio profesional puede analizarse a partir de cuatro dimensiones fundamentales: adopción tecnológica, utilidad percibida, competencias digitales y percepción de riesgos y limitaciones, las cuales permiten comprender el nivel de integración y aceptación de estas tecnologías dentro de las actividades laborales.

1.1. Adopción tecnológica

La adopción tecnológica hace referencia al grado en que las personas incorporan herramientas de inteligencia artificial dentro de sus actividades laborales habituales, integrándolas progresivamente en tareas vinculadas con la automatización de procesos, el análisis de datos, la generación de reportes y la optimización de actividades operativas. Más allá de un uso esporádico, este proceso implica que la tecnología pase a formar parte de la dinámica funcional del trabajo cotidiano, permitiendo agilizar procedimientos y mejorar la eficiencia organizacional. En ese sentido, Davis (1989), a través del Modelo de Aceptación Tecnológica (TAM), sostiene que la adopción de nuevas tecnologías depende principalmente de la percepción de utilidad y facilidad de uso experimentada por los usuarios. De manera complementaria, Venkatesh et al. (2003), mediante la Teoría Unificada de Aceptación y Uso de la Tecnología (UTAUT), señalan que factores como el desempeño esperado, la influencia social y las condiciones facilitadoras influyen significativamente en la intención de uso tecnológico dentro de las

organizaciones. Bajo esta perspectiva, una mayor adopción tecnológica suele asociarse con entornos orientados a la innovación y transformación digital. En el ámbito contable y financiero, Tiron–Tudor et al. (2025) evidencian que la incorporación de herramientas de inteligencia artificial en actividades rutinarias contribuye a mejorar la eficiencia operativa y la velocidad de procesamiento de información financiera, mientras que Zhang et al. (2025) destacan que la automatización inteligente ha transformado significativamente la ejecución de tareas repetitivas, permitiendo que los profesionales orienten sus funciones hacia actividades de análisis estratégico y toma de decisiones.

1.2. Utilidad percibida

La utilidad percibida se relaciona con la valoración que los profesionales atribuyen a la inteligencia artificial a partir de los beneficios obtenidos durante su utilización en el entorno laboral. Esta percepción se fortalece cuando las herramientas inteligentes contribuyen a mejorar la productividad, agilizar procesos, optimizar tiempos y aumentar la precisión en el desarrollo de las actividades profesionales, favoreciendo una mayor disposición hacia su uso continuo. En este contexto, Davis (1989) define la utilidad percibida como el grado en que una persona considera que el uso de determinada tecnología mejorará su desempeño laboral, constituyendo uno de los factores más relevantes para explicar la aceptación y permanencia de tecnologías emergentes dentro de las organizaciones. En esa misma línea, Duong, Q. S. (2024) sostiene que la inteligencia artificial aplicada a la contabilidad permite optimizar procesos financieros, reducir tiempos operativos y fortalecer la precisión de los registros contables, generando una percepción favorable entre los profesionales que emplean estas herramientas. De manera complementaria, Alruwaili & Mgamal (2025) identificó que los trabajadores que perciben mayores beneficios funcionales de la inteligencia artificial presentan niveles superiores de satisfacción laboral y eficiencia en el análisis financiero. Asimismo, la OECD (2023) señala que la utilidad percibida de la inteligencia artificial tiende a incrementarse cuando las organizaciones implementan estrategias de capacitación y acompañamiento tecnológico, facilitando una comprensión más práctica y efectiva de los beneficios asociados a su uso cotidiano.

1.3. Competencias digitales:

Las competencias digitales comprenden el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para utilizar tecnologías digitales de manera eficiente, crítica y responsable dentro de los entornos profesionales contemporáneos. En el contexto de la inteligencia artificial, estas competencias abarcan la capacidad de interactuar con sistemas automatizados, interpretar resultados generados por algoritmos y evaluar críticamente la información producida por herramientas inteligentes, permitiendo un uso más estratégico de las tecnologías emergentes. En ese sentido, la UNESCO (2018) sostiene que las competencias digitales constituyen una condición fundamental para la participación efectiva en sociedades altamente digitalizadas, debido a que facilitan el aprovechamiento adecuado de las herramientas tecnológicas en contextos académicos y laborales. Desde una perspectiva

organizacional, Tiron–Tudor et al. (2025) señalan que las nuevas exigencias del mercado laboral demandan profesionales con habilidades analíticas y digitales avanzadas, particularmente en áreas vinculadas con inteligencia artificial, automatización y análisis de datos. De manera complementaria, Zhang et al. (2025) afirma que las competencias digitales se han convertido en un requisito indispensable para los profesionales de contabilidad y finanzas, considerando el crecimiento acelerado de tecnologías basadas en machine learning y procesamiento automatizado de información. Asimismo, la OECD (2023) advierte que las brechas en competencias digitales representan uno de los principales desafíos para la integración efectiva de la inteligencia artificial dentro de las organizaciones, ya que limitan el aprovechamiento estratégico de estas tecnologías y reducen su impacto potencial sobre el desempeño laboral.

1.4. Percepción de riesgos y limitaciones:

La percepción de riesgos y limitaciones hace referencia al conjunto de preocupaciones, incertidumbres y barreras asociadas al uso de inteligencia artificial dentro de los entornos profesionales. Entre los principales riesgos identificados destacan los errores automatizados, los sesgos algorítmicos, la dependencia tecnológica, la vulnerabilidad de los datos y el posible desplazamiento de determinadas funciones laborales. En ese sentido, el European Parliament (2020) advierte que la expansión acelerada de la inteligencia artificial ha intensificado los debates relacionados con la ética, la privacidad, la transparencia y la responsabilidad en el uso de algoritmos automatizados, factores que influyen directamente en la confianza que los usuarios depositan en estas tecnologías. De manera complementaria, Brougham & Haar (2018) sostienen que uno de los principales elementos que condicionan la aceptación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral es el temor al reemplazo de funciones humanas y a la pérdida de control sobre procesos organizacionales cada vez más automatizados. Bajo esta perspectiva, la percepción de inseguridad tecnológica puede reducir la disposición de los trabajadores hacia la innovación y la adopción de nuevas herramientas digitales. Por otro lado, Alruwaili & Mgamal (2025) señala que, aunque la inteligencia artificial ofrece beneficios significativos en productividad y eficiencia, su implementación requiere supervisión humana constante para minimizar errores y garantizar la confiabilidad de los resultados. En consecuencia, el uso responsable de la inteligencia artificial depende del equilibrio entre confianza tecnológica, ética profesional y mecanismos adecuados de control organizacional.

2. Desempeño laboral

El desempeño laboral constituye una de las variables más relevantes dentro del análisis organizacional, debido a que refleja el nivel de contribución efectiva de las personas al cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde una perspectiva contemporánea, puede comprenderse como un constructo multidimensional que integra la ejecución eficiente de tareas, la calidad de los resultados y los comportamientos que favorecen el funcionamiento organizacional (Koopmans et al., 2011). En los actuales entornos laborales, caracterizados por la transformación digital y el cambio constante,

el desempeño ya no se limita al cumplimiento operativo de funciones, sino que involucra la capacidad de resolver problemas, interpretar información compleja, adaptarse a nuevas exigencias y generar valor dentro de la organización. En esa línea, Pradhan & Jena (2017) sostienen que el desempeño laboral integra dimensiones relacionadas con el rendimiento en la tarea, el desempeño adaptativo y el desempeño contextual del trabajador. Bajo esta perspectiva, el desempeño laboral puede analizarse a partir de componentes asociados a la productividad laboral, la calidad técnica del trabajo, la toma de decisiones analíticas y la adaptabilidad profesional, dimensiones que permiten comprender tanto la eficiencia operativa como la capacidad estratégica de respuesta en escenarios laborales cada vez más dinámicos y exigentes.

2.1. Productividad laboral:

La productividad laboral se refiere a la capacidad de alcanzar objetivos mediante el uso eficiente del tiempo, los recursos y el esfuerzo disponible dentro del entorno de trabajo. Más allá de la rapidez en la ejecución de tareas, implica organización, cumplimiento oportuno y consistencia en el rendimiento, elementos fundamentales en contextos laborales caracterizados por mayores exigencias de eficiencia y competitividad. En ese sentido, la productividad constituye un indicador relevante del aporte individual al desempeño organizacional, debido a su relación directa con la capacidad de generar resultados y optimizar procesos. Al respecto, Pradhan & Jena (2017) sostienen que el desempeño del trabajador comprende la ejecución eficaz de las tareas asignadas y la contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales, aspectos estrechamente vinculados con la productividad laboral.

2.2. Calidad técnica del trabajo:

La calidad técnica del trabajo hace referencia al nivel de precisión, confiabilidad y rigurosidad con que se ejecutan las funciones asignadas dentro del entorno laboral. En diversos contextos profesionales, errores de cálculo, omisiones o deficiencias metodológicas pueden generar consecuencias significativas para la organización, por lo que el desempeño no solo implica producir más, sino también garantizar resultados consistentes, verificables y alineados con estándares de calidad. En ese sentido, la calidad técnica se refleja en la adecuada ejecución de procesos, la correcta aplicación de conocimientos y la capacidad de mantener niveles sostenidos de eficiencia y confiabilidad en las actividades desarrolladas. Al respecto, Montoya Agudelo & Boyero Saavedra (2016) sostienen que la calidad organizacional depende en gran medida del recurso humano, debido a que las competencias, el compromiso y la ejecución adecuada de funciones inciden directamente en los resultados institucionales. De manera complementaria, Palma et al. (2018) señalan que la calidad técnica del trabajo se encuentra estrechamente vinculada con el cumplimiento de estándares, la mejora continua y la optimización de procesos como elementos fundamentales para el desarrollo organizacional.

2.3. Toma de decisiones analíticas:

La toma de decisiones analíticas constituye un componente fundamental del desempeño laboral en entornos organizacionales caracterizados por la constante generación de información y escenarios de alta complejidad. En este contexto, no resulta suficiente disponer de grandes volúmenes de datos, sino desarrollar la capacidad de interpretarlos críticamente, evaluar alternativas, anticipar riesgos y seleccionar cursos de acción sustentados en criterios técnicos y estratégicos. Esta competencia adquiere especial relevancia en funciones que demandan juicio profesional y capacidad de respuesta frente a situaciones de presión o incertidumbre. En ese sentido, Rodríguez Cruz (2015) sostiene que la toma de decisiones organizacionales implica gestionar información y conocimiento para comprender escenarios, reducir niveles de incertidumbre y orientar acciones de manera eficiente. De manera complementaria, Rodríguez-Cruz & Pinto (2018) señalan que la toma de decisiones analíticas requiere el uso sistemático de información pertinente, permitiendo que las decisiones adoptadas respondan a objetivos estratégicos y necesidades organizacionales concretas.

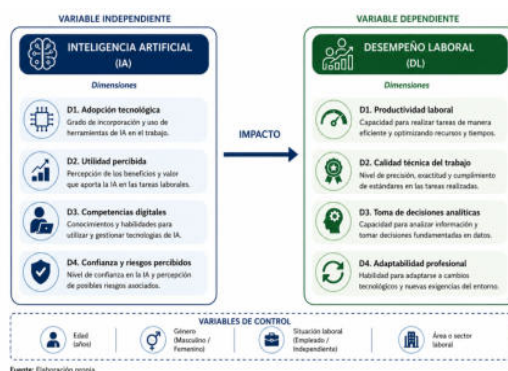
2.4. Adaptabilidad profesional:

La adaptabilidad profesional hace referencia a la capacidad de responder de manera efectiva frente a cambios tecnológicos, normativos, estructurales o culturales dentro del entorno laboral. En escenarios organizacionales cada vez más dinámicos, donde las herramientas, los procesos y las exigencias evolucionan constantemente, la capacidad de aprendizaje, ajuste y respuesta se convierte en un atributo estratégico para la permanencia y el desarrollo profesional. En ese sentido, los trabajadores con mayores niveles de adaptabilidad suelen responder con mayor eficacia a contextos de incertidumbre, innovación y transformación digital. Al respecto, Gamboa et al. (2007) sostienen que la adaptabilidad profesional se relaciona estrechamente con la empleabilidad y la iniciativa personal, debido a que ambas favorecen la capacidad del trabajador para afrontar activamente las nuevas demandas del entorno laboral. De manera complementaria, Hirschi et al. (2015) señalan que la adaptabilidad puede comprenderse como un conjunto de recursos personales que permiten enfrentar transiciones laborales, ajustarse a cambios organizacionales y responder adecuadamente a nuevas exigencias profesionales.

3. Modelo teórico de la investigación

Figura 1

Modelo conceptual del impacto de la inteligencia artificial en el desempeño laboral



La Figura 1 presenta el modelo conceptual de la investigación, en el cual se plantea el impacto de la inteligencia artificial sobre el desempeño laboral. El modelo integra dimensiones relacionadas con adopción tecnológica, utilidad percibida, competencias digitales y confianza en el uso de herramientas inteligentes, así como componentes vinculados con productividad laboral, calidad técnica, toma de decisiones analíticas y adaptabilidad profesional.

4. Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance explicativo, debido a que buscó analizar la influencia de la inteligencia artificial sobre el desempeño laboral de los participantes en un contexto específico y en un único momento temporal. El estudio tuvo como población a 86 egresados correspondientes al año 2024 de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras. La muestra estuvo conformada por 72 egresados, equivalente al 83.7 % de la población total, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de accesibilidad y disponibilidad de participación.

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado con ítems organizados en dimensiones correspondientes a las variables inteligencia artificial y desempeño laboral. Los ítems fueron medidos mediante una escala tipo Likert de cinco categorías de respuesta. La validez del instrumento fue evaluada mediante juicio de expertos, mientras que la confiabilidad fue determinada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose índices de 0.911 para la variable inteligencia artificial y 0.868 para desempeño laboral, evidenciando niveles adecuados de consistencia interna.

Para el análisis estadístico se aplicaron pruebas de normalidad con la finalidad de identificar el comportamiento distributivo de las variables. Posteriormente, se utilizaron pruebas de correlación de Pearson y regresión lineal simple para determinar la relación e influencia entre las variables de estudio, considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$. Aunque las variables presentaron comportamientos diferenciados en la prueba de normalidad, el análisis inferencial se sustentó en puntuaciones compuestas derivadas de escalas Likert, permitiendo su tratamiento como variables continuas conforme a criterios metodológicos ampliamente utilizados en investigaciones sociales. El procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics.

5. Resultados

5.1. Descripción de la muestra

La Tabla 1 evidencia que la muestra estuvo conformada principalmente por participantes del sexo femenino (62.5 %). El grupo de edad predominante fue de 26 a 30 años (33.3 %). Asimismo, la mayoría indicó encontrarse trabajando actualmente (63.9

%), desempeñándose principalmente en el área de contabilidad (34.7 %). En cuanto a la experiencia laboral, predominó el grupo con 4 años a más de experiencia (52.8 %).

Tabla 1
Características de la muestra

Sexo:	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Masculino	27	37.5
Femenino	45	62.5
Edad:		
20 a 25 años	17	23.6
26 a 30 años	24	33.3
31 a 35 años	17	23.6
36 a más	14	19.4
Situación laboral actual:		
Trabajo actualmente	46	63.9
Trabajo y estudio	12	16.7
Independiente	14	19.4
Área donde labora:		
Contabilidad	25	34.7
Finanzas	10	13.9
Auditoría	11	15.3
Administración	18	25.0
N. A.	8	11.1
Tiempo de experiencia laboral:		
Menos de 1 año	9	12.5
1 a 3 años	25	34.7
4 a más años	38	52.8

5.2. Análisis descriptivo

5.2.1.- Análisis descriptivo de las variables y dimensiones de estudio

La Tabla 2 muestra que las variables inteligencia artificial y desempeño laboral presentan valores promedio elevados, con medias de 47,64 y 52,81, respectivamente, acompañadas de niveles moderados de dispersión. Estos resultados evidencian una percepción favorable respecto a la incorporación de herramientas de inteligencia artificial y su relación con el desempeño en el entorno laboral. En las dimensiones de la inteligencia artificial, destacó confianza y riesgos percibidos ($M = 12,32$), seguida de competencias digitales para IA ($M = 12,15$), reflejando una valoración positiva sobre el uso y manejo de tecnologías inteligentes. Por su parte, en la variable desempeño laboral, la dimensión toma de decisiones analíticas alcanzó la media más alta ($M = 13,32$), seguida de calidad técnica del trabajo ($M = 13,24$), lo que sugiere adecuados niveles de análisis, precisión y capacidad de respuesta en el contexto profesional.

Tabla 2
Análisis descriptivo de las variables y dimensiones de estudio

Variab	Dimensiones	Media	D.E.
VI	Inteligencia Artificial	47,64	7,006
D1	Adopción tecnológica de IA	11,26	2,449
D2	Utilidad percibida de IA	11,90	2,137

D3	Competencias digitales para IA	12,15	1,896
D4	Confianza y riesgos percibidos	12,32	1,775
VD	Desempeño Laboral	52,81	4,614
D1	Productividad laboral	13,14	1,504
D2	Calidad técnica del trabajo	13,24	1,193
D3	Toma de decisiones analíticas	13,32	1,422
D4	Adaptabilidad profesional	13,11	1,459

5.2.2.-Análisis de la predominancia de las variables

La Tabla 3 muestra que la mayoría de los participantes percibe un nivel alto tanto en el uso de la inteligencia artificial como en el desempeño laboral. En el caso de la inteligencia artificial, el 58.3 % se ubicó en un nivel alto, mientras que el 41.7 % presentó un nivel medio. De manera similar, el desempeño laboral registró una marcada predominancia del nivel alto con 95.8 %, evidenciando que los participantes consideran que mantienen un adecuado desempeño dentro de sus actividades laborales. Estos resultados permiten apreciar una tendencia favorable en ambas variables dentro del contexto estudiado.

Tabla 3
Niveles de inteligencia artificial y desempeño docente

Dimensiones	Niveles	FA	%
Inteligencia Artificial	MEDIO	30	41.7
	ALTO	42	58.3
	Total	72	100.0
Desempeño Laboral	MEDIO	3	4.2
	ALTO	69	95.8
	Total	72	100.0

5.2.3.- Análisis de las dimensiones

5.2.3.1.- Análisis de las dimensiones de la Inteligencia Artificial

La Tabla 4 evidencia que las dimensiones vinculadas con la inteligencia artificial se concentran principalmente en niveles medios. En la adopción tecnológica de IA, el 61.1 % de los participantes se ubicó en un nivel medio, mientras que el 31.9 % alcanzó un nivel alto, reflejando una integración progresiva de herramientas inteligentes en el entorno laboral. Del mismo modo, la utilidad percibida de la IA presentó un 55.6 % en nivel medio y un 41.7 % en nivel alto, indicando que los participantes identifican aportes relevantes de estas tecnologías en sus actividades profesionales. En cuanto a las competencias digitales para IA, el 62.5 % registró un nivel medio y el 36.1 % un nivel alto, lo que permite inferir que existe un manejo aceptable de herramientas basadas en inteligencia artificial. Finalmente, la dimensión confianza y riesgos percibidos mostró un predominio del nivel medio (61.1 %), seguido del nivel alto (37.5 %), evidenciando una actitud favorable hacia la IA, aunque aún persisten ciertas preocupaciones relacionadas con sus posibles implicancias y limitaciones.

Tabla 4
Niveles de las dimensiones de la inteligencia artificial

Dimensiones	Niveles	FA	%
Adopción tecnológica de IA	BAJO	5	6.9
	MEDIO	44	61.1
	ALTO	23	31.9
	Total	72	100.0
Utilidad percibida de IA	BAJO	2	2.8
	MEDIO	40	55.6
	ALTO	30	41.7
	Total	72	100.0
Competencias digitales para IA	BAJO	1	1.4
	MEDIO	45	62.5
	ALTO	26	36.1
	Total	72	100.0
Confianza y riesgos percibidos	BAJO	1	1.4
	MEDIO	44	61.1
	ALTO	27	37.5
	Total	72	100.0

Fuente: Elaboración propia

5.2.3.2.- Análisis de las dimensiones del Desempeño Laboral

La Tabla 5 evidencia un predominio del nivel alto en todas las dimensiones del desempeño laboral evaluadas. La adaptabilidad profesional registró el porcentaje más elevado en nivel alto (72.2 %), lo que refleja una adecuada capacidad de respuesta frente a cambios y exigencias del entorno laboral. De igual manera, la calidad técnica del trabajo (69.4 %) y la productividad laboral (68.1 %) mostraron resultados favorables, indicando niveles adecuados de eficiencia y precisión en las actividades desempeñadas. Asimismo, la toma de decisiones analíticas alcanzó un nivel alto en el 66.7 % de los participantes, evidenciando una capacidad significativa para analizar información y actuar de manera oportuna dentro del contexto profesional.

Tabla 5
Niveles de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Niveles	FA	%
Productividad laboral	MEDIO	23	31.9
	ALTO	49	68.1
	Total	72	100.0
Calidad técnica del trabajo	MEDIO	22	30.6
	ALTO	50	69.4
	Total	72	100.0
Toma de decisiones analíticas	MEDIO	24	33.3
	ALTO	48	66.7
	Total	72	100.0
Adaptabilidad profesional	BAJO	1	1.4
	MEDIO	19	26.4
	ALTO	52	72.2
	Total	72	100.0

5.3. Análisis inferencial

5.3.1.- Prueba de normalidad

- a) Planteamiento de hipótesis
 H_0 = Los datos tienen una distribución normal
 H_1 = Los datos no tienen una distribución normal
- b) Nivel de significancia
 $\alpha = 0.05$
- c) Regla de decisión
 Si Valor Sig. < 0.05 Se rechaza H_0
 Si Valor Sig. > 0.05 Se acepta H_0
- d). Cálculo de estadísticos

Tabla 6
Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov–Smirnov ^a			Prueba estadística
	Estadístico	gl	Sig.	Decisión
Inteligencia Artificial	0.097	72	0.088	Sig. > 0.05 prueba paramétrica
Desempeño Laboral	0.167	72	0.000	Sig. < 0.05 prueba no paramétrica

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 6 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov aplicada a las variables de estudio. La variable inteligencia artificial obtuvo un nivel de significancia de 0.088, valor superior a 0.05, evidenciando una distribución compatible con la normalidad. Por su parte, la variable desempeño laboral registró una significancia de 0.000, valor inferior a 0.05, reflejando una distribución no normal de los datos. No obstante, considerando que ambas variables fueron analizadas a partir de puntuaciones compuestas derivadas de escalas Likert y que la muestra superó los 30 participantes, se procedió con la aplicación de correlación de Pearson y regresión lineal simple, debido a la robustez de estos modelos frente a desviaciones moderadas de normalidad en estudios de enfoque cuantitativo.

5.3.2.- Prueba estadística

- a) **Planteamiento de la hipótesis.**

H_0 : La Inteligencia Artificial no impacta significativamente en el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, Tacna, 2025.

H₁: La Inteligencia Artificial impacta significativamente en el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, Tacna, 2025.

- b) Nivel de significancia
Alfa = α = 5%
- c) Pruebas estadísticas
Correlación Pearson
Regresión lineal simple
- d) Regla de decisión
Si Sig. < 5%; entonces no se acepta Ho.
- e) Cálculo de estadísticos

Tabla 7

Correlación de Pearson entre inteligencia artificial y desempeño laboral

Variables	M	D.E.	1	2
1. Inteligencia Artificial	47.64	7.01	—	0.342**
2. Desempeño Laboral	52.81	4.61	0.342**	—

Nota. $r = 0.342$; $p = 0.003$; $N = 72$. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 7 evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa entre la inteligencia artificial y el desempeño laboral ($r = 0.342$; $p = 0.003$), indicando que mayores niveles de incorporación y utilización de herramientas de inteligencia artificial tienden a asociarse con un mejor desempeño laboral. Asimismo, el nivel de significancia obtenido, inferior a 0.01, confirma la solidez estadística de la relación identificada entre ambas variables dentro del contexto analizado.

Tabla 8

Impacto de la inteligencia artificial sobre el desempeño laboral mediante regresión lineal simple

Indicadores del modelo	Valor	Interpretación
R	0.342	Relación positiva entre las variables
R ²	0.117	La IA explica el 11.7 % del desempeño laboral
R ² ajustado	0.105	Capacidad explicativa ajustada del modelo
F	9.302	Modelo estadísticamente significativo
Sig. (ANOVA)	0.003	Existe impacto significativo
Beta (β)	0.342	Influencia positiva de la IA
t	3.05	Coefficiente significativo
Durbin-Watson	1.833	Independencia adecuada de residuos

La Tabla 8 evidencia que la inteligencia artificial genera un impacto positivo y estadísticamente significativo sobre el desempeño laboral ($\beta = 0.342$; $p = 0.003$),

confirmando una relación directa entre ambas variables dentro del modelo analizado. Asimismo, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.117$) indica que la inteligencia artificial explica el 11.7 % de la variabilidad observada en el desempeño laboral, evidenciando una capacidad explicativa baja-moderada en el contexto estudiado. Del mismo modo, la significancia global del modelo obtenida mediante el análisis ANOVA ($F = 9.302$; $p = 0.003$) respalda la validez estadística del modelo de regresión lineal aplicado. El estadístico Durbin-Watson (1.833) evidenció independencia en los residuos, confirmando la consistencia y adecuación del modelo inferencial. En ese sentido, dado que el nivel de significancia obtenido ($p = 0.003$) fue inferior al nivel crítico establecido ($\alpha = 0.05$), no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, se concluye que la inteligencia artificial impacta significativamente en el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras.

Discusión

La presente investigación permitió confirmar que la inteligencia artificial mantiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral, evidenciando que la incorporación de herramientas inteligentes contribuye al fortalecimiento de la productividad, la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación profesional. Estos resultados coinciden con investigaciones recientes que sostienen que la transformación digital y la automatización están modificando progresivamente las dinámicas organizacionales, favoreciendo procesos más ágiles y orientados a la optimización de recursos y toma de decisiones basada en información.

En relación con las dimensiones evaluadas, los hallazgos demostraron que las competencias digitales, la utilidad percibida y la confianza en el uso de herramientas de inteligencia artificial constituyen factores relevantes para el fortalecimiento del desempeño laboral. Estos resultados respaldan los planteamientos teóricos que consideran que la aceptación tecnológica y el dominio de competencias digitales facilitan una integración más eficiente de tecnologías inteligentes dentro de los procesos organizacionales. En ese sentido, la percepción favorable hacia la inteligencia artificial incrementa la disposición de los profesionales para utilizar herramientas digitales en actividades relacionadas con el análisis de información, automatización de tareas y mejora de procesos laborales.

Asimismo, las dimensiones del desempeño laboral asociadas con la adaptabilidad profesional, la calidad técnica y la toma de decisiones analíticas alcanzaron resultados favorables, evidenciando que los profesionales muestran una creciente capacidad para responder a escenarios caracterizados por la innovación tecnológica y la transformación digital. Este comportamiento puede explicarse debido a que las herramientas de inteligencia artificial permiten reducir tiempos operativos, mejorar la precisión en el procesamiento de información y facilitar procesos de análisis que fortalecen el desempeño individual y organizacional.

No obstante, los resultados también reflejan la necesidad de fortalecer programas de capacitación permanente orientados al desarrollo de competencias digitales y pensamiento crítico. Si bien la inteligencia artificial representa una oportunidad para incrementar la eficiencia laboral, su aprovechamiento depende en gran medida de las capacidades de los profesionales para utilizar estas herramientas de manera ética, estratégica y responsable. En consecuencia, las organizaciones e instituciones educativas deben promover procesos de formación continua que permitan reducir brechas tecnológicas y facilitar una adecuada adaptación a los cambios digitales.

Finalmente, los hallazgos permiten sostener que la inteligencia artificial se ha convertido en un componente estratégico dentro de los entornos laborales contemporáneos, dejando de ser únicamente un recurso complementario. Sin embargo, la investigación presenta limitaciones relacionadas con el alcance contextual y las variables consideradas en el modelo analizado. Por ello, futuras investigaciones podrían incorporar factores organizacionales, culturales y tecnológicos adicionales que permitan ampliar la comprensión sobre el impacto de la inteligencia artificial en el desempeño laboral y en los procesos de transformación digital de las organizaciones.

Conclusiones

La investigación permitió evidenciar que la inteligencia artificial se consolida progresivamente como un factor relevante en el desempeño laboral contemporáneo, al influir de manera positiva y significativa en la productividad, la capacidad de adaptación y la eficiencia profesional. Los resultados estadísticos confirmaron la existencia de una relación directa entre la utilización de herramientas basadas en inteligencia artificial y el desempeño laboral, demostrando que un mayor nivel de incorporación tecnológica favorece la optimización de procesos, la agilidad en la ejecución de tareas y una mejor capacidad de análisis y toma de decisiones en contextos organizacionales dinámicos.

Asimismo, las dimensiones analizadas evidenciaron la relevancia de las competencias digitales, la utilidad percibida y la confianza en el uso de la inteligencia artificial como elementos asociados al fortalecimiento del desempeño profesional. De manera complementaria, dimensiones vinculadas al desempeño laboral, como la adaptabilidad profesional, la calidad técnica y la toma de decisiones analíticas, presentaron niveles favorables, reflejando una mayor preparación de los profesionales frente a los procesos de transformación digital y automatización presentes en los entornos laborales actuales.

En este contexto, los hallazgos resaltan la necesidad de promover estrategias permanentes de capacitación y actualización orientadas al fortalecimiento de competencias digitales y pensamiento crítico para un uso eficiente y responsable de tecnologías inteligentes. Finalmente, se concluye que la inteligencia artificial ha dejado de constituir únicamente una herramienta complementaria, convirtiéndose en un componente estratégico que transforma la manera en que los profesionales desarrollan sus actividades laborales y responden a las exigencias de entornos cada vez más digitalizados. Se recomienda que futuras investigaciones incorporen variables

organizacionales, tecnológicas y contextuales que permitan ampliar la capacidad explicativa y predictiva del modelo analizado.

Referencias

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). Artificial intelligence and work. <https://www.oecd.org/en/topics/ai-and-work.html>
- Alruwaili, T. F., & Mgammal, M. H. (2025). The impact of artificial intelligence on accounting practices: An academic perspective. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 1197. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-05004-6>
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Davis, F. D. (1989). *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*. <https://dx.doi.org/10.2307/249008>
- Duong, Q. S. (2024). *The Impact of Artificial Intelligence on Accounting and Finance*. IMA. <https://www.imanet.org/research-publications/ima-reports/the-impact-of-artificial-intelligence-on-accounting-and-finance>
- European Parliament. (2020). The ethics of artificial intelligence: Issues and initiatives. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU\(2020\)6344_52](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU(2020)6344_52)
- Gamboa, J. P., Gracia, F. J., Ripoll, P., & Ma Peiró, J. (2007). (PDF) *La Empleabilidad Y La Iniciativa Personal Como Antecedentes De La Satisfaccion Laboral*. https://www.researchgate.net/publication/5134837_La_Empleabilidad_Y_La_Iniciativa_Personal_Como_Antecedentes_De_La_Satisfaccion_Laboral
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión de futuro*, 20(2), 0-0.

https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1668-87082016000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). Artificial intelligence and work. <https://www.oecd.org/en/topics/ai-and-work.html>

Palma, hugo H., Parejo, I. B., & Sierra, D. M. (2018). Gestión de la calidad: Elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio Libre*, 16(28), 169–185. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2018v16n28.2130>

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Rodríguez Cruz, Y. (2015). *Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales / Bibliotecas. Anales de investigación*. https://revistasbnjm.sld.cu/index.php/BAI/article/view/203?utm_source=chatgpt.com

Rodríguez-Cruz, Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30, 51–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>

Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th ed.). Pearson.

Stancu, M. S., & Duțescu, A. (2021). The impact of the Artificial Intelligence on the accounting profession, a literature's assessment. *Paradigm*, 15(1), 749–758. <https://doi.org/10.2478/picbe-2021-0070>

Tiron-Tudor, A., Labaditis (Cordos), A., & Deliu, D. (2025). Future-Ready Digital Skills in the AI Era: Bridging Market Demands and Student Expectations in the Accounting Profession. *Technological Forecasting and Social Change*, 215, 124105. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124105>

UNESCO. (2018). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024>

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). *User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View1*. <https://dx.doi.org/10.2307/30036540>

Zhang, S., Sun, S., & Leung, M. K. (2025). Digital skills for the accounting and finance profession: Evidence from online job advertisements in Hong Kong and Singapore. *Cogent Education*, 12(1), 2532917. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2532917>