

EDITORIAL EDICIÓN N° 54

En esta tercera y última edición de 2025, saludamos a toda nuestra comunidad de lectoras y lectores de la Revista Electrónica “**GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA**”, proyecto académico del Depto. de Tecnologías de Gestión de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile. Revista que ha cumplido 17 años de vida y lo hace avanzando en nuevos desafíos y consolidando su quehacer a nivel nacional e internacional.

En esta edición nos permitimos recordar que, en el marco de su plan de mejora 2024, se han actualizado las áreas y sub áreas para publicación de sus artículos. La Revista GPT, luego de realizar una revisión pertinente y consultar a expertos en sus principales ámbitos de interés ha definido que todos los artículos recibidos a contar del 01 de octubre de 2024 deben adscribirse a una de las siguientes áreas y sub áreas:

I. Gestión de Personas: subsistemas tradicionales (capacitación, bienestar, calidad de vida, compensaciones, evaluación del desempeño y otros), relaciones laborales, educación superior y formación de personas, perspectiva de género en las organizaciones y socioantropología del trabajo y las organizaciones. Y

II. Tecnología: gestión de la innovación, gestión tecnológica, brecha digital y su impacto en las personas y el trabajo, construcción social de la tecnología, avances tecnológicos y su impacto en la gestión organizacional, proceso de transformación digital e industria 4.0 y su inclusión en los procesos organizacionales.

En la relación a la actual edición de nuestra revista digital, presentamos las siguientes contribuciones que se adscriben a la sección de Personas:

Sección Personas

Propiedades Psicométricas de la Escala de Estereotipos de Género (ESGEN) en funcionarios de salud chilenos.

PhD. Andrés Jiménez-Figueroa, Mg. Karla Vergara-Moya, Ps. Sofía Hernández-Castillo, Ps. Jennyfer Martínez-Hernández, de Chile.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. El estudio tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Estereotipos de Género (ESGEN) en una muestra de funcionarios del sector salud público en Chile. A partir de un enfoque cuantitativo, se aplicó la escala a 107 participantes y se evaluó su validez y confiabilidad mediante análisis factorial exploratorio (AFE), análisis factorial confirmatorio (AFC) y fiabilidad interna. Los resultados del AFE revelaron una estructura bidimensional consistente con el modelo teórico, conformada por los factores “Roles tradicionalmente femeninos” y “Roles tradicionalmente masculinos”, los cuales explicaron el 66.28% de la varianza total. El índice de adecuación muestral ($KMO = 0.857$) y la prueba de esfericidad de Bartlett confirmaron la pertinencia del análisis. La escala mostró adecuada fiabilidad ($\alpha = 0.830$). El AFC corroboró el modelo de dos factores, con indicadores de ajuste satisfactorios ($CFI = 0.95$; $TLI = 0.94$; $RMSEA = 0.058$). Además, se observaron correlaciones significativas entre las dimensiones y diferencias por sexo, donde los hombres presentaron mayor adhesión a estereotipos de género que las mujeres. Los hallazgos respaldan el uso de la ESGEN como instrumento válido y confiable para medir estereotipos de género en contextos sanitarios y constituyen un aporte para investigaciones y políticas orientadas a la equidad de género en salud.

 El contrato psicológico en la gestión de personas: relaciones y sensaciones sanas en el entorno laboral.

Dr.(doctorando). Julián Gabriel Babenco-Maschke, de Chile.

ENSAYO. El contrato psicológico constituye un componente central en la gestión contemporánea de personas, al referirse a las creencias y expectativas implícitas que configuran la relación entre trabajadores y organizaciones. Este ensayo analiza el rol del contrato psicológico en la calidad de las relaciones laborales y en las sensaciones emocionales asociadas a la experiencia de trabajo, considerando su impacto en la salud mental, el compromiso y el bienestar organizacional. A partir de una revisión teórica crítica y del contexto chileno reciente, se propone integrar la noción de “sensaciones sanas” como un indicador cualitativo complementario del clima organizacional. Finalmente, se discuten implicancias para la gestión de personas y se proponen orientaciones para futuras investigaciones y prácticas organizacionales orientadas a la sostenibilidad emocional del trabajo.

 Análisis de las Propiedades Psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en Trabajadores Mineros.

Mg. (c) Carlos Escobar-Campusano, Dr. Ricardo Jorquera-Gutiérrez, Dr. Rodrigo Landabur-Ayala y Mg. Cristian González-Rojas, de Chile.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. Este estudio analizó la estructura factorial de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt mediante un diseño descriptivo transversal no experimental con 300 trabajadores de una empresa minera chilena. El análisis incluyó tanto el modelo original de cuatro factores como un modelo factorial general de segundo orden, revelando que el último presentaba un ajuste ligeramente mejor. A pesar de una consistencia interna general alta, se observó una confiabilidad inadecuada para la subescala de justicia interpersonal. La validez de criterio se exploró estableciendo una conexión entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral, explicando el 24,4% de la varianza de esta última. Los resultados de esta investigación avanzan

significativamente en la comprensión del constructo y la validez predictiva de la escala en una muestra chilena.

Sección Tecnología

Recursos humanos digitales en el trabajo: cómo la gestión de recursos humanos electrónica influye en el rendimiento organizacional moderno.

Dr. Kamran Khan, PhD. Zartashia Kynat Javaid, Dr. Rehan Sohail Butt, BS. Scholar
Abdur Rehman Anjum, de Pakistán.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. Esta investigación busca la conexión y la interdependencia entre la gestión electrónica de recursos humanos (e-HRM), la ambidextra organizacional, el rendimiento de los empleados y el éxito organizacional general en importantes organizaciones de TI ubicadas en las ciudades hermanadas de Rawalpindi e Islamabad, Pakistán. Se recopilaron datos mediante un diseño de investigación transversal de 532 empleados de organizaciones de TI. Los resultados obtenidos muestran que el uso de la Gestión Electrónica de Recursos Humanos (e-HRM) se ha vinculado positivamente con la ambidextra organizacional, lo que, en última instancia, ha mejorado el rendimiento de los empleados y de la organización. La investigación ofrece implicaciones prácticas para los responsables de la toma de decisiones y los líderes, una hoja de ruta completa para comprender cómo la e-HRM se incorpora a la visión de las tecnologías empresariales modernas a distancia.

Humanizar el trabajo de investigación en la formación posgradual en tiempos de la inteligencia artificial

PhD. Alexander Rodríguez-Bustamante, PhD. Luis Fernando Cardona-Palacio, PhD.
Rubén Darío Hernández-Escorcía y PhD. José Federico Agudelo-Torres, de Colombia.

ENSAYO. El presente artículo reflexiona sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de formación investigativa en el posgrado, especialmente en las ciencias sociales y humanas. A partir de un enfoque crítico, se analizan las oportunidades que

ofrece la IA para automatizar tareas, optimizar la búsqueda de información y apoyar la redacción académica, sin dejar de lado los desafíos éticos. En este trabajo se advierte sobre el riesgo de reducir la labor investigativa a un ejercicio técnico y resalta la importancia de preservar el pensamiento crítico, la autonomía intelectual y la creatividad del estudiante. Asimismo, se propone una visión donde la IA sea comprendida como una herramienta complementaria, y no sustitutiva, dentro de un proceso educativo comprometido con la transformación social y el conocimiento. Finalmente, se invita a las instituciones educativas a establecer marcos normativos claros y espacios de formación crítica sobre el uso ético de estas tecnologías en la producción académica.

Al igual que en las ediciones anteriores, nos permitimos recordarles que las opiniones, reflexiones y planteamientos expresadas por cada una de las autoras y autores, son de su exclusiva responsabilidad.

Esperamos que esta nueva edición de la Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología cumpla con las expectativas, intereses y necesidades académicas y disciplinares/profesionales de toda la comunidad de lectoras y lectores.

Dr. Julio González Candia

Director Ejecutivo

Revista Gestión de las Personas y Tecnología

www.revistagpt.usach.cl

www.revistas.usach.cl/gpt

Diciembre 31 de 2025.-

Tabla 1: Datos de publicación Revista GPT período agosto – noviembre de 2025

Cantidad de artículos recibidos para esta edición (nuevos y pendientes de edición anterior)	33 artículos originales en la modalidad de ensayos o resultados de investigación. 22 resultados de investigación 02 ensayos
Artículos publicados:	07 artículos en total. 04 artículos en la sección “Personas” y 03 artículos en la sección “Tecnología”.
Tiempo promedio de evaluación de los artículos en esta edición:	254 días (8,5 meses).
Artículos a la espera de publicación:	17 artículos en proceso de evaluación.
Artículos informados de NO publicación:	05 artículos.
Otras situaciones: artículos derivados a otras revistas y/o medios de comunicación, solicitud de no publicación por parte de autores o autoras, autores o autoras no responden.	04 artículos.

Fuente: elaboración propia.