

EDITORIAL EDICIÓN N°56

En esta segunda edición de 2026 - N°56, 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

Tecnoestrés y rendimiento laboral individual en docentes teletrabajadores mexicanos

Dra. María Teresa Antonio-Javier, PhD. Daniel Arturo Cernas-Ortiz, PhD. Mariano Gentilin y Dra. Rosa María Nava-Rogel, de México.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre el tecnoestrés y el rendimiento laboral individual de 219 docentes teletrabajadores universitarios mexicanos. Se realizó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional, evidenciando una relación negativa entre el tecnoestrés y el rendimiento de los docentes. Las mujeres reportan niveles más altos de tecnoansiedad, los docentes en unión libre reportaron mayores niveles de tecnoadicción, mientras que aquellos con una formación técnica tuvieron niveles más altos de tecnoansiedad y tecnofatiga, en comparación con sus colegas que cuentan con educación superior. Los docentes que teletrabajan completamente desde casa presentaron mayores niveles de tecnoadicción. Por otro lado, los que tienen una oficina remota o teletrabajan parcialmente mostraron mejor rendimiento de la tarea.

Escala de Madurez Institucional en Educación Superior: Una propuesta de innovación para acompañar los procesos de inclusión de personas con discapacidad

Dr. Santiago Leonardo Rodríguez-Ponce y Mg. Alejandro Robles-Saavedra, de Chile.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. El presente trabajo de innovación está contextualizado en el marco de los procesos de inclusión a la educación superior de

personas con discapacidad particularmente referidos a los procesos de gestión organizacional. En este contexto, el propósito de esta propuesta es presentar un instrumento de evaluación que permita informar a las instituciones de educación superior chilenas sobre el nivel de madurez alcanzado en los procesos de inclusión, con el objetivo de orientar la toma de decisiones, la capacidad de autorregulación, la gestión de resultados y el aseguramiento de la calidad, de acuerdo con la normativa vigente. La escala es una adaptación del *Modelo de Madurez de Proceso* de Hammer (2007), y su diseño propone cinco dimensiones para la gestión de los procesos de inclusión (diseños de los procesos inclusivos, gestores de los procesos de inclusión, responsables institucionales, infraestructura y autorregulación), cada una dividida en sus respectivas subdimensiones, las cuales son evaluadas a través de tres niveles de madurez.

Altruismo Eficaz: hacia una conceptualización de la neo-caridad

Dr. Jorge Brower Beltramin y Mg. Raúl Alcaino-Quiroz, de Chile.

ENSAYO. El *Altruismo Eficaz*, aparece como una corriente de pensamiento, hacia fines del siglo XX, proyectándose con mucha fuerza durante las primeras décadas del siglo XXI. Concebida por sociólogos, filósofos y hombres de negocios, ha revitalizado el altruismo, en el contexto del capitalismo, haciendo de las donaciones y el auxilio a los más desposeídos, una acción adicional para incrementar la dinámica de los mercados nacionales y globales. Nuevamente, los intereses de unos pocos, involucran a los sectores más vulnerables del planeta, para dar cuenta de objetivos propios del mercado y relacionados directamente con su patrimonio económico. En este trabajo, **se identifican** los núcleos semánticos fundamentales del discurso ideológico, sobre el que se sostiene el *Altruismo Eficaz*, entregando, a través de su análisis las cualidades esenciales de dicho discurso. Finalmente, **se propone** que esta nueva forma de altruismo corresponde a la expresión de una *neo-caridad*, que rescata el sentido del ayuda básico del concepto *altruismo*, para ponerlo en el contexto del libre mercado como un instrumento más, para el enriquecimiento de los grandes conglomerados financieros del mundo.

 **Leadership and Organizational Climate in a Public Sector Organization:
Evidence during the Later Phase of the COVID-19 Pandemic**

Lic. William Cassa-Loaiza, Mtr. Diego Fano-Sizgorich, Mg. Raziel Aguinaga-Risco y
Mtr. Cinthya Vásquez-Velásquez, de Perú.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. Objective: To evaluate the association between leadership dimensions and employees' perceived organizational climate in a regional public health organization in Peru during the post-COVID-19 pandemic period. Materials and Methods: A quantitative, observational, cross-sectional study was conducted among 306 healthcare workers from the Regional Health Directorate of Callao (DIRESA Callao) in 2022. Participants were selected through convenience sampling. Data were collected using a previously validated questionnaire comprising 98 items assessing leadership (10 dimensions) and perceived organizational climate. Descriptive statistics were used to summarize participant characteristics. Spearman's rank correlation coefficients were calculated to examine bivariate associations. Multivariable logistic regression models were fitted to estimate adjusted odds ratios (aORs) and 95% confidence intervals (95% CIs), controlling for age, sex, occupation, length of service, and employment contract. Results: Positive correlations were observed between most leadership dimensions and organizational behaviour and organizational structure, whereas correlations with management style were generally weaker and less consistent. Vision (aOR = 3.36; 95% CI: 1.85–6.09), competencies (aOR = 1.18; 95% CI: 1.01–1.38), and ambition (aOR = 1.33; 95% CI: 1.05–1.67) were positively associated with a favorable perceived organizational climate. Conversely, commitment (aOR = 0.78; 95% CI: 0.65–0.94) and autonomous leadership (aOR = 0.58; 95% CI: 0.41–0.84) were inversely associated. Overall leadership was associated with higher odds of reporting a favorable perceived organizational climate (aOR = 1.09; 95% CI: 1.06–1.11). Conclusions: Leadership dimensions were significantly associated with employees' perceived organizational climate in this public health institution.

Factores personales, familiares y organizacionales asociados al riesgo psicosocial en funcionarios de establecimientos educativos

Dr. Carlos Ossa-Cornejo, Dra. Norelis Josefina Mendoza y Mg. Juan Pablo Hidalgo-Ortiz, de Chile.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. La docencia es una de las profesiones con mayores tasas de estrés laboral crónico y desgaste emocional a nivel mundial, dado que las condiciones en las que enseñan afectan su salud individual, la calidad del aprendizaje de estudiantes, y la estabilidad de las instituciones educativas. Por ello se realiza un estudio cuyo objetivo es analizar las relaciones entre factores de salud, emocionales, personales, familiares y organizacionales vinculados al riesgo psicosocial en trabajadores de establecimientos educacionales. La metodología es no experimental, de naturaleza confirmatoria, y de carácter transversal; participaron 41 funcionarios de dos establecimientos educacionales, docentes y asistentes de la educación. Los instrumentos utilizados fueron 5 cuestionarios que midieron rutinas diarias, datos antropométricos, salud mental, interacción trabajo y familia, y calidad de vida laboral. Finalmente, se logra evidenciar la importancia de los indicadores familiares y de salud mental para la calidad de vida laboral, permitiendo situarlos como indicadores críticos al momento de elaborar propuestas de mejoramiento del riesgo psicosocial en establecimientos educativos, para generar intervenciones organizacionales integrales en contextos educativos.

Sección Tecnología

Productos tecnológicos como bienes esenciales ante una crisis sanitaria

Mg. David Alejandro Rodríguez-Guerra, de Chile.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. La crisis sanitaria mundial producida por el COVID-19 demostró el carácter imprescindible de la tecnología. En particular, las "Tecnologías de la Información y Comunicación" permitieron la continuidad de importantes rubros y actividades de la sociedad. Para prácticamente cualquier

actividad que se desarrolló durante la crisis este tipo de tecnología estuvo presente. Desde estudiar y trabajar hasta asistir a audiencias judiciales. La esencialidad de los productos tecnológicos fue reconocida y declarada por la jurisprudencia tanto judicial como administrativa de nuestro país. En dicha virtud se señaló que el rubro de la comercialización de bienes tecnológicos, tales como computadores, celulares, y otros de igual naturaleza, pertenecía a un rubro esencial imprescindible para el funcionamiento de la sociedad. Por ello, este debía ser autorizado para continuar su ejecución y operatividad durante la crisis. Esto se tradujo en que los trabajadores que desarrollaban sus labores para empresas dedicadas a dicho rubro pudieron movilizarse por la ciudad desplazándose por sectores que se encontraban en cuarentena territorial para asistir a trabajar. De esta manera, existe un reconocimiento a la esencialidad de los productos tecnológicos en tiempos de crisis sanitaria el cual puede ser considerado en caso de situaciones de emergencia futura.

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

Agosto 31 de 2026.-

Tabla 1: Datos de publicación Revista GPT período abril – julio de 2026

Cantidad de artículos recibidos para esta edición (nuevos y pendientes de edición anterior)	20 artículos originales en la modalidad de ensayos o resultados de investigación. 17 resultados de investigación 03 ensayos
Artículos publicados:	06 artículos en total. 05 artículos en la sección “Personas” y 01 artículos en la sección “Tecnología”.
Tiempo promedio de evaluación de los artículos en esta edición:	290 días (9,6 meses).
Artículos a la espera de publicación:	19 artículos en proceso de evaluación.
Artículos informados de NO publicación:	03 artículos.
Otras situaciones: artículos derivados a otras revistas y/o medios de comunicación, solicitud de no publicación por parte de autores/as, autores/as no responden.	05 artículos.

Fuente: elaboración propia.