



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

**ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON MENCIÓN EN
DESARROLLO INSTITUCIONAL EN MODALIDAD EN LÍNEA**

TEMA:

**AUTOMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE TALENTO HUMANO Y SU
RELACIÓN CON LOS NIVELES DE ESTRÉS EN EMPRESAS ECUATORIANAS:
UN ESTUDIO CUANTITATIVO**

Autor:

Ing. Julia Narcisa León Arreaga

Ing. Andrea Annabell Ochoa Mera

Tutor:

Mg. Daniel Andrés Angulo Vélez

Milagro, 2026



Automatización de los procesos de Talento humano y su relación con los niveles de estrés laboral en empresas ecuatorianas: Un estudio cuantitativo

Julia Narcisa León Arreaga, Andrea Annabell Ochoa Mera

Universidad Estatal de Milagro (UNEMI)

Resumen

La gestión del talento humano en las organizaciones ha tenido un gran avance en cuanto a simplificar procesos y reducir cargas operativas gracias a la implementación de herramientas automatizadas. En Ecuador, la implementación de herramientas tecnológicas ayuda a agilizar tareas laborales, pero también trae consigo dificultades psicosociales como el estrés laboral. Este estudio pretende analizar la relación entre la automatización de procesos del talento humano y el estrés. Tiene un enfoque cuantitativo con corte transversal y de tipo correlacional. Se usó una encuesta de 24 ítems con escala Likert de 5 puntos, que evaluó la automatización y estrés laboral. El instrumento se evaluó calculando el alfa de Crombach, y obteniendo un valor de 0.93, que indicó alta fiabilidad. La muestra se conformó por 34 trabajadores del área de talento humano de empresas ecuatorianas, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados reflejaron una percepción positiva acerca de la automatización y sus beneficios operativos, resaltando su importancia para la transformación empresarial. En contraste se pudo evidenciar que la tecnología no elimina el estrés laboral, ya que presenta algunas carencias en las organizaciones, como el exceso de tareas y personal insuficiente. Se concluye que, para garantizar el bienestar de los funcionarios de TTHH, es importante la capacitación en el manejo de tecnologías y a su vez, la implementación de políticas que garanticen el equilibrio de tareas con la disponibilidad de recursos.

Palabras clave: Automatización, Talento humano, Estrés laboral, Teoría sociotécnica, Modelo JD-R, Bienestar laboral.

Abstract

Human talent management in organizations has made significant progress in simplifying processes and reducing operational burdens thanks to the implementation of automated tools. In Ecuador, the implementation of technological tools helps streamline work tasks, but it also brings with it psychosocial challenges such as work-related stress. This study aims to analyze the relationship between the automation of human talent processes and stress. It employs a quantitative, cross-sectional, and correlational approach. A 24-item survey with a 5-point Likert scale was used to assess automation and work-related stress. The instrument's reliability was evaluated by calculating Cronbach's alpha, yielding a value of 0.93, indicating high reliability. The sample consisted of 34 human talent employees from Ecuadorian companies, selected using non-probability convenience sampling. The results reflected a positive perception of automation and its operational benefits, highlighting its importance for business transformation. In contrast, it was evident that technology does not eliminate work-related stress, as it presents some shortcomings in organizations, such as excessive workloads and insufficient staff. It is concluded that, to guarantee the well-being of HR staff, training in the use of technology is important, as is the implementation of policies that ensure a balance between workload and resource availability.

Keywords: Automation, Human talent, Work stress, Sociotechnical theory, JD-R model, Workplace well-being.



1. Introducción

La transformación digital ha redefinido la gestión del talento humano, integrando herramientas automatizadas que optimizan procesos como la selección, evaluación y administración del personal (Galarza-Sánchez, 2023). Esta evolución responde a la necesidad de mayor eficiencia, transparencia y adaptabilidad en entornos organizacionales cada vez más dinámicos.

En Ecuador, las medianas y grandes empresas han integrado tecnologías en sus procesos de gestión humana (INEC, 2022); esto demuestra que la automatización está en aumento. A pesar de que todavía se enfrenta a retos estructurales en su implementación, esta tendencia se ha intensificado en años recientes.

La problemática parte de comprender de qué manera afecta la automatización de los procesos de Talento Humano en la prevalencia de estrés laboral de los funcionarios ecuatoriano. Si bien es cierto que la tecnología ayuda a optimizar la carga administrativa y mejorar el acceso a información estratégica en el desarrollo de tareas, también resulta contraproducente, los que puede provocar tensiones psicosociales, sobre todo si no se gestiona correctamente el cambio tecnológico (González-Fernández et al., 2024). De esta forma, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye la automatización de procesos de Talento Humano en los niveles de estrés laboral en las empresas ecuatorianas? Este trabajo tiene como objetivo analizar la relación entre la automatización de procesos y el estrés laboral, con el fin de identificar tanto sus beneficios como sus riesgos. Desde un enfoque sociotécnico, se sostiene que la eficacia de las tecnologías depende del equilibrio entre los sistemas técnicos y sociales, lo cual implica considerar no solo la eficiencia operativa, sino también la capacidad de adaptación humana.

2. Revisión de literatura

Automatización de la Gestión del Talento humano en el contexto ecuatoriano

La automatización de procesos en la gestión del talento humano se ha convertido en una estrategia clave para enfrentar los desafíos del entorno empresarial contemporáneo. Esta transformación implica la incorporación de tecnologías digitales para mejorar procesos operativos, la toma de decisiones y la competitividad de la empresa (Gonzabay & Pacheco, 2024, pág. 3881). En Ecuador, esta tendencia se ha consolidado en los últimos años,



principalmente en las empresas medianas y grandes, donde el 45% ya emplea herramientas tecnológicas para la gestión de personas (INEC, 2022).

La automatización de RR. HH. es el uso de software para llevar a cabo tareas como reclutamiento, evaluación, capacitación y gestión de personal. Su importancia es que disminuye la carga administrativa, agiliza los procesos y genera información estratégica para la toma de decisiones (Espinoza-Ajila y otros, 2025, pág. 910). Pero su implantación no está exenta de riesgos, generando resistencia al cambio, tecnoestrés y perjuicios psicosociales, si no va acompañada de una gestión organizacional adecuada (González-Fernández et al., 2024, p. 42).

Desde una perspectiva crítica, García Ramírez (2023) propone que "el desafío de la automatización no es sustituir al elemento humano, sino potenciarlo" (p. 5). Esto pasa por rediseñar los puestos de trabajo, formar a los empleados y crear una cultura digital de bienestar (Appelbaum, 1997, pág. 453). En este sentido, la automatización se ha de considerar como un proceso sociotécnico, en el que tecnología y ser humano son interdependientes.

Interacción entre la automatización y el estrés laboral: Teoría sociotécnica y modelo JD-R

La teoría de sistemas sociotécnicos (STS), propuesta por Appelbaum, plantea que las organizaciones están compuestas por dos sistemas: uno técnico y otro social. Para que la automatización funcione, los dos tienen que estar equilibrados (Cruz-Silva & Gordillo-Pérez, 2022, pág. 55). Es decir, no es suficiente con adoptar herramientas digitales, sino que hay que pensar en cómo transforman las interacciones humanas, las habilidades necesarias y el ambiente de trabajo.

En el caso ecuatoriano, esta teoría adquiere mayor importancia, ya que el 57% de las empresas perciben que sus trabajadores no están preparados para el mundo digital (Proaño, 2024, pág. 4). Esta brecha evidencia que la automatización debe ir acompañada de programas de formación, comunicación interna y liderazgo transformacional que faciliten la adaptación al cambio (Valencia et al., 2022, p. 3890).

Por otro lado, el estrés laboral es la reacción física y emocional que se produce cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad del trabajador para controlarlas o cuando las



condiciones de trabajo son negativas (Negrete, 2022). Su importancia para esta investigación se debe a que incide en el bienestar, la motivación y el rendimiento de los trabajadores, poniendo en riesgo la sostenibilidad de la organización.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) alerta que el estrés laboral es un nuevo riesgo psicosocial que deteriora la salud física y mental de los trabajadores. En recursos humanos este efecto se agudiza por la implicación emocional que supone resolver conflictos, tomar decisiones delicadas y preservar una imagen profesional (Hernández, 2021, pág. 44).

Para entender cómo interactúan estas dos variables, se puede hacer referencia al modelo JD-R (demands-resources) propuesto por Demerouti y Bakker. Esta teoría plantea que el estrés se produce cuando las exigencias del trabajo superan los recursos para hacerles frente (Sari & Hargyatn, 2025, pág. 8). En la automatización, aunque puede disminuir el trabajo repetitivo, puede incrementar las demandas cognitivas y emocionales, especialmente cuando no hay capacitación ni apoyo institucional.

La JD-R viene a explicar que la automatización puede ser un recurso laboral si se aplica correctamente, pero también una exigencia si llega a ser un medio de control o vigilancia excesiva. Por ejemplo, los sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) aceleran la contratación, pero pueden generar ansiedad si los empleados sienten que sus decisiones están siendo analizadas en todo momento (Pérez, 2024, pág. 5).

La automatización y el estrés laboral interactúan de manera compleja, ya que, por un lado, la tecnología puede hacer más eficiente y liviana la carga laboral y, por el otro lado, puede crear inseguridad, sobrecarga emocional y resistencia al cambio (Galarza-Sánchez, 2023, pág. 30). Estos pros y contras demandan de una gestión que armonice políticas de bienestar, formación continua y cooperación de los empleados en los procesos de transformación digital (Bokhari & Ghaffar, 2024, pág. 4).

En el estudio de García Ramírez (2023) se menciona que los dirigentes del TTHH perciben que la automatización debe acompañarse de un apropiado proceso de transición para lograr resultados positivos en el clima organizacional (p. 6). Esto conlleva instaurar roles claros, mejorar las habilidades digitales y fomentar espacios para la expresión emocional y la resolución de problemas. También, se manifiesta que la automatización no elimina el estrés



laboral por sí sola, sino que debe ir de la mano con una táctica integral que se enfoque en las dimensiones emocional, social y estructural del trabajo.

3. Metodología

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con corte transversal y de tipo correlacional (Sánchez-Martín et al., 2023). Como instrumento se usó una encuesta estructurada de 24 ítems, organizada en dos dimensiones: automatización de procesos y estrés laboral, utilizando una escala Likert de 5 puntos para captar la intensidad de percepciones (Torres et al., 2021; Feria et al., 2020). La población estuvo conformada por 32 funcionarios del área de Talento Humano de empresas ecuatorianas (Corral et al., 2015). La encuesta se aplicó en *Google Forms* y distribuyó digitalmente *WhatsApp* (Leyva et al., 2018). La validación del instrumento se realizó mediante el cálculo de alfa de Crombach, obteniendo un valor de 0.93, el cual tiene un nivel alto de fiabilidad.

4. Resultados

Los resultados de la investigación revelan que la automatización de procesos en Talento Humano es bien valorada por la mayoría de los participantes, ya que consideran que permite disminuir los tiempos administrativos y mejorar la gestión de la información. Como se indica en la Tabla 1, los funcionarios encuestados expresan que más del 80% están de acuerdo en que la digitalización es una herramienta estratégica que apoya la toma de decisiones en las empresas. El 70.6% no se siente preparado para adaptarse a la automatización. Esto evidencia claramente la falta de acompañamiento para una gestión del cambio apropiada, tal como se menciona en la teoría sociotécnica de Appelbaum (1997), que menciona que la efectividad de las tecnologías no solo se logra con su implementación técnica, sino con la integración del sistema humano al proceso, con liderazgo empático y aprendizaje constante.

Sobre la sensación de justicia en los procesos automatizados, dos tercios están de acuerdo en que la automatización favorece la igualdad, un 29.4% se muestra neutral. Estos resultados demuestran que existen dudas sobre la veracidad y ética de los procedimientos automatizados.

En cuanto a la capacitación digital, el 70.6% se siente capacitado para el uso de herramientas digitales. En contraste, el autor Proaño (2024) expone que existe una carente alfabetización tecnológica en el país. Estos resultados evidencian que no en todas las instituciones se



experimenta el mismo fenómeno sobre la sapiencia de la tecnología, y que la capacitación debe ser continua y activa.

Además, el 64.7% de los participantes señala la carencia de suficiente personal como un factor que aumenta la cantidad de tareas, lo que genera estrés laboral. Esto demuestra que la eficiencia tecnológica no es suficiente para compensar la sobrecarga laboral cuando los equipos están saturados.

Tabla

1.

Resultados de la dimensión de automatización de los procesos

Ítem evaluado	Totalmente en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Neutral (%)	De acuerdo (%)	Totalmente de acuerdo (%)
P1. La automatización ha reducido el tiempo en gestiones administrativas	0.0	2.9	14.7	23.5	60.0
P2. La digitalización mejora el manejo de la información	0.0	5.9	11.8	29.4	52.9
P3. Las herramientas digitales disminuyen la carga laboral	2.9	0.0	20.6	32.4	44.1
P4. La automatización ha generado incertidumbre en algunos trabajadores	0.0	2.9	26.5	38.2	32.4
P5. La automatización ha mejorado la calidad de los datos	0.0	2.9	26.5	29.4	41.2
P6. Las herramientas digitales permiten identificar tendencias y patrones	0.0	2.9	11.8	38.2	47.1
P7. La automatización ha facilitado la toma de decisiones estratégicas	0.0	5.9	17.6	35.3	41.2
P8. La automatización ha promovido la transparencia en los procesos	0.0	2.9	29.4	38.2	29.4
P9. La automatización ha reducido la discrecionalidad en decisiones sensibles	2.9	5.9	32.4	32.4	26.5
P10. Me siento capacitado para manejar herramientas digitales	0.0	8.8	20.6	38.2	32.4
P11. La automatización ha permitido dedicar más tiempo a tareas estratégicas	0.0	2.9	23.5	38.2	35.3



P12. La automatización ha mejorado la experiencia del colaborador	0.0	5.9	20.6	41.2	32.4
---	-----	-----	------	------	------

Nota: La escala de respuesta utilizada fue tipo Likert de 5 puntos, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. **Fuente:** elaboración propia, 2025

Los resultados del estrés laboral, están especialmente relacionados con la sobrecarga de tareas, el agotamiento emocional y las tensiones entre vida personal y profesional. En general, los funcionarios consideran que su carga laboral supera el tiempo disponible y, además, reportan un desgaste psicológico constante. Esto se alinea con la teoría de demandas y recursos laborales (JD-R), que postula que el estrés se produce cuando las demandas exceden los recursos (Sari & Hargyatn, 2025).

Además de la sobrecarga, se encontraron elementos cualitativos de estrés emocional. Los encuestados señalaron que frecuentemente enfrentan situaciones delicadas y deben ocultar sus emociones para conservar la imagen profesional. Por otro lado, la falta de personal se identificó como otra causa que impacta directamente en el estrés laboral, evidenciando que la automatización no resuelve las limitaciones humanas en la gestión operativa.

Y sobre el equilibrio vida-trabajo, los datos son contradictorios. Aunque la mayoría de los participantes considera que está equilibrado, más de la mitad indica que el trabajo se entromete en sus responsabilidades personales y tienen dificultades para desconectar del trabajo. Esta ambivalencia puede ser una manera de afrontamiento psicológico para mantener una perspectiva positiva ante el estrés diario.

Por otro lado, también existen factores protectores, como el respaldo de los superiores y la disponibilidad de recursos para desarrollar las labores, confirmando la función compensatoria de los recursos organizacionales en el modelo JD-R (Paiva de Báez, 2024). Sin embargo, la presencia continua de signos de agotamiento emocional y conflicto trabajo-familia indica que los recursos organizacionales existentes no logran compensar las demandas acumuladas. Esto abre la discusión sobre hacer un análisis no sólo de la disponibilidad de recursos, sino de su calidad, accesibilidad y pertinencia con las necesidades del mundo laboral.

En ese sentido, el modelo JD-R no solo hace posible reconocer desequilibrios, sino también guiar intervenciones precisas para mejorar el bienestar, como programas de salud mental, modificaciones en la carga de trabajo y espacios de contención emocional. El estrés laboral,



entonces, no debe ser enfrentado como un problema individual, sino como un fenómeno sistémico que exige respuestas institucionales amplias y permanentes.

Tabla

2.

Respuestas de la dimensión de estrés laboral

Ítem evaluado	Totalmente en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Neutral (%)	De acuerdo (%)	Totalmente de acuerdo (%)
P13. Mi trabajo excede el tiempo disponible para realizarlo	2.9	5.9	29.4	38.2	23.5
P14. Me siento agotado emocionalmente de forma constante	2.9	8.8	29.4	35.3	23.5
P15. Debo controlar situaciones emocionalmente difíciles frecuentemente	2.9	5.9	23.5	41.2	26.5
P16. Debo ocultar mis emociones para mantener una imagen profesional	2.9	8.8	29.4	35.3	23.5
P17. La falta de personal me genera más estrés	2.9	5.9	26.5	38.2	26.5
P18. Mi trabajo interfiere con mis responsabilidades personales	2.9	5.9	35.3	29.4	26.5
P19. Me cuesta desconectarme mentalmente fuera del horario laboral	2.9	5.9	38.2	29.4	23.5
P20. Dispongo de los instrumentos necesarios para trabajar eficazmente	2.9	5.9	23.5	44.1	23.5
P21. Me siento respaldado por mis superiores para resolver problemas complejos	2.9	5.9	20.6	47.1	26.5
P22. Tengo un buen equilibrio entre mi vida laboral y personal	2.9	5.9	14.7	44.1	32.3
P23. Las exigencias laborales afectan mi bienestar físico	2.9	8.8	32.4	35.3	20.6
P24. Las exigencias laborales afectan mi bienestar emocional	2.9	5.9	29.4	38.2	23.5

Nota: La escala de respuesta utilizada fue tipo Likert de 5 puntos, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. **Fuente:** elaboración propia, 2025.

En la Tabla 3 se muestra la prueba de correlación de Spearman, donde se pudieron encontrar asociaciones significativas entre los ítems de la dimensión automatización de procesos (P1–P12) y estrés laboral (P13–P24). En concreto, se encontraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas ($Rho \approx 0.506$; $p < 0.01$) entre los ítems P4 ("El personal ve



con buenos ojos los cambios tecnológicos"), P6 ("Los empleados consideran que los procesos automatizados son más justos y transparentes"), P8 ("Las herramientas automatizadas permiten detectar tendencias y patrones") y P12 ("La automatización ha mejorado la experiencia de los empleados") con diversos indicadores de estrés laboral. Entre ellas sobresalen P19 ("Tengo las herramientas necesarias para hacer bien mi trabajo"), P20 ("Recibo el apoyo necesario de mis superiores para afrontar situaciones difíciles"), P23 ("Me cuesta desconectar mentalmente del trabajo fuera del horario laboral") y P24 ("Las demandas laborales influyen en mi bienestar emocional"). Estas relaciones indican que la percepción favorable de la automatización se asocia con una mayor disponibilidad de recursos organizacionales y una menor exposición a factores de desgaste emocional.

Por el contrario, los ítems P1 ("La automatización ha disminuido el tiempo para realizar tareas administrativas"), P2 ("Los procesos automatizados permiten gestionar más rápido la información del personal") y P3 ("Las herramientas digitales han disminuido la carga operativa del equipo de Talento Humano") no arrojaron correlaciones significativas con los indicadores de estrés laboral, demostrando que la eficiencia operativa no es directamente proporcional al bienestar psicosocial.

Tabla 3.
Prueba de correlaciones de Spearman

Automatización	Rho de Spearman	Estrés laboral											
		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1	Rho.	0,320	0,178	0,167	0,338	0,259	0,145	0,296	0,261	0,230	0,257	0,215	0,433
	Sig.	0,037	0,165	0,180	0,029	0,076	0,213	0,050	0,075	0,102	0,078	0,118	0,007
P2	Rho.	0,201	0,094	0,168	0,198	0,219	0,089	0,510	0,404	0,096	0,213	0,140	0,429
	Sig.	0,135	0,305	0,180	0,139	0,114	0,313	0,001	0,011	0,301	0,121	0,222	0,007
P3	Rho.	0,079	-0,150	0,031	0,170	0,253	0,023	0,112	-0,010	0,182	0,081	0,096	0,073
	Sig.	0,333	0,207	0,433	0,176	0,081	0,449	0,271	0,478	0,159	0,329	0,300	0,346
P4	Rho.	0,456	0,305	0,378	0,306	0,452	0,363	0,369	0,420	0,469	0,403	0,389	0,431
	Sig.	0,004	0,045	0,016	0,044	0,005	0,021	0,019	0,008	0,003	0,011	0,014	0,007
P5	Rho.	0,499	0,397	0,396	0,459	0,270	0,375	0,372	0,377	0,677	0,411	0,265	0,566
	Sig.	0,002	0,012	0,012	0,004	0,068	0,017	0,018	0,017	0,000	0,010	0,072	0,000
P6	Rho.	0,388	0,158	0,144	0,180	0,208	0,099	0,506	0,442	0,299	0,233	0,303	0,562
	Sig.	0,014	0,193	0,215	0,162	0,126	0,294	0,002	0,006	0,048	0,100	0,046	0,000
P7	Rho.	0,331	0,223	0,232	0,284	0,347	0,191	0,535	0,367	0,275	0,377	0,318	0,515
	Sig.	0,032	0,110	0,101	0,057	0,026	0,148	0,001	0,019	0,064	0,017	0,038	0,001
P8	Rho.	0,445	0,197	0,315	0,429	0,442	0,308	0,463	0,361	0,445	0,362	0,372	0,541
	Sig.	0,005	0,141	0,039	0,007	0,006	0,043	0,004	0,021	0,005	0,021	0,018	0,001
P9	Rho.	0,378	0,223	0,374	0,344	0,535	0,318	0,629	0,366	0,420	0,466	0,363	0,401



P10	Sig.	0,017	0,110	0,017	0,027	0,001	0,038	0,000	0,020	0,008	0,004	0,021	0,011
	Rho.	0,614	0,444	0,463	0,358	0,468	0,525	0,475	0,382	0,555	0,564	0,397	0,599
P11	Sig.	0,000	0,005	0,004	0,022	0,003	0,001	0,003	0,015	0,000	0,000	0,012	0,000
	Rho.	0,379	0,209	0,283	0,379	0,354	0,268	0,539	0,417	0,371	0,405	0,264	0,526
P12	Sig.	0,016	0,125	0,058	0,016	0,024	0,069	0,001	0,009	0,018	0,011	0,072	0,001
	Rho.	0,300	0,175	0,326	0,313	0,549	0,311	0,442	0,288	0,273	0,390	0,521	0,335
Sig.		0,047	0,169	0,034	0,040	0,001	0,041	0,006	0,055	0,065	0,014	0,001	0,031
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Nota: La tabla presenta los coeficientes de correlación de Spearman (Rho) y los niveles de significancia (Sig.) entre los ítems de la dimensión de automatización de procesos (P1–P12) y los de estrés laboral (P13–P24). Las correlaciones sombreadas indican asociaciones estadísticamente significativas ($p < 0.05$), lo que sugiere una relación positiva entre la percepción favorable de la automatización y la disponibilidad de recursos organizacionales para afrontar el estrés. **Fuente:** elaboración propia, 2025

5. Discusión

Los hallazgos señalan que los empleados perciben de forma positiva la automatización en la gestión del talento humano, ya que permite agilizar y mejorar los procesos administrativos. Sin embargo, también presentan resistencia al uso de nuevas herramientas tecnológicas y dudas sobre la transparencia y justicia de estos sistemas. Por otro lado, el estrés que padece el personal está vinculado con las exigencias del ambiente laboral (Negrete, 2022). Esto revela que para visibilizar las mejoras que trae consigo la automatización, se deben atender las dificultades relacionadas con la transformación organizacional y las competencias digitales.

La correlación entre la percepción positiva y el bienestar sirve para recalcar que automatizar los procesos puede facilitar tareas, pero no asegura la satisfacción laboral, pues se deben solucionar aquellos inconvenientes que no permiten su máxima utilidad, como la saturación de trabajo y escasez de empleados. Por lo tanto, la tecnología por sí sola no puede mitigar el estrés laboral ni eliminar todas las deficiencias de una organización.

Por otro lado, el hecho de que los empleados encuestados valoren la automatización como herramienta para la mejora de procesos pero a la vez muestren dificultades de adaptación, refuerza tanto la teoría sociotécnica (STS) de Appelbaum (1997), la cual sugiere que en las organizaciones debe existir un equilibrio entre el sistema técnico y social, como las observaciones de González-Fernández et al. (2024), quien señala que la automatización puede provocar tecnoestrés cuando la gestión del cambio no se realiza correctamente. Es decir, el éxito en la integración de la tecnología requiere de la presencia activa del personal en el proceso de transformación.



En cuanto al modelo JD-R, la literatura menciona que cuando las exigencias laborales exceden los recursos, los empleados pueden sufrir de estrés (Sari & Hargyatn, 2025). En el contexto de la automatización, aunque esta tiene potencial para reducir la carga administrativa, facilitando tareas y optimizando costos, también puede aumentar otras exigencias, provocando estrés laboral, pues los empleados se ven obligados a adaptarse de manera acelerada a la automatización para cumplir con la carga laboral, sin estar preparados para ello (Ramírez-Vásquez & Suárez-Santamaría, 2024). Esto refuerza la necesidad de distribuir los recursos de forma equilibrada, con el fin de disminuir las consecuencias desfavorables en el bienestar de los empleados.

En base a estos hallazgos, es necesario que las empresas ecuatorianas implementen medidas que involucren tanto la tecnología como el factor humano. En primer lugar, las organizaciones deben ofrecer a sus empleados programas de capacitación constante en los que se aborde el manejo de nuevas tecnologías, permitiendo fortalecer las habilidades profesionales, brindar acompañamiento constante para afrontar la transformación digital y reducir el tecnoestrés. González y Lara (2024) señalan que, al brindar capacitación al personal se logra maximizar los beneficios de las herramientas implementadas en la organización, además se mejora la satisfacción laboral, así como la productividad.

Otro factor importante es aumentar el personal de acuerdo a la cantidad de tareas que se desarrollan en la empresa, y distribuir las de forma justa, garantizando que los recursos humanos disponibles sean suficientes para satisfacer las demandas derivadas de la automatización. Estas medidas permiten asegurar un ambiente laboral apropiado para los empleados y garantizan que el proceso de cambio hacia sistemas automatizados sea equilibrado (Torres R. , 2023). Además, es fundamental que las empresas administren el cambio de forma eficaz, de tal manera que los trabajadores hagan parte de un proceso cooperativo, y la automatización no se considere una imposición. Finalmente, es necesario establecer políticas que contribuyan al bienestar integral del personal. Tal como mencionan Ramírez-Vásquez & Suárez-Santamaría, (2024), actualmente la automatización en las empresas va en aumento, por lo que se requiere planificar estrategias que respalden la adaptación de los empleados y tengan en cuenta su bienestar.



Este estudio presenta algunas limitaciones, una de ellas es el tamaño de la muestra, en el que se incluyeron 34 personas mediante un muestreo probabilístico por conveniencia, esta técnica aumenta la posibilidad de obtener datos sesgados, afectando la representatividad de los resultados. La investigación estuvo orientada solamente a empresas ecuatorianas, impidiendo que los resultados sean generalizados a otros lugares y escenarios culturales. Además, al obtener la información mediante una encuesta, las respuestas están condicionadas a la percepción de los participantes, de acuerdo a las circunstancias sociales y sus experiencias previas sobre las variables estudiadas.

Mediante el análisis de los resultados, se evidenció que gracias a la automatización se obtienen ventajas tanto para el personal como para la organización en general. Sin embargo, esta transformación puede ocasionar estrés cuando no se consideran factores como la capacitación, la distribución de tareas y la gestión del cambio. El modelo JD-R recalca que, si las exigencias son mayores a los recursos disponibles para manejarlas, se aumenta el estrés en el personal.

Por otro lado, la teoría sociotécnica recalca que se debe procurar que los sistemas técnico y social se encuentren equilibrados, para que la transición tenga éxito. Por lo tanto, es importante integrar la transformación tecnológica con el desarrollo de habilidades, la cooperación de los trabajadores y la creación de políticas de apoyo, apuntando a que la automatización funcione (Appelbaum, 1997).

6. Conclusiones

Finalmente, se concluye que la automatización de procesos en la gestión de TTHH ayuda a mejorar el tiempo de desarrollo de las tareas que les compete, pero esto no libera al personal de la carga laboral, lo que provoca estrés laboral, sobrecarga de tareas, agotamiento emocional y dificultad para desconectarse del trabajo.

Asimismo, se evidencia que los funcionarios de TTHH mantienen una percepción buena respecto a la gestión automatizada de procesos, gracias a la disponibilidad de herramientas tecnológicas y apoyo de los jefes. Esto concluye que mientras se mantenga un equilibrio entre las tareas asignadas, la proporción de herramientas necesarias y la inclusión del soporte institucional se obtendrán mejores resultados. Se determina que la capacitación continua y la



adaptación al cambio tecnológico son los factores más significativos para mitigar el estrés laboral.



Referencias bibliográficas

- Appelbaum, S. (1997). Socio-technical systems theory: an intervention strategy for organizational development. *Management Decision*, 35(6), 452-463.
<https://doi.org/10.1108/00251749710173823>
- Bokhari, S., & Ghaffar, A. (2024). Emerging trends in human resource management: Exploring digital transformation, employee well-being, and remote work paradigms. *Journal for Business Education and Management*, 4(2), 1-16.
<https://doi.org/10.56596/jbem.v4i2.139>
- Corral, Y., Corral, I., y Franco, A. (2015). Procedimientos de muestreo. *Revista ciencias de la educación*, 26(46), 151-167.
- Cruz-Silva, J., & Gordillo-Pérez, S. (2022). Inteligencia artificial en el campo laboral: conflicto de rol y bienestar. *Redmarka. Revista de Marketing Aplicado*, 26(1), 52-61. <https://doi.org/10.17979/redma.2022.26.1.9041>
- Espinoza-Ajila, Y., Alvarado-Pale, A., Jaya-Pineda, I., & Pulla-Carrión, E. (2025). Digitalización en la Gestión del Talento Humano y su impacto en las Empresas Comerciales. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(3), 908-920.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2025.3.3176>
- Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>
- Galarza-Sánchez, J. (2023). Adopción de Tecnologías de la Información en las PYMEs Ecuatorianas: Factores y Desafíos. *Revista Científica Zambos*, 2(1), 21-40.
<https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n1/36>



- Gonzabay, I., & Pacheco, S. (2024). El rol de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en la Gestión del Talento Humano. *Reincisol*, 3(6), 3880-3902. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)3880-3902](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)3880-3902)
- González-Fernández, C., Garrosa, E., y Blanco-Donoso, L. (2024). El efecto de la tecnología en el ámbito laboral: consecuencias del tecnoestrés en la salud mental. *Ansiedad y Estrés*, 30(1), 40-48. <https://doi.org/10.5093/anyes2024a6>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- INEC. (2022). *Estadísticas empresariales en Ecuador*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Leyva, H. P., Pérez, M. G., y Pérez, S. M. (2018). Google Forms en la evaluación diagnóstica como apoyo en las actividades docentes. Caso con estudiantes de la Licenciatura en Turismo. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 84-111. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.374>
- Negrete, P. (2022). *Estrés laboral en el personal del área de gestión de talento humano del Municipio de la ciudad de Riobamba periodo febrero-abril 2022*. Universidad Central del Ecuador, Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27258>
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto Colectivo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Paiva de Báez, G. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1).
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>



- Pérez, E. (2024). Transformación digital en la gestión de recursos humanos. *Global Negotium*, 7(1), 1-13. <https://portal.amelica.org/ameli/journal/793/7934890004/>
- Proaño, M. (2024). Digitalización en Ecuador: Perspectiva de negocios y empresas. *Revista DOXA ITQ*, 2(1). https://itq.edu.ec/wp-content/uploads/2024/05/2024-05-15_doxa_2-1-3.pdf
- Rodríguez, A., & Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento . *Revista EAN*, 82(1), 179-200.
- Sánchez-Martín, M., Ponce Gea, A. I., R. A., y Navarro-Mateu, F. &. (2023). Un enfoque práctico para los diseños de investigación cuantitativa. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 17(35), 117-132. <https://doi.org/10.25115/ecp.v17i35.9725>
- Sari, M., & Hargyatn, T. (2025). Optimizing HR Efficiency and Employee Well-being through AI Driven Automation. *MANAJEMEN*, 5(1), 153-164. <https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i1.936>
- Torres, K. L., Montes-Párraga, J. F., y González-Barona, V. B.-L. (2021). Técnicas e instrumentos de evaluación como herramienta para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje. *Polo del Conocimiento*, 6(12), 776–785.
- Valencia, K., Bayona, V., y Cortina, G. (2022). *Automatización en los procesos de selección y reclutamiento, para simplificar el procedimiento de contratación*. Universidad Cooperativa de Colombia. Facultad de Ciencias de la Salud, Bogotá D.C. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/44984>





Tabla
Hallazgos de la bibliografía

Autor / Año	Título o fuente revisada	Tipo de documento	Ideas o hallazgos principales	Interpretación del investigador
Appelbaum (1997)	<i>Socio-technical systems theory: an intervention strategy for organizational development</i>	Artículo científico	La eficacia tecnológica depende de la integración entre sistemas técnicos y sociales; sin balance, aumenta la resistencia y el estrés.	La automatización requiere gestión del cambio, formación y liderazgo para equilibrar lo humano con lo tecnológico.
Bokhari & Ghaffar (2024)	<i>Emerging trends in human resource management: Exploring digital transformation, employee well-being, and remote work paradigms</i>	Artículo científico	La digitalización en RRHH mejora la eficiencia, pero incrementa riesgos de fatiga digital y estrés.	Destaca la necesidad de políticas de bienestar que acompañen la transformación digital.
Corral, Corral & Franco (2015)	<i>Procedimientos de muestreo</i>	Artículo académico	Sistematiza técnicas de muestreo aplicables a estudios de automatización y estrés laboral.	Refuerza la validez metodológica en investigaciones empíricas sobre gestión de talento humano.
Cruz-Silva & Gordillo-Pérez (2022)	<i>Inteligencia artificial en el campo laboral: conflicto de rol y bienestar</i>	Artículo científico	La IA en el trabajo genera tensiones de rol y puede afectar el bienestar psicosocial de los empleados.	Advierte que la automatización debe ir acompañada de claridad en funciones y apoyo organizacional.
Espinoza-Ajila, Alvarado-Pale, Jaya-Pineda & Pulla-Carrión (2025)	<i>Digitalización en la Gestión del Talento Humano y su impacto en las Empresas Comerciales</i>	Artículo científico	La digitalización reduce tiempos administrativos, mejora decisiones y aumenta la competitividad.	Reafirma el valor estratégico de la automatización, pero exige capacitación y comunicación institucional.
Feria, Matilla & Mantecón (2020)	<i>La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?</i>	Artículo científico	Analiza ventajas y limitaciones de entrevistas y encuestas en la recolección de datos.	Aporta base metodológica para captar percepciones sobre automatización y estrés laboral.
Galarza-Sánchez (2023)	<i>Adopción de Tecnologías de la Información en las PYMEs Ecuatorianas: Factores y Desafíos</i>	Artículo científico	Identifica barreras en la adopción tecnológica: resistencia cultural, falta de capacitación y recursos.	Señala que la automatización en RRHH depende de superar obstáculos estructurales y culturales.
Gonzabay & Pacheco (2024)	<i>El rol de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en la Gestión del Talento Humano</i>	Artículo científico	La IA en reclutamiento agiliza procesos y mejora la objetividad, pero plantea dilemas éticos.	Sugiere balancear eficiencia tecnológica con criterios de equidad y transparencia.
González-Fernández, Garrosa & Blanco-Donoso (2024)	<i>El efecto de la tecnología en el ámbito laboral: consecuencias del tecnoestrés en la salud mental</i>	Artículo científico	El tecnoestrés afecta la salud mental y el rendimiento de los trabajadores expuestos a sobrecarga digital.	Resalta la importancia de acompañar la automatización con programas de salud ocupacional.



Hernández (2021)	<i>Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen</i>	Artículo científico	Expone los principales tipos de muestreo no probabilístico, aplicables a estudios exploratorios.	Justifica su uso en investigaciones sobre automatización y estrés, cuando no hay marco muestral completo.
INEC (2022)	<i>Estadísticas empresariales en Ecuador</i>	Informe institucional	Ofrece datos sobre adopción tecnológica y tendencias en el sector empresarial ecuatoriano.	Contextualiza la digitalización de RRHH dentro del entorno nacional.
Leyva, Pérez & Pérez (2018)	<i>Google Forms en la evaluación diagnóstica como apoyo en las actividades docentes. Caso con estudiantes de la Licenciatura en Turismo</i>	Artículo científico	Destaca la utilidad de Google Forms para recolectar datos de manera ágil, segura y económica.	Reafirma la pertinencia de herramientas digitales en investigaciones sobre automatización y estrés.
Negrete (2022)	<i>Estrés laboral en el personal del área de gestión de talento humano del Municipio de la ciudad de Riobamba periodo febrero-abril 2022</i>	Tesis universitaria	Evidencia altos niveles de estrés vinculados a sobrecarga de trabajo y presión organizacional.	Sugiere que la automatización debe implementarse para aliviar cargas, no para intensificar el trabajo.
OIT (2016)	<i>Estrés en el trabajo. Un reto colectivo</i>	Informe internacional	Reconoce al estrés laboral como un problema global de salud ocupacional y productividad.	Fundamenta la necesidad de integrar medidas psicosociales en la gestión digital del trabajo.
Paiva de Báez (2024)	<i>Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023</i>	Artículo científico	Analiza el tránsito de la gestión tradicional a la digitalizada y su impacto en las organizaciones.	Legitima la digitalización como etapa evolutiva natural en RRHH.
Pérez (2024)	<i>Transformación digital en la gestión de recursos humanos</i>	Artículo científico	Explica cómo la transformación digital cambia la gestión de RRHH hacia un rol más estratégico.	Muestra que la automatización es un catalizador de innovación en el área.
Proaño (2024)	<i>Digitalización en Ecuador: Perspectiva de negocios y empresas</i>	Artículo científico	Describe avances y limitaciones de la digitalización en el contexto empresarial ecuatoriano.	Contextualiza las oportunidades y retos de aplicar automatización en RRHH.
Rodríguez & Pérez (2017)	<i>Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento</i>	Artículo científico	Sistematiza los métodos de indagación científica, aplicables a estudios organizacionales.	Fundamenta diseños de investigación para analizar automatización y estrés laboral.
Sánchez-Martín, Ponce Gea, Navarro-Mateu & R. A. (2023)	<i>Un enfoque práctico para los diseños de investigación cuantitativa</i>	Artículo científico	Propone lineamientos prácticos para implementar diseños cuantitativos en estudios sociales.	Sirve como guía metodológica en investigaciones sobre automatización y bienestar laboral.



Sari & Hargyatr (2025)	<i>Optimizing HR Efficiency and Employee Well-being through AI Driven Automation</i>	Artículo científico	Concluye que la IA mejora la eficiencia en RRHH, pero debe equilibrarse con estrategias de bienestar.	Advierte que la automatización no garantiza satisfacción laboral si no se acompaña de políticas de apoyo.
Torres, Montes-Párraga & González-Barona (2021)	<i>Técnicas e instrumentos de evaluación como herramienta para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje</i>	Artículo científico	Revisa instrumentos de evaluación aplicables para medir impacto en gestión de RRHH y automatización.	Apoya el diseño de métricas para evaluar procesos digitalizados.
Valencia, Bayona & Cortina, E. (2022)	<i>Automatización en los procesos de selección y reclutamiento, para simplificar el procedimiento de contratación</i>	Artículo científico	Concluye que la automatización agiliza la contratación y reduce costos, pero requiere control de calidad.	Refuerza el potencial de la digitalización en selección de personal, con la necesidad de transparencia.

Nota: La tabla presenta una sistematización de fuentes teóricas y empíricas recientes, donde se destacan los aportes relacionados con la automatización de los procesos de talento humano y el estrés laboral. La columna de “Interpretación del investigador” corresponde al análisis crítico elaborado por el autor del presente estudio, con el fin de vincular los hallazgos de la literatura con el marco conceptual de la investigación. **Fuente:** Elaboración propia, 2025



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario para evaluar la automatización de los procesos en la gestión de talento humano y el estrés laboral.

Instrucciones: Por favor, indique su nivel de acuerdo con cada afirmación utilizando la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Dimensión de automatización de procesos

1. La automatización ha reducido significativamente el tiempo requerido para completar tareas administrativas en Talento Humano.
2. Los procesos automatizados permiten una gestión más ágil de la información del personal.
3. El uso de herramientas digitales ha disminuido la carga operativa del equipo de Talento Humano.
4. El personal percibe positivamente los cambios tecnológicos en los procesos de Talento Humano.
5. La automatización ha generado incertidumbre o resistencia entre algunos colaboradores.
6. Los empleados consideran que los procesos automatizados son más justos y transparentes.
7. La automatización ha mejorado la calidad de los datos utilizados para tomar decisiones estratégicas.
8. Las herramientas automatizadas permiten identificar tendencias y patrones en la



gestión del talento.

9. La digitalización ha facilitado la evaluación del desempeño y la planificación de carrera.
10. La atención al cliente interno ha mejorado gracias a la automatización de procesos.
11. Las respuestas a solicitudes del personal son más rápidas y precisas con sistemas automatizados.
12. La automatización ha contribuido a una experiencia más satisfactoria para los empleados.

Dimensión de estrés laboral

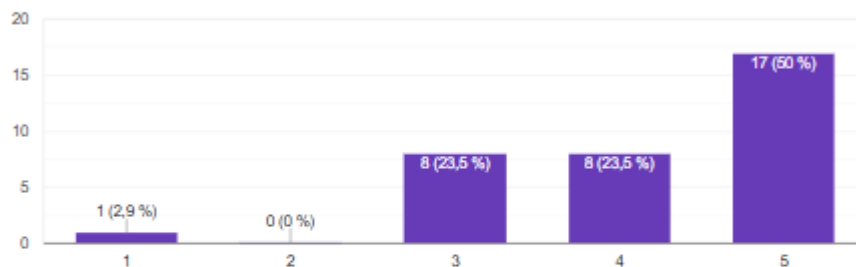
13. Mi volumen de tareas diarias supera el tiempo disponible para realizarlas.
14. Me resulta difícil cumplir con todos los plazos establecidos.
15. La cantidad de trabajo que manejo genera una sensación constante de agotamiento.
16. Debo gestionar situaciones emocionalmente complejas con frecuencia (conflictos, despidos, quejas).
17. Siento que debo ocultar mis emociones para mantener una imagen profesional.
18. Las demandas emocionales del trabajo afectan mi bienestar psicológico.
19. Cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo de manera eficiente.
20. Recibo apoyo suficiente por parte de mis superiores para manejar situaciones difíciles.
21. La falta de personal o recursos incrementa mi nivel de estrés laboral.
22. Mi trabajo interfiere con mis responsabilidades personales o familiares.
23. Me resulta difícil desconectarme mentalmente del trabajo fuera del horario laboral.
24. Mantengo un equilibrio saludable entre mi vida profesional y personal.

Anexo 2. Respuestas de la encuesta

La automatización ha reducido significativamente el tiempo requerido para completar tareas administrativas en Talento Humano.

[Copiar gráfico](#)

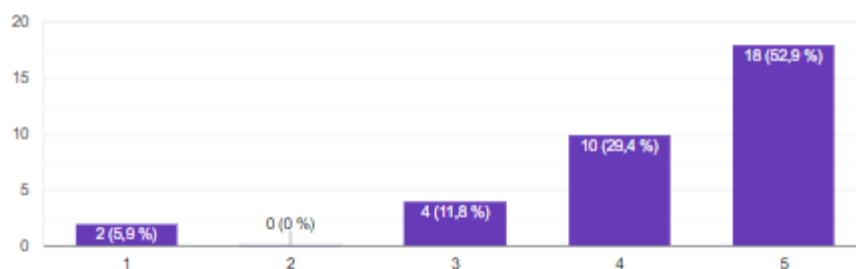
34 respuestas



Los procesos automatizados permiten una gestión más ágil de la información del personal.

[Copiar gráfico](#)

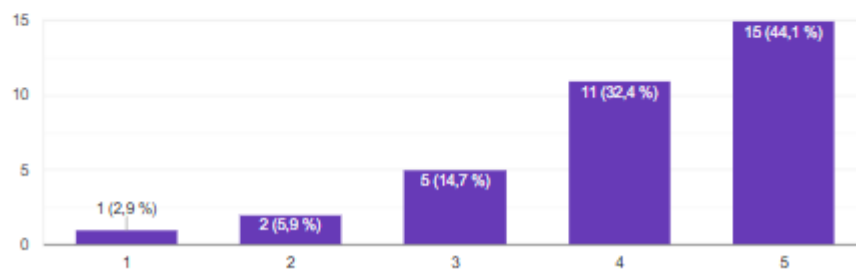
34 respuestas



El uso de herramientas digitales ha disminuido la carga operativa del equipo de Talento Humano.

[Copiar gráfico](#)

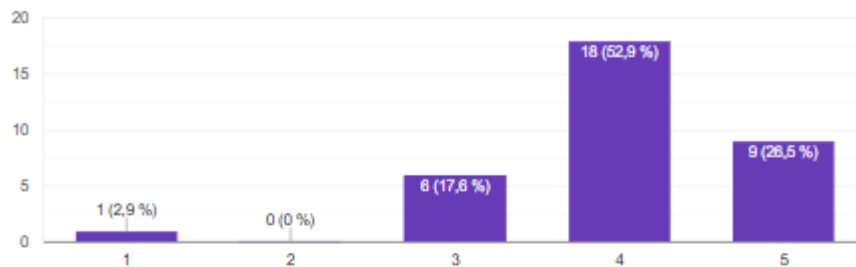
34 respuestas



El personal percibe positivamente los cambios tecnológicos en los procesos de Talento Humano.

 Copiar gráfico

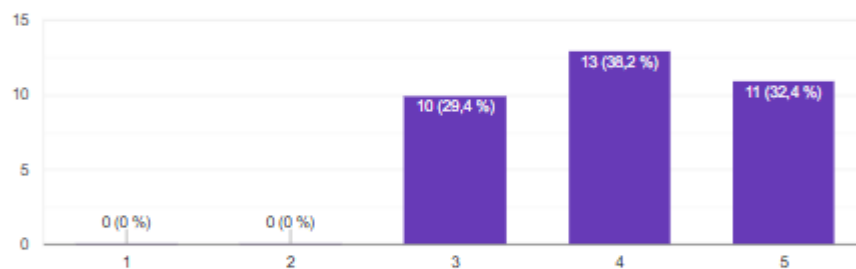
34 respuestas



La automatización ha generado incertidumbre o resistencia entre algunos colaboradores.

 Copiar gráfico

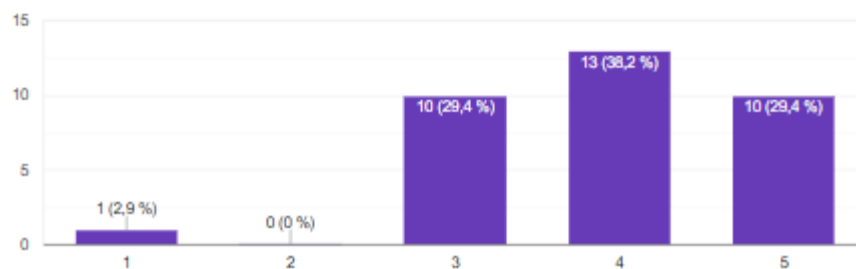
34 respuestas



Los empleados consideran que los procesos automatizados son más justos y transparentes.

 Copiar gráfico

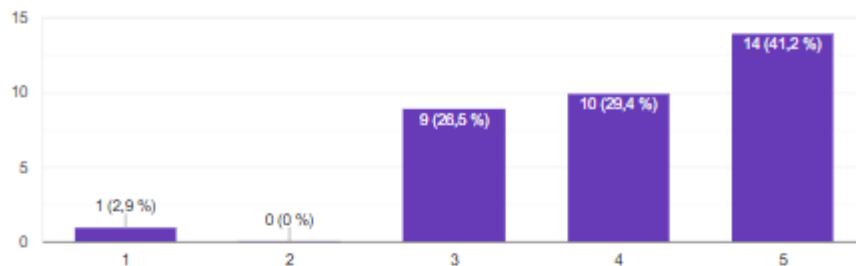
34 respuestas



La automatización ha mejorado la calidad de los datos utilizados para tomar decisiones estratégicas.

 Copiar gráfico

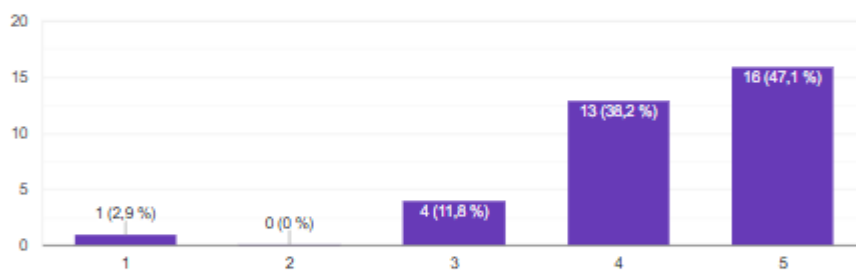
34 respuestas



Las herramientas automatizadas permiten identificar tendencias y patrones en la gestión del talento.

 Copiar gráfico

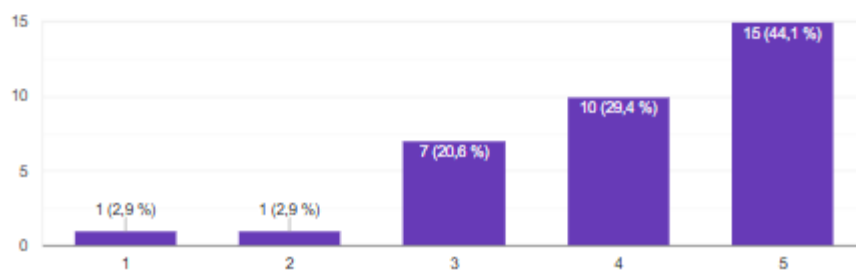
34 respuestas



La digitalización ha facilitado la evaluación del desempeño y la planificación de carrera.

 Copiar gráfico

34 respuestas

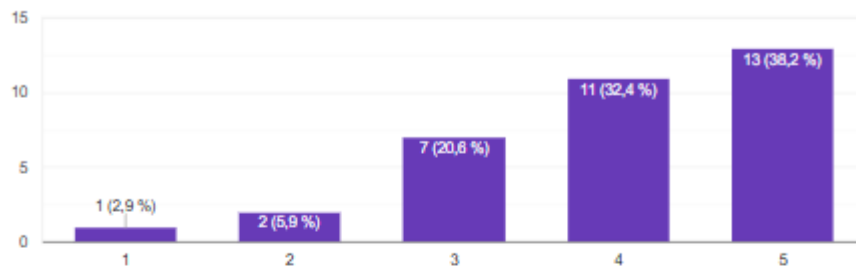




La atención al cliente interno ha mejorado gracias a la automatización de procesos.

Copiar gráfico

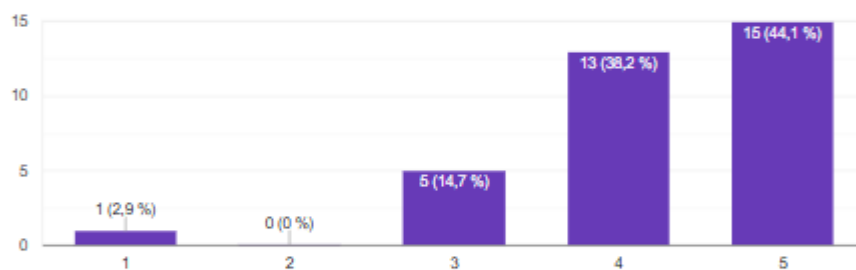
34 respuestas



Las respuestas a solicitudes del personal son más rápidas y precisas con sistemas automatizados.

Copiar gráfico

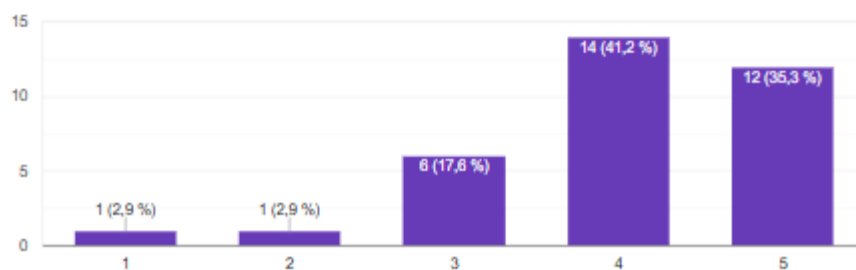
34 respuestas



La automatización ha contribuido a una experiencia más satisfactoria para los empleados.

Copiar gráfico

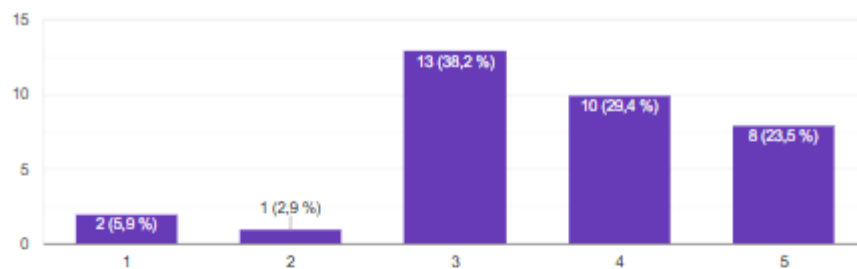
34 respuestas



Mi volumen de tareas diarias supera el tiempo disponible para realizarlas.

 Copiar gráfico

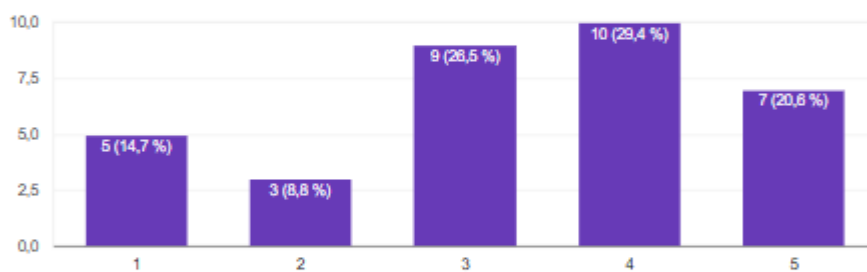
34 respuestas



Me resulta difícil cumplir con todos los plazos establecidos.

 Copiar gráfico

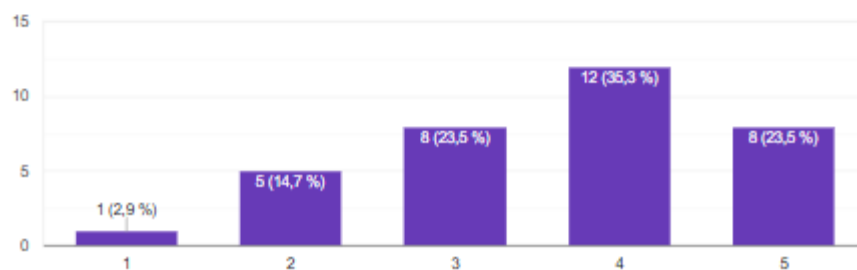
34 respuestas



La cantidad de trabajo que manejo genera una sensación constante de agotamiento.

 Copiar gráfico

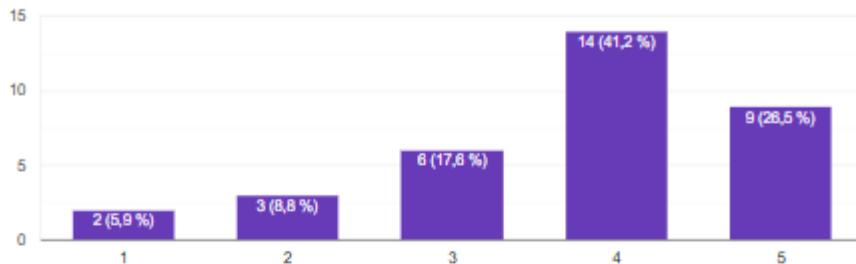
34 respuestas



Debo gestionar situaciones emocionalmente complejas con frecuencia (conflictos, despidos, quejas).

 Copiar gráfico

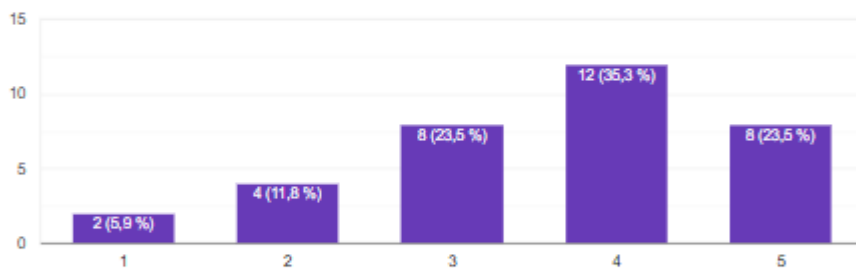
34 respuestas



Siento que debo ocultar mis emociones para mantener una imagen profesional.

 Copiar gráfico

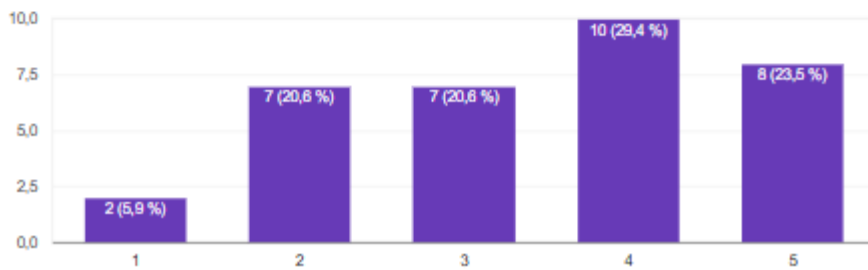
34 respuestas



Las demandas emocionales del trabajo afectan mi bienestar psicológico.

 Copiar gráfico

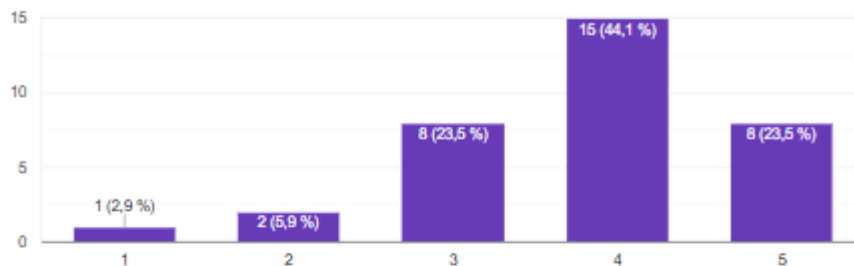
34 respuestas



Cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo de manera eficiente.

 Copiar gráfico

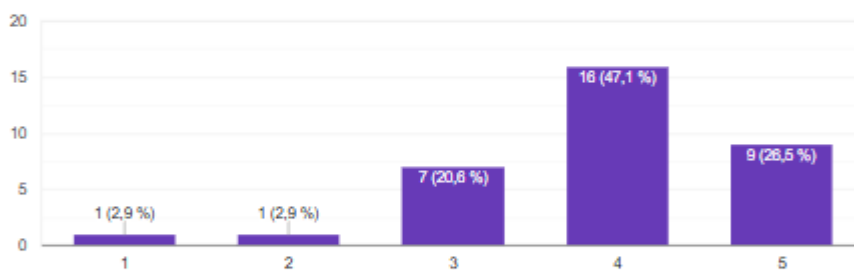
34 respuestas



Recibo apoyo suficiente por parte de mis superiores para manejar situaciones difíciles.

 Copiar gráfico

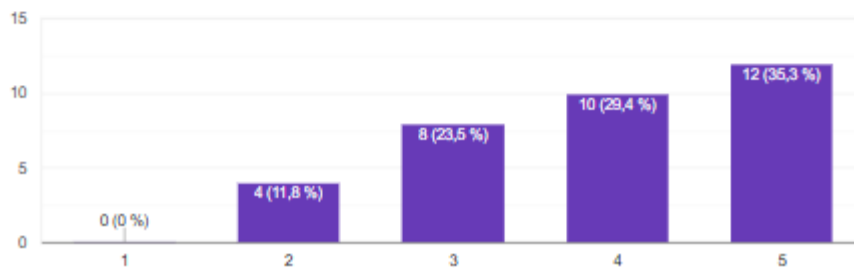
34 respuestas



La falta de personal o recursos incrementa mi nivel de estrés laboral.

 Copiar gráfico

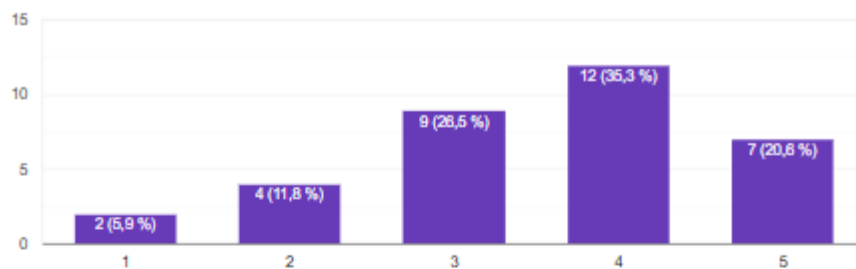
34 respuestas



Mi trabajo interfiere con mis responsabilidades personales o familiares.

 Copiar gráfico

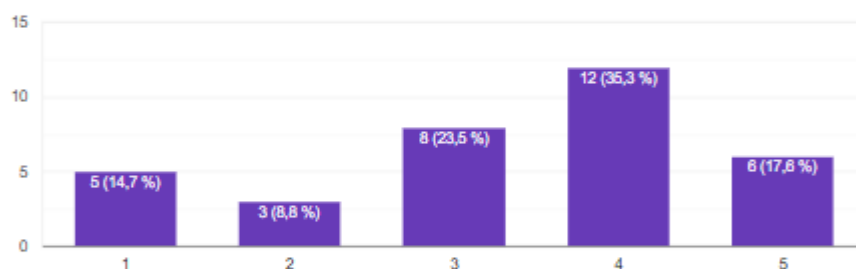
34 respuestas



Me resulta difícil desconectarme mentalmente del trabajo fuera del horario laboral.

 Copiar gráfico

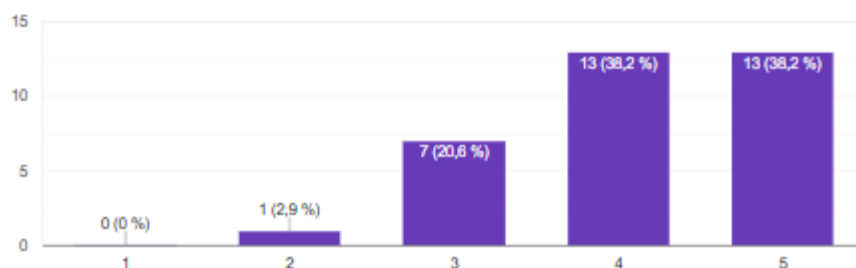
34 respuestas



Mantengo un equilibrio saludable entre mi vida profesional y personal.

 Copiar gráfico

34 respuestas





Anexo 3. Calculo de Alfa de Chrombach

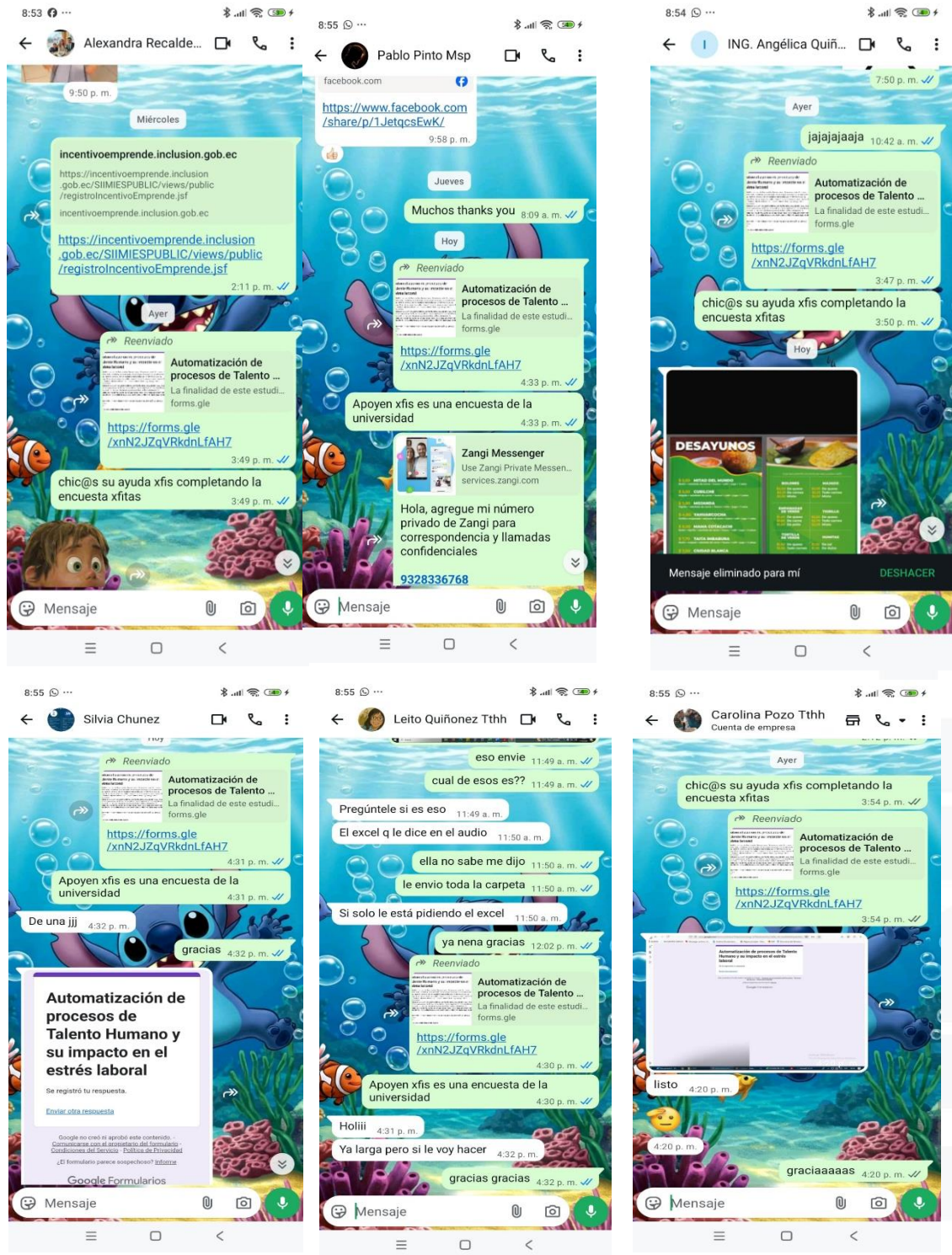
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL
5	5	5	4	3	3	4	4	4	2	4	4	1	1	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	74
3	5	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	1	3	4	1	2	5	5	3	2	1	4	74
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	91
4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	1	3	5	3	4	4	94
5	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	91
3	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	98
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	88
4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	118
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	4	3	3	1	2	4	4	3	92
4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	77
5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	107
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	112
3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	93
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	1	2	4	2	2	4	4	5	1	1	5	90
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	83
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	86
4	4	2	4	5	3	3	4	2	5	4	2	5	5	4	4	2	5	2	4	5	4	1	5	88
5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	3	3	89
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	78
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	86
0,69	0,84	0,82	0,43	0,62	0,63	0,69	0,48	0,78	0,87	0,53	0,67	1,17	1,78	1,23	1,31	1,37	1,38	0,96	0,86	1,07	1,31	1,55	0,71	215,50

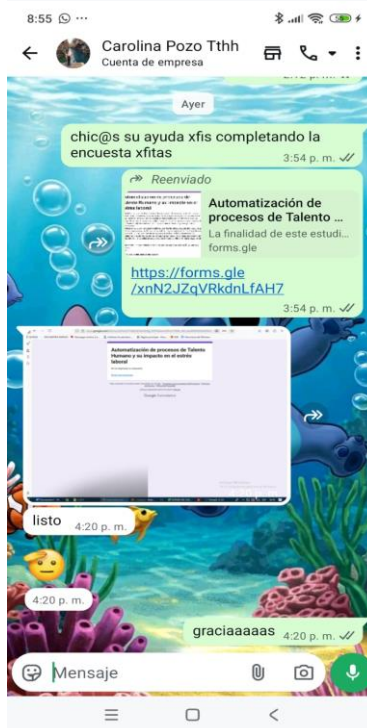
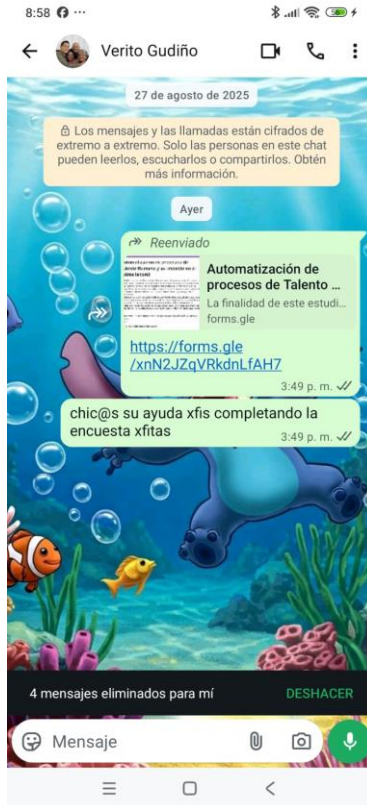
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$	α : Alfa de Cronbach	0,93
	k : Número de ítems	24
	V _i : Varianza de cada ítem	22,75
	V _t : Varianza del total	215,5
	$\alpha =$	0,933310426

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Anexo 4. Evidencia de la aplicación de encuestas







Casa Editora del Polo (CASEDELPO), hace constar que:

El artículo científico:
“Automatización de los procesos de Talento humano y su relación con los niveles de estrés laboral en empresas ecuatorianas: Un estudio cuantitativo”

De autoría:
Julia Narcisa León Arreaga, Andrea Annabell Ochoa Mera

Habiéndose procedido a su revisión y analizados los criterios de evaluación realizados por lectores pares expertos (externos) vinculados al área de experticia del artículo presentado, ajustándose el mismo a las normas que comprenden el proceso editorial, se da por aceptado la publicación en el **Vol. 10, No 12, Diciembre 2025**, de la revista Polo del Conocimiento, con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet, ERIHPLUS.**

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 24 días del mes de noviembre del año 2025.



Dr. Víctor R. Jama Zambrano
DIRECTOR

Dirección: Ciudadela El Palmar II Etapa Mz. E. No 6

Teléfono: 0991871420

Email: polodelconocimientorevista@gmail.com

www.polodelconocimiento.com

Manta – Manabí- Ecuador

Casa Editora del Polo (CASEDELPO), hace constar que:



El artículo científico:

“Automatización de los procesos de Talento humano y su relación con los niveles de estrés laboral en empresas ecuatorianas: Un estudio cuantitativo”

De autoría:

Julia Narcisa León Arreaga, Andrea Annabell Ochoa Mera

Ha sido publicado en el **Vol. 10, No 12, Diciembre 2025**, de la revista Polo del Conocimiento con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet, ERIHPLUS.**

Disponible en:

URL: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/10908>

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 20 días del mes de diciembre del año 2025.


Dr. Víctor R. Jama Zambrano
DIRECTOR

Dirección: Ciudadela El Palmar II Etapa Mz. E. No 6
Teléfono: 0991871420

Email: polodelconocimientorevista@gmail.com
www.polodelconocimiento.com
Manta – Manabí- Ecuador