



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Nomofobia y relaciones interpersonales en el trabajo en
colaboradores de una empresa de telecomunicaciones Lima
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Aiquipa Moreno, Erick Christian (orcid.org/0000-0003-1532-8757)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Romie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia, especialmente a mi padre quién siempre vive en mis pensamientos a cada paso que doy (Q.E.P.D).

Agradecimiento

A dios, a mi madre, a Mariaconsuelo por darme aliento a no bajar los brazos, también, a Luca y Bella por acompañarme en mis noches de estudio con tanta alegría y afecto.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable nomofobia.....	48
Tabla 2: Operacionalización de la variable relaciones interpersonales en el trabajo.....	49
Tabla 3: Datos descriptivos.....	27
Tabla 4: Jueces participantes en las evidencias de validez de contenido.....	50
Tabla 5: Evidencia de validez de contenido del NMP-Q y ERIT.....	28
Tabla 6: Evidencia de validez por estructura interna del NMP-Q – ERIT.....	29
Tabla 7: Evidencia de confiabilidad por consistencia interna del NMP-Q.....	30
Tabla 8: Evidencia de confiabilidad por consistencia interna del ERIT.....	30
Tabla 9: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov - Shapiro-Wilk.....	31
Tabla 10: Rho de Spearman nomofobia y relaciones interpersonales.....	31
Tabla 11: Rho de Spearman nomofobia y relaciones interpersonales con los compañeros y con los jefes en el trabajo.....	32

Índice de figuras

Figura 1: Cuestionario de nomofobia NMP-Q.....	51
Figura 2: Escala de relaciones interpersonales en el trabajo ERIT.....	52

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación existente entre la nomofobia y las relaciones interpersonales de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023. Teniendo como diseño descriptiva-correlacional. De la misma manera, la muestra estuvo compuesta por 127 colaboradores de una empresa de telecomunicaciones, cuyas edades oscilaron entre los 18 y 52 años. Así también, se analizaron evidencias de validez por estructura interna, validez de contenido y confiabilidad, este último, a través de la estrategia de consistencia interna, considerando los coeficientes alfa y omega, obteniendo valores apropiados. Por tanto, los hallazgos indicaron que existe una correlación estadísticamente significativa inversa ($p = .000$; $Rho = -.708$) entre las variables analizadas en la investigación, por lo tanto, la hipótesis propuesta resultó ser aceptada. Finalmente se procedió con divulgar las recomendaciones y analizar las conclusiones del estudio, mismas que, determinaron que existe correlación inversa entre las variables nomofobia y relaciones interpersonales en el trabajo.

Palabras clave: Nomofobia, relaciones interpersonales en el trabajo, correlación, evidencias de validez.

Abstract

The objective of the research was to determine the correlation between nomophobia and interpersonal relationships of employees of a telecommunications company in Lima, 2023. Its design was descriptive-correlational. In the same way, the sample was composed of 127 employees of a telecommunications company, whose ages ranged between 18 and 52 years. Evidence of validity by internal structure, content validity and reliability was also analyzed, the latter through the internal consistency strategy, considering the alpha and omega coefficients, obtaining appropriate values. Therefore, the findings indicated that there is a statistically significant inverse correlation ($p = .000$; $Rho = -.708$) between the variables analyzed in the research, therefore, the proposed hypothesis was accepted. Finally, we proceeded to disseminate the recommendations and analyze the conclusions of the study, which determined that there is an inverse correlation between the variables nomophobia and interpersonal relationships at work.

Keywords: Nomophobia, interpersonal relationships at work, correlation, validity evidence.

I. INTRODUCCIÓN

El uso de las tecnologías digitales y dispositivos móviles ha representado una elevación exponencial (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020). Respecto al contexto nacional, se evidencia el crecimiento de la utilización del internet celular en un 94% y en relación al internet de hogar, el crecimiento es del 209% (Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones [Osiptel], 2020), a pesar de lo mencionado, la utilización e importancia de la tecnología de información y comunicaciones (TIC) a través del smartphone (teléfono celular) y dispositivos inteligentes (notebooks, laptops, tabletas, y similares) en todos los rubros, especialmente en educación y en el mundo laboral resulta determinante para el rendimiento organizacional (Abad, et al., 2016). En contraparte, estos dispositivos al utilizarse desmedidamente podrían causar sensación de ansiedad, además de temor al no tenerlos al alcance de la mano (Rosales, et al. 2019).

Es así que, la nomofobia ha sido motivo de investigación en una variedad contextos, no sólo con fines de conocer más sobre nuevos fenómenos en salud psicológica, sino también en torno a la afección que puede generar en las personas, sobre todo, en el ámbito laboral. En ese sentido, la nomofobia puede afectar las relaciones interpersonales entre colaboradores, generando deterioro en el rendimiento laboral, así como ocasionando problemas en el clima de la organización (Mauger, et al., 2019).

La preocupación que existe hoy en día por contar con colaboradores más efectivos, es cada vez más atesorado (Zárate, 2012), en consecuencia, toma relevancia el contar con colaboradores que tengan un grado considerable para relacionarse con los demás, ya que, resulta crucial en el desempeño y funcionalidad de la plana trabajadora (Moreno y Pérez, 2018), de este modo, resulta imprescindible para los departamentos de recursos humanos y/o de gestión del talento, preocuparse por el comportamiento organizacional, comprendiendo las relaciones interpersonales, a fin de lograr una empresa cada vez más eficaz (Escuela de administración de negocios para graduados [ESAN], 2016).

De modo que, se pretende responder la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación de la nomofobia en las relaciones interpersonales en el trabajo (RIT) de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023? En tanto, de manera específica, se busca responder a las siguientes preguntas: (i) ¿Cuál es la relación entre la nomofobia y las relaciones interpersonales con los compañeros de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023?; y, (ii) ¿Cuál es la relación entre la nomofobia y las relaciones interpersonales con los jefes de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023?

La justificación, a nivel social, aporta con énfasis al sector laboral, profesionales e involucrados en departamentos de talento, gestión y administración de personas, con el fin de comprender todo lo inmerso a la nomofobia y también, su conexión con las relaciones interpersonales en el ámbito de trabajo, permitiendo anticiparse a esta nueva clase de afecciones que alcanza a los colaboradores de una organización.

A nivel práctico, permite a la alta dirección y profesionales de la administración de talento de la organización conocer la situación actual respecto a la nomofobia y su relación las RIT, a fin de facilitar la proposición de estrategias viables para contrarrestar las consecuencias que podría ocasionar la nomofobia en el desenvolvimiento a nivel interpersonal de los colaboradores, tanto en su relación con los pares como con cargos de mayor jerarquía.

Sobre a los objetivos de la investigación, de forma general se buscó: Determinar la relación que existe entre la nomofobia y las relaciones interpersonales en el trabajo de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023, respecto a las específicas, son: (i) Establecer la relación entre la nomofobia y las relaciones interpersonales con los compañeros de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023; (ii) Establecer la relación entre la nomofobia y las relaciones interpersonales con los jefes de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023.

De este modo, la investigación tiene como hipótesis general que: Existe relación significativa entre la nomofobia y las relaciones interpersonales en el

trabajo de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023. En cuanto a las hipótesis específicas: (i) Existe relación significativa entre la nomofobia y las relaciones interpersonales con los compañeros de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones, 2023; y, (ii) Existe relación significativa entre la nomofobia y las relaciones interpersonales con los jefes de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la elaboración de este apartado, se han encontrado estudios internacionales y nacionales que facilitan el fortalecimiento de las variables para esta investigación, los mismos que se detallan líneas abajo. Por otro lado, también se exponen las diversas bases teóricas del tema y un conglomerado de conceptos de relevancia para este trabajo.

En relación a la búsqueda realizada, se ha considerado bases de datos y buscadores como Scopus, EBSCOhost, PubMed, ScienceDirect, ResearchGate, ERIC, Google Académico, HighBeam, Redalyc, SciELO y Dialnet, utilizando terminaciones como “Nomophobia and interpersonal relationships”, “Nomophobia and interpersonal relationships at work”, “Nomophobia”; “NMP-Q”, “Scale nomophobia”, “Nomophobia and phubbing”, “Interpersonal relationships at work ,así también, en buscadores nacionales como ALICIA, RENATI, y otros con las denominaciones “Nomofobia”, “Nomofobia y relaciones interpersonales”, “Nomofobia y relaciones interpersonales en el trabajo”, los hallazgos arrojaron diversidad de estudios de diversa índole, recogiendo los estudios de mayor pertinencia en forma, a fin de conocer el estado del arte de las variables a investigar.

En el contexto nacional, se evidencia una producción científica menor frente a investigaciones internacionales, sin embargo se hallaron estudios que permiten ampliar y esclarecer el panorama sobre la variables a investigar: De manera que, Pérez (2022) realizó un estudio denominado sobre Nomofobia, cibercondría y relaciones interpersonales en jóvenes pertenecientes a una universidad nacional de Perú, con la finalidad de determinar la relación de la nomofobia y cibercondría en las RI. La muestra estuvo conformada por 191 personas, así mismo, la investigación utilizó un enfoque cuantitativo, además la investigación se realizó bajo un diseño no experimental, fue de corte transversal y de alcance correlacional. Utilizaron instrumentos como el cuestionario de nomofobia (NMP-Q versión en castellano), la escala de Severidad de la Cibercondría (CSS-12) y un cuestionario de relaciones interpersonales. El estudio tuvo como resultado una relación inversa de -0.672 entre la nomofobia y relaciones interpersonales, es decir que a mayor índice de nomofobia menor grado de relaciones interpersonales.

Alcahuaman y Andía (2021) realizaron su trabajo de investigación en jóvenes universitarios de la ciudad de Arequipa, interesándose en los efectos de la nomofobia - phubbing en el bienestar psicológico (BP), sostuvieron como foco principal, hallar la relación entre la nomofobia, el phubbing y el BP, la pesquisa fue de tipo correlacional, bajo un diseño no experimental - transversal, se llevó a cabo con un total de 387 individuos (segmentado en varones = 80 y mujeres = 307), consideraron un test para determinar el grado de dependencia al móvil (TDM), así mismo, utilizaron la escala una escala para medir la variable phubbing y una escala de (BP) de Ryff. Los resultados evidencian que la nomofobia y el phubbing mantiene relación significativa, así también la nomofobia y el BP resultaron tener relación inversamente significativa.

Jara (2019), en su tesis acerca de nomofobia y asertividad en alumnos de una universidad pública de Perú, tuvo como fin establecer la forma en que se correlaciona las variables de estudio (nomofobia y asertividad), ahora bien, sobre la muestra, estuvo conformada por 125 estudiantes de la carrera de educación inicial, el estudio un adoptó alcance transversal y se caracterizó por ser de tipo correlacional, además predominó el uso del diseño no experimental, administraron una escala para comprobar los grados de asertividad (ADCA-1) y el cuestionario de nomofobia FHAR. Los resultados sostienen que entre analizadas, existe una correlación negativa, por lo que, concluyeron que, a menos nivel de nomofobia, la asertividad se acrecienta.

Caro (2020), en su investigación respecto a la nomofobia y el constructo agresividad en adultos jóvenes (universitarios) pertenecientes a un centro de estudios público de la ciudad de Lima, consideró como principal objetivo, conocer la relación existente entre las variables mencionadas en dicha población, comprendida por una muestra de 129 estudiantes. El estudio fue de enfoque correlacional, además, no realizaron manipulación alguna de las variables y se aplicó en un momento en específico (transversal). Administraron el (NMP-Q) y el cuestionario (AQ). Publicaron en su finiquito, que existe correlación significativa directa entre los constructos estudiados.

Concerniente a los trabajos previos dentro del ámbito internacional, se muestra una producción más voluminosa frente a los estudios nacionales, por ejemplo, Erdurmazlı et al., (2022) presentó una investigación en Turquía, sobre la influencia de la nomofobia en la identidad organizacional y el conflicto trabajo - familia, teniendo el fin de encontrar que relación yace entre la nomofobia y la identidad organizativa. La muestra fue constituida por 398 trabajadores del sector educación, este trabajo describió la correlación hallada, así mismo, no realizaron manipulación en sus variables y fue de corte transversal, además, mantuvo un enfoque cuantitativo. Se utilizó (NMP-Q), la escala de conflicto trabajo - familia y la escala de identificación organizacional. Los resultados evidenciaron una relación inversa entre las variables analizadas.

Korkmaz y Unal (2022), realizaron una investigación referida a la nomofobia en trabajadores de un hospital y su efecto en el estrés laboral, a fin de establecer la relación que prevalece entre el estrés laboral y la nomofobia, la muestra fue conformada por 207 participantes de un hospital público de Turquía, el estudio atendió un análisis que permite inferir la relación de las variables, tuvo un diseño no experimenta y fue aplicado un momento dado, así mismo, aplicaron el (NMP-Q) y una escala de estrés laboral. La investigación halló que, a mayor grado de nomofobia, mayor nivel de estrés laboral, es decir las variables tienen una relación estadísticamente significativa.

Wahyu (2022), elaboró un estudio de autoeficacia y nomofobia en enfermeras de Indonesia, teniendo como objetivo conocer la relación entre la autoeficacia y el nivel de nomofobia en una muestra de 113 trabajadoras mujeres. Se trata de un estudio descriptivo - correlacional, de diseño transversal, se administró la escala de autoeficacia general (GSES) y el (NMP-Q). El trabajo concluyó que las trabajadoras con mayor nivel de nomofobia presentan bajos niveles de autoeficacia.

Cubiña (2021), en su tesis nomofobia y rendimiento laboral en trabajadores de educación, consideró como principal objetivo establecer la relación de la nomofobia y el rendimiento laboral. El estudio tuvo lugar en Ecuador, con una muestra de 40 colaboradores y fue llevado a cabo con un diseño en el que no hubo manipulación alguna y fue de nivel relacional, en el que se administró el (NMP-Q) y una escala

para conocer los rendimientos laborales (RL). Los resultados publicados evidencian correlación negativa entre las variables, por lo que concluyeron que, a mayor presencia de nomofobia, menos el rendimiento laboral.

Álvarez et al., (2021) en su pesquisa sobre niveles de nomofobia y phubbing en jóvenes universitarios que radican en la ciudad de Arica, consideraron como finalidad central, indagar la relación entre las variables mencionadas. El estudio se caracterizó por reportar el tipo de relación existente entre constructos, fue aplicado en una situación específica y no hubo manipulación de experimental, se administró el cuestionario de nomofobia (NMP-Q) y la escala de phubbing a una muestra de 248 participantes (obtenidas a través de un muestreo no probabilístico). Los resultados muestran que las variables de estudio que fueron analizadas, correlacionan significativamente.

Salcedo y Lara (2022), en su publicación, estudiaron la relación que existe entre la nomofobia y las habilidades sociales (HS) en jóvenes de la ciudad de Ambato - Ecuador, en el que se buscó hallar la relación entre la nomofobia y las relaciones sociales, para este propósito administraron el (NMP-Q) y la escala de (HS) a 171 jóvenes de la ciudad de Ambato. La investigación se preocupó por comprender a través de análisis estadísticos la relación existente entre variables y fue aplicada en un momento en particular y no realizaron manipulación alguna. Además de hallar que el 69% de la muestra padece de nomofobia en un nivel moderado, determinaron que existe una relación inversa entre la variables.

Ahora bien, en lo que concierne a teorías y conceptos que sustentan el estudio, existe un notorio crecimiento en la producción académica y bibliográfica de la nomofobia a partir de la última década, una de las definiciones iniciales describe a la nomofobia como aquella sensación de ansiedad generada por la imposibilidad de entablar comunicación o interactuar a través de un smartphone o teléfono celular (King, et al. 2013), sin embargo, aún más prematura, pero que dejó precedente sobre el tema, es una definición proveniente de Reino Unido, describiéndola como una problemática inherente de los tiempos digitales, caracterizada por el miedo a ser incapaz de acceder al teléfono inteligente o smartphone (Dailymail, 2008).

Sin duda, resulta llamativo que la nomofobia vaya acentuándose con el transcurrir de los años, al punto que fue expuesto como una fobia propia de nuestro tiempo que desencadena en un comportamiento caracterizado por el miedo excesivo al perder contacto con los demás a través del smartphone (Yildirim, 2014), sin duda esta definición pareciera posicionarse sustentada por su voluminosa cantidad de citas en producciones académicas, quizá a raíz de considerar que el comportamiento humano se ve influenciado por un miedo irracional al no tener comunicación mediante el smartphone.

Desde otro punto de vista, y siendo conceptos más agudos sobre la nomofobia, se la define también como una patología que implica que la persona actúe en pro de mantenerse siempre comunicado a través de su celular inteligente, evitando así la desconexión digital (Pérez, 2022), en sintonía con lo anterior, se propuso la inclusión de la nomofobia en la 5ta. Ed. del manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V) de la asociación psiquiátrica Americana (APA) (Barrios et al., 2017), además, se la nomofobia fue denominada como productora de alteraciones severas en la personalidad, afectando no sólo la relación intrapersonal del individuo, sino también la interpersonal (Rodríguez et al., 2020).

Con referencia a la perspectiva conductista, emana con cierta relevancia la fobia situacional, que se expresa a través del miedo irracional a determinada circunstancia, que además se enmarca en un comportamiento que no corresponde al estímulo percibido en dicha situación, ocasionando un estado de inquietud característico por el temor y el miedo agudo (Marks, 1987), por tanto, una situación específica puede ocasionar malestar en la persona, al grado de expresar intranquilidad, angustia y síntomas característicos de ansiedad (González, León, Pérez, y Calvete, 2017).

A partir de la fenomenología cognitiva, la ansiedad en el ser humano puede experimentarse mediante alteraciones fisiológicas, que se evidencian a través de conductas caracterizadas por variaciones en el pensamiento y en las emociones, a partir de la percepción subjetiva de amenaza o la ponderación equivocada de algún estímulo, ocasionado malestar y descontrol en el individuo (Clark y Beck, 2012), así mismo, la persona es capaz de padecer sensación de amenaza y malestar agudo

ante una determinada situación, lo que se denomina fobia específica (Clark y Beck, 2012).

Desde el mismo enfoque, se hace énfasis en que el individuo razona de determinada manera, y que naturalmente es la manera en que expresara sus sentimientos (Clark y Beck, 2012), a raíz de ello, pareciera ser que las personas actúan en la medida de sus cogniciones, que no necesariamente son coherentes o adecuadas a determinadas situaciones, es así que, la perspectiva cognitiva nos dice que de alguna manera el sujeto se expresa siguiendo sus pensamientos y la forma de entender una determinada situación (Eysenck y Keane, 2017).

A pesar de que existen estudios recientes sobre las relaciones humanas en el trabajo, sin duda, es relevante priorizar aspectos y aportes esenciales sobre la teoría de las relaciones interpersonales en las organizaciones, inicialmente prevalecía una especie de predilección por contar con trabajadores “alineados” y centrados de manera exclusiva a la ejecución de tareas (Bruce y Nyland, 2011), en contraposición, y de forma revolucionaria, va tomando relevancia significativa las relaciones sociales dentro del espacio laboral y lo sustancial que este fenómeno representa para el desempeño y la productividad en el trabajo (Mayo, 1923).

A partir de aquí, toma protagonismo observar en el campo de trabajo - laboral las RI, dándole foco a la interacción social que naturalmente pueden mantener los trabajadores entre sí y con otros (Varela, 1978), siguiendo este razonamiento, las relaciones interpersonales en el trabajo pueden desencadenar efectos positivos para la organización, tales como la motivación de los colaboradores y la satisfacción de los mismos (Yáñez, et al., 2010). No obstante, también existen posturas que argumentan que las relaciones interpersonales dentro del espacio laboral, pueden ser partícipes de las consecuencias negativas para una compañía, sobre todo las relaciones antagónicas, que conlleven al deterioro o afectación del ambiente laboral, alcanzado la posibilidad de la deserción laboral (Chiavenato, 2002).

Resulta que, las RIT son sustanciales para los intereses organizacionales, considerando que alcanza un efecto en el clima, cultura y hasta en la planificación sobre la dirección de personas, con fines de mejorar la productividad (Chiaburu y

Harrison, 2008), si bien es cierto, radican diversas posiciones para entender y conceptualizar las RIT, convengamos que las relaciones que surgen en las organizaciones son de carácter complejo, por la diversidad generacional, por las disonancias cognitivas o simplemente por la variedad en las personalidades y jerarquías que forman una empresa (Bejarano, 2020). Por tanto, podemos decir que, las relaciones interpersonales en el trabajo son aquellas que se dan entre dos o más colaboradores de una organización que, a su vez, sostienen una interacción (Yáñez, 2006).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo es de tipo básico, a razón de que estudia el problema a fin de incrementar el conocimiento o modificando principios teóricos ya existentes (Baena, 2014), así también no se realizó ninguna utilización o aplicación de los fenómenos a estudiar, siendo fundamental la adquisición de nuevos conocimientos (Concytec, 2018).

El estudio tiene un diseño no experimental, debido a que las variables no fueron sometidas a un control o manipulación directa (Kerlinger y Lee, 2011), en otras palabras, se estudió las variables tal y como se han manifestado, además la investigación es transversal, puesto que no hay interés en determinar relación causa - efecto y se da en un momento en específico (Ato, López y Benavente, 2013)

Así mismo, la investigación es correlacional, en vista de que buscó descubrir o develar relaciones (Kerlinger y Lee, 2011) es decir se analizó la relación existente entre las variables de estudio (Casimiro, 2010).

Por otro lado, el enfoque de la pesquisa es cuantitativa, considerando que, se administró una recolección de datos y un procesamiento estadístico que permite realizar generalizaciones a partir de los resultados obtenidos (Tamayo, 2004). En efecto el enfoque cuantitativo hace uso de cuestionarios e inventarios que se expresan en cifras o números a fin de comprobar hipótesis, generalmente son representadas gráficamente o con tablas estadísticas (Rodríguez, 2010)

3.2. Operacionalización de variables

Las variables investigadas son nomofobia y RI, con la operacionalización de variables se disgrega los términos medidos en el estudio, logrando verificar las hipótesis planteadas.

La primera variable, denominada nomofobia, se define como una fobia, al perder comunicación a través del smartphone o teléfono celular (Yildirim, 2014), misma que es definida operacionalmente mediante el cuestionario de nomofobia (NMP-Q) versión en castellano.

Cabe señalar que, la escala NMP-Q está formada por 4 dimensiones: *No poder comunicarse* (ítems 11, 12, 13, 14 y 15), es la sensación de perder la comunicación instantánea con las personas y no ser capaz de utilizar los servicios que permiten la comunicación instantánea, los elementos de esta dimensión son relacionados con los sentimientos de no poder contactar con la gente ni ser contactado; *pérdida de conexión* (ítems 17, 18, 19 y 20), tiene que ver con la sensación de perder la conectividad omnipresente que los teléfonos inteligentes proporcionan, y ser desconectado de la identidad online (especialmente en los medios sociales). *no ser capaz de acceder a la información* (ítems 1, 2, 3 y 4), se refiere a la incomodidad de perder el acceso generalizado a la información a través de los teléfonos inteligentes, siendo incapaz de recuperar información a través de los teléfonos inteligentes y buscar información en ellos, y *renunciar a la comodidad* (ítems 5, 6, 7, 8 y 9), son los sentimientos de renunciar a los teléfonos inteligentes que proporcionan y reflejan el deseo de utilizar la conveniencia de tener un teléfono inteligente (Ver anexo 1).

El cuestionario está formado por una escala tipo Likert de 20 ítems, en tanto el presente instrumento se caracteriza por tener un nivel de medida ordinal (Likert, 1932). Por último, el NMP-Q se basa bajo las siguientes puntuaciones: 32 - 47 (usuario ocasional - leve); 80 - 99 (usuario en riesgo, moderado) y entre 108 - 123 (usuario con problemas - grave).

La segunda variable, son las relaciones interpersonales, que se definen como el intercambio o interacción mutua de dos o más trabajadores, que podrían darse entre compañeros de trabajo, tanto como, con los jefes del trabajador (Yáñez, 2010).

Respecto a la definición operacional, es medida a través de 2 dimensiones: *RI con los compañeros de trabajo* (ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6), que se refiere a la

interacción entre pares o entre dos personas que laboran dentro de la misma organización y tienen un nivel jerárquico equivalente; *las RI con los jefes* (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13) hace referencia a la interacción entre dos personas que laboran dentro de la misma organización, pero tienen un nivel jerárquico distintivo (Ver anexo 2).

Así mismo, el cuestionario de relaciones interpersonales en el trabajo está conformado por una escala tipo Likert de 13 ítems, en tanto el presente instrumento se caracteriza por tener un nivel de medida ordinal (Likert, 1932).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio tiene que ver con la totalidad de involucrados en la investigación, con la peculiaridad de sostener alguna característica en común (Tamayo, 1998), así mismo la población es finita ya que existe conocimiento de la cantidad de elementos que componen la población (Arias, 2006), en tanto la población del estudio está formada por 144 trabajadores pertenecientes a una empresa privada de Lima.

Se tuvo en cuenta, criterios de inclusión como, por ejemplo, trabajadores de ambos sexos, trabajadores de cualquier rango etario, personal activo o vigente en la organización y sujetos que participen con consentimiento informado aceptado, en contraparte, se considerará criterios de exclusión a trabajadores con descanso médico o vacacional, personal que no mantiene consentimiento informado aceptado y trabajadores que no deseen participar por voluntad propia.

En lo que concierne a la muestra, es un subgrupo representativo y limitado de la población, mismas que facilitan la realización de generalidades o inferencias sobre los resultados, considerando un margen de error contemplado (Arias, 2006), para la investigación se realizó un muestreo probabilístico simple, por consiguiente, cada unidad de análisis tiene la misma probabilidad de ser elegido (Salkind, 1999). Mediante la fórmula de Cochran se determinó la muestra de 127 colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima.

Se consideran unidades de análisis, a todos los colaboradores que se caracterizan por pertenecer a una empresa de telecomunicaciones de Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En cuestiones de técnica, es aquel procedimiento que conduce el paso a paso de la realización del estudio (Gallardo, 2017), es decir la administración de instrumentos que permitan recoger información relevante que serán procesadas a fin de facilitar y desarrollar conclusiones (Martins y Palella, 2012), en otras palabras, permite realizar una recolección de datos de manera estructurada de la muestra a investigar.

Ahora bien, es importante señalar que existen criterios para las pruebas psicológicas, que por supuesto se rigen bajo estándares mínimos de calidad proporcionados, entre ellas: evidencia de validez basado en el proceso de respuesta, evidencia de validez basada en el contenido, evidencia de validez basada en la consistencia interna, evidencia de validez basada en la estructura interna y evidencia de validez basada en relación con otros constructos (American Educational Research Association, American Psychological Association y the National Council on Measurement in Education [AERA, APA y NCME], 2018).

Respecto a la evidencia de validez basada en el proceso de respuesta, mayormente se realiza una toma de datos de interés (grado de instrucción, nivel educacional, grado de comprensión y todo aquel que involucre una posible variación en las respuestas, a través de una entrevista previa a la administración del cuestionario/prueba, en tanto se consideran factores que mantenga relación con la respuesta de los ítems/apartados, es decir con las premisas que indique el examinador al administrar la prueba, pudiendo ser también factores relacionados al ítem, por ejemplo la manera en la que está establecido el contenido de la prueba o la redacción de la misma, así también factores involucrados con el examinado, como por ejemplo las características sociodemográficas, culturales, nivel de educación, estado emocional, entre otros (AERA, APA y NCME, 2018).

Acerca de la evidencia de validez basada en el contenido, se somete el instrumento de medición a un juicio de expertos/especialistas con predominio holgado en relación a la temática de estudio, precisamente para dictaminar la pertinencia de los enunciados que componen los reactivos del instrumento, sean factores semánticos, de traducción (de ser el caso) o lingüísticos (AERA, APA y NCME, 2018).

En lo que concierne a la consistencia interna, se hace alusión a la coherencia de los resultados obtenidos respecto a la administración del instrumento en una muestra en específica, en consecuencia, permite hacer un contraste de los errores aleatorios y delimitar la medida en que afectan a los reactivos del instrumento en la misma población de estudio (AERA, APA y NCME, 2018).

En cuanto a la evidencia de validez de la estructura interna, se alude a examinar a un nivel factorial, todos los reactivos que componen un instrumento (AERA, APA y NCME, 2018). Al mismo tiempo, la validez en relación con otros constructos hace referencia a examinar el mismo constructo, similares o diferentes, a través de un instrumento, que también cumpla con criterios de fiabilidad y validez, todo ello, a fin de obtener coherencia en los resultados entre las variables de interés (AERA, APA y NCME, 2018).

Los instrumentos de medición utilizados, a fin de recopilar datos sobre las variables “nomofobia” y “relaciones interpersonales”, son el NMP-Q (González, et al., 2017) y el cuestionario de relaciones interpersonales en el trabajo (Yáñez, 2010). Sobre el primer instrumento, González et al. (2017), expone que el análisis factorial exploratorio (AFE), el NMP-Q obtuvo puntuaciones apropiadas, por ejemplo el índice de KMO = 0,945 y la prueba $\chi^2=4551,0$; $p<0,001$, siendo ambas puntuaciones adecuadas (Garmendia, 2007), así también, los resultados de los 4 factores, terminan explicando el 66,4% de la varianza total; ahora bien, en lo que respecta a la consistencia interna, se reporta una puntuación total y adecuada, a través del coeficiente alfa ($\alpha = ,95$), del mismo modo, se evidencian resultados aceptables en los 4 factores, el primero de ellos “no poder comunicarse” ($\alpha = ,92$), seguidamente la “pérdida de conexión” ($\alpha = ,85$), tercero “no ser capaz de acceder a la información” ($\alpha = ,80$) y por último “renunciar a la comodidad” ($\alpha = ,79$).

Del mismo modo, mediante un (AFC), Franco y Hervias (2022), sostienen que el NMP-Q es un instrumento con evidencias de validez y fiabilidad para realizar la medición del constructo nomofobia, exponiendo indicadores adecuados de ajuste compuesto por CFI= .997, TLI= 0.997 y RMSEA= 0.084, además reportan consistencia interna a través del coeficiente alfa ($\alpha = ,96$) y por cada factor puntuaciones mayores a 0,70, estos resultados tuvieron una muestra de 300 participantes de adultos jóvenes de hasta 34 años de edad de Lima Metropolitana.

En cuanto al cuestionario de relaciones interpersonales en el trabajo, Arias y Ceballos (2014), reportan que el instrumento mantiene puntuaciones aceptables en relación al análisis factorial exploratorio (AFC), ya que, el índice (KMO) = 0,893 y la prueba $\chi^2=964,156$; $p<0,000$, considerándose resultados adecuados (Garmendia, 2007), la varianza total explicada de los 2 factores asciende a 70.2%, explican el índice que confiabilidad, el método el método de consistencia interna, exponiendo un coeficiente alfa ($\alpha = ,778$).

3.5. Procedimiento

Se procedió a gestionar los permisos y accesos correspondientes a través de una carta de presentación a la gerencia general con derivación al área de gestión humana o RRHH de la empresa de telecomunicaciones en la que se desarrolla la administración de los instrumentos de medición (NMP-Q versión en castellano y cuestionario de relaciones interpersonales).

Seguidamente se procedió a programar los horarios con las jefaturas correspondientes y el uso de un ambiente adecuado para la aplicación de los instrumentos, por consiguiente, se utilizó un tiempo prudente para la sensibilización y explicación de los fines de la investigación y la aceptación del consentimiento para la participación de la misma.

3.6. Método de análisis de datos

La data recogida, fue codificada a través del programa *Excel del paquete de Microsoft Office 2016*, a fin de mantener los datos correctamente estructurados, también se utilizará el paquete estadístico *SPSS*, misma que se ocupó de compilar, ordenar y exponer los datos.

Así también, se prosiguió con obtener evidencias de validez de contenido, mediante el juicio de expertos, donde se determinó el índice de V de Aiken, teniendo en consideración que mientras más cerca de 1, más precisa será la validez de contenido (Escurrea, 1988). Seguidamente, se realizó el método de consistencia interna, a través de los coeficientes alfa y omega, teniendo en cuenta que los valores aceptables parten del corte $> .70$ (Ventura-León, 2017).

Por otro lado, se utilizó el programa *Jamovi* para analizar los indicadores de prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov, a fin de definir el estimador a utilizar para los coeficientes de correlación, así mismo, se realizó la prueba estadística de coeficiente de correlación, a fin de concretar análisis inferenciales y contrastar las hipótesis planteadas en la investigación, en ese sentido, las puntuaciones mayores a 0,76, indican que la relación entre las variables son significativas (Martínez, et al., 2009), además, bajo el mismo programa y con el objeto de obtener evidencias de validez basado en la estructura interna, se realizará un (AFC).

3.7. Aspectos éticos

En relación a la ética profesional, el estudio se llevó a cabo únicamente con el consentimiento expreso y voluntario de cada participante, además, siendo conscientes de la no divulgación o confidencialidad de datos y de los fines de este trabajo, tal y cómo señalan los artículos 24 y 25 del código de ética de Psicólogos del Perú (2018), las investigaciones que involucren personas deben asegurar el bienestar y la seguridad integral por sobre los intereses del investigador.

Así mismo, es importante garantizar que el estudio se rige bajo principios básicos y éticos, entre ellos, el rigor científico, relacionado con que los datos que se manifiesten en la investigación sean verídicos, igual de importante es realizar el

citado bajo las normas APA (7ma edición), respetando la propiedad intelectual de los textos que se tengan que ver con el presente trabajo (Asociación Americana de Psicología, 2010). En ese sentido, se consideraron los principios bioéticos, que son la autonomía, beneficencia, la no maleficencia y la justicia (Informe Belmont, 1978). Cabe destacar que, se cumplió a cabalidad el código de ética de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Este capítulo abarca los concerniente a resultados inferenciales que atienden directamente a los objetivos de la investigación, así mismo, se presentan las evidencias de validez analizadas por estructura interna, basadas en el contenido y confiabilidad por consistencia interna, además, se evidencian datos sociodemográficos y descriptivos de mayor relevancia en la investigación.

Respecto a los datos descriptivos, se indica información relacionada al sexo, grupo etario, aplicación de celular de mayor uso para comunicarse, el uso diario del celular o smartphone y si podrían mantenerse 24 horas o más sin tener el celular o dispositivo móvil.

Tabla 3
Datos descriptivos

		f	%
Sexo	Femenino	65	51%
	Masculino	62	49%
	Total	127	100%
Grupo etario	18-29	92	72%
	30-34	23	18%
	>=35	12	9%
	Total	127	100%
Aplicación utilizada con mayor frecuencia	WhatsApp	110	87%
	Correo electrónico	17	13%
	Total	127	100%
Cuentan con celular o smartphone	Si	127	100%
	No	0	0%
Uso diario del celular (en horas)	Total	127	100%
	Entre 1 y 2 horas diarias	3	2%
	Entre 2 y 3 horas diarias	18	14%
	Más de 3 horas diarias	106	83%
	Total	127	100%
¿Podrías estar sin tu celular más de 24 hrs?	Si	52	41%
	No	75	59%
	Total	127	100%

Nota. Elaboración propia.

En la tabla anterior, se contempla en el apartado *sexo*, que el 51% es de sexo femenino, en tanto, el 49% diferencial pertenece al sexo opuesto; respecto al *grupo etario*, el 72% encaja en el grupo de 18-29 años, mientras que, el 18% y 9% restante pertenecen a los grupos de 30-34 años y ≥ 35 años respectivamente. Por otro lado, el 100% de los participantes cuentan con un teléfono celular o dispositivo; además, resulta que el 87% utiliza WhatsApp como *aplicación de mayor uso*, frente a un 13% de uso del correo electrónico; en ese sentido, el 83% reporta que utiliza más de 3 horas diarias su celular y el 59% de los participantes indican que *no podrían estar más de 24 horas sin su celular* o dispositivo inteligente.

Respecto a la evidencia de validez basadas en el contenido, se exponen a los jueces que participaron para la obtención de dichas evidencias de validez, precisando información como nombres completos, documento de identidad y especialidad y área en la que se desenvuelve (Ver anexo 3).

Así mismo, en la tabla 5 se aprecia que, los ítems que conforman las dimensiones del NMP-Q y de la ERIT, son claros, coherentes y relevantes, debido a que, presentan valores adecuados $\geq .70$ (Charter, 2003).

Tabla 5
Evidencia de validez de contenido del NMP-Q y ERIT

Variable / Dimensión	F1	IC F1	F2	IC F2	F3	IC F3
NMP-Q	0.93	0.70– 0.99	0.87	0.62 – 0.96	0.99	0.80– 0.99
NMPQ-D1	0.80	0.55 – 0.93	0.87	0.62 – 0.96	0.93	0.70– 0.99
NMPQ-D2	0.87	0.62 – 0.96	0.93	0.70– 0.99	0.87	0.62 – 0.96
NMPQ-D3	0.93	0.70– 0.99	0.93	0.70– 0.99	0.87	0.62 – 0.96
NMPQ-D4	0.93	0.70– 0.99	0.99	0.80– 0.99	0.99	0.80– 0.99
ERIT	0.93	0.70– 0.99	0.99	0.80– 0.99	0.99	0.80– 0.99
ERIT-D1	0.99	0.80– 0.99	0.93	0.70– 0.99	0.93	0.70– 0.99
ERIT-D2	0.99	0.80– 0.99	0.93	0.70– 0.99	0.93	0.70– 0.99

Nota. F= V de Aiken, F1: Claridad, F2: Coherencia, F3: Relevancia, IC= Intervalo de confianza de la V de Aiken al 95%

Los valores oscilan entre .80 como mínimo y como valor máximo .99, ahora bien, en lo que respecta a los intervalos de confianza, todos los factores a excepción de NMPQ-D1 y NMPQ-D2 en la dimensión claridad, además, de NMPQ-D1 en la dimensión coherencia y NMPQ-D2 tanto como en NMPQ-D3 de la dimensión relevancia, se encuentran debajo de los límites inferiores 0.70 (Charter, 2003).

Referencia a las evidencias de validez por estructura interna, en la tabla 6 se reportan los índices obtenidos según los modelos empleados para cada constructo (nomofobia y relaciones interpersonales en el trabajo).

Tabla 6
Evidencia de validez por estructura interna del NMP-Q - ERIT

Modelos	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Modelo NMP-Q	1.5	0.921	0.902	0.07	0.06
Modelo ERIT	1.8	0.901	0.912	0.07	0.06

Nota. Elaboración propia.

Ahora bien, se aplicó (AFC), mediante el programa *Jamovi*, contrastando los modelos de factores relacionales, en la tabla anterior, se reportan los índices de ajuste del modelo, tanto del NMP-Q, que tiene un ajuste adecuado (χ^2 /gl: 1.5; TLI:.902; CFI: .921; SRMR: .07; RMSEA: .06), de ese modo se obtuvieron evidencias de validez por consistencia interna. Respecto a la ERIT, se halló un ajuste adecuado (χ^2 /gl: 1.8; TLI:.912; CFI: .901; SRMR: .07; RMSEA: .06) (Schermelel-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003).

Con referencia a la tabla 7, se puede contemplar las evidencias de confiabilidad por consistencia interna de cada una de las dimensiones de la variable nomofobia.

Tabla 7*Evidencia de confiabilidad por consistencia interna del NMP-Q*

		Ítems	A	ω
NMP-Q		1 - 15	0.855	0.859
	D1	1 - 3	0.643	0.650
	D2	4 - 6	0.524	0.626
	D3	7 - 10	0.773	0.777
	D4	11 - 15	0.744	0.753

Nota. α : Alfa; ω : Omega

Así mismo, se obtuvo un coeficiente alfa con puntuaciones aceptados en las dimensiones que conforman la variable nomofobia, sin embargo, sobre la D1 y D2, se visualizan puntajes que están por debajo de lo esperado (George y Mallery, 2003), en tanto, sobre el coeficiente omega, se obtuvieron puntuaciones adecuados (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

En la siguiente tabla, se detallará lo hallado respecto a evidencias de confiabilidad del ERIT, y las dimensiones que la conforman.

Tabla 8*Evidencia de confiabilidad por consistencia interna del ERIT*

		Ítems	α	ω
ERIT		1 - 13	0.870	0.871
	D1 - RI con los jefes	1 - 6	0.786	0.789
	D2 - RI con los compañeros	7 - 13	0.811	0.812

Nota. α : Alfa; ω : Omega

En esa misma línea, se contemplan evidencias de confiabilidad por consistencia interna de cada dimensión perteneciente a la variable relaciones interpersonales en el trabajo, observando un coeficiente alfa con puntuaciones adecuadas (George y Mallery, 2003), además, también se presentan puntuaciones adecuadas de coeficiente omega (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

Concerniente a la correlación existente entre las variables, previamente se realizó pruebas de normalidad para determinar el coeficiente de relación a utilizar según los datos reportados.

Tabla 9
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov - Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nomofobia	0.180	127	0.000	0.934	127	0.000
Relaciones interpersonales en el trabajo	0.149	127	0.000	0.912	127	0.000

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 9, se evidencia el resultado de la prueba de normalidad realizado de Kolmogorov-Smirnov (n=127), determinando una significancia menor a 0.05, indicando que la distribución de datos de las variables no posee una distribución normal, en otras palabras, se distribuyen de manera asimétrica. Por ende, para los resultados de contraste de hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Spearman (Verma, 2019).

En lo que respecta los resultados del objetivo general, a continuación, se presentan los resultados respecto a la correlación existente entre la nomofobia y las relaciones interpersonales en el trabajo, atendiendo la pregunta general de la investigación.

Tabla 10
Correlación Rho de Spearman nomofobia y RIT

		Rho de Spearman
		Relaciones interpersonales en el trabajo
	Rho	-,708**
Nomofobia	Sig. (bilateral)	0.000
	N	127

Nota. Sig.: Sig. estadística, n: Muestra, Rho: coeficiente de Spearman.

En la tabla 10, se evidencia que la relación existente es estadísticamente significativa y es de tipo negativa entre la nomofobia y las relaciones interpersonales

en el trabajo ($Rho = -.708^{**}$; $p < .001$). Ahora bien, la correlación existente al ser de tipo negativa fuerte (Martínez, et al., 2009). Indicando que, a mayores puntuaciones de nomofobia, las relaciones interpersonales en el trabajo disminuirán, por tanto, se acepta la hipótesis planteada.

Seguidamente, se reportan los resultados de correlación existente entre la nomofobia y las relaciones interpersonales con los compañeros y con los jefes en el trabajo, atendiendo los objetivos específicos de la investigación.

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman nomofobia y RI con los compañeros y con los jefes en el trabajo

		Rho de Spearman	
		RI con los compañeros	RI con los jefes
Nomofobia	Rho	-,702**	-,691**
	Sig.	0.000	0.000
	N	127	127

Nota. Sig.: Significancia estadística, n: Muestra, Rho: coeficiente de Spearman.

Respecto a la tabla 11, sobre la correlación entre la nomofobia y las dimensiones RI con los compañeros en el trabajo y con los jefes en el trabajo, teniendo como resultado, puntuaciones estadísticamente significativas ($Rho = -.702^{**}$; $p = .000$; $rho = -.691^{**}$; $p = .000$), respectivamente. Las correlaciones evidenciadas resultan ser negativas y fuertes (Martínez, et al., 2009). Es decir, mientras más puntúe la nomofobia, menor será la puntuación de las RI con los compañeros y con los jefes.

V. DISCUSIÓN

Este estudio se encuentra enmarcado en poder tener conocimiento de la correlación existente entre los constructos nomofobia y relaciones interpersonales en el trabajo (ver tabla 10), de la misma forma, se delimita al conocer la relación que yace entre la nomofobia y las dimensiones de las RIT, como son: RI con los compañeros y con los jefes (ver tabla 11).

Ante lo mencionado, y en concordancia con el objetivo general de la investigación, se acepta la hipótesis planteada, es decir, se determina que existe relación significativa entre las variables estudiadas ($p = .000$; $Rho = -.708$), cabe resaltar, que esta correlación significativa es inversa, en otras palabras, mientras mayor puntuación exista en la variable nomofobia, menor será la puntuación de la variable relaciones interpersonales en el trabajo (Schäfer & Schwarz, 2019). Debido a los resultados expuestos, la investigación mantiene coherencia con otros estudios que reportan resultados similares (Pérez, 2022; Salcedo y Lara, 2022; Alcahuaman y Andia, 2021; Jara, 2019; Erdurmazlı et al., 2022). Del mismo modo, este resultado es congruente con la teoría, ya que, los colaboradores en la actualidad están acostumbrados al uso constante del celular o dispositivos inteligentes en el trabajo (Abad, et al., 2016), en tanto, el uso desmedido podría afectar la calidad de relaciones interpersonales e intrapersonales del colaborador (Rodríguez et al., 2020; Rosales, et al. 2019).

Agregando a lo anterior, es notorio que el uso de los dispositivos móviles o celulares va tomando relevancia en las personas y desde luego, en el mundo laboral (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020; Abad, et al., 2016), incluso, existen textos que sostienen que el uso adecuado del celular cumple un rol predictor al clima laboral, favoreciendo la comunicación y la relación que existe entre los colaboradores (Silva, et al., 2017). Por ello, el resultado encontrado se engarza a lo antes mencionado, considerando que el 100% de los participantes tienen un dispositivo celular, además, el 83% mantiene un uso que supera las 3 horas en su jornada diaria y el 59% de ellos afirma que no podría pasar más de 24 horas sin tener su dispositivo celular a la mano.

Concerniente al primer objetivo específico, de igual manera que con el objetivo general, se admite la hipótesis propuesta, puesto que, la dirección de la correlación entre la variable nomofobia y la dimensión elaciones interpersonales con los compañeros en el trabajo es estadísticamente significativa e inversa ($p = .000$; $Rho = -.702$), por lo tanto, mientras mayor presencia de nomofobia se encuentre, menores serán los indicadores de relaciones interpersonales con los compañeros en el trabajo, por esa razón, estos resultados demuestran ser coherentes con la teoría, ya que, un alto grado de nomofobia podría significar deterioro en las relaciones interpersonales entre colaboradores, ocasionando dificultades para establecer un adecuado clima laboral y mermando el rendimiento de los trabajadores (Mauger, et al., 2019). En tanto, también se halla congruencia con otros estudios, que afirman que la nomofobia y la asertividad, mantienen una relación negativa o inversa (Jara, 2019), entendiendo que, los colaboradores que carecen de niveles adecuados de asertividad, presentan mayor dificultad para relacionarse favorablemente con sus pares (Güell y Muñoz, 2000).

Ahora bien, adentrándonos al segundo objetivo específico, en el 2002, Chiavenato refiere que las relaciones interpersonales con los jefes o superiores son importantes para favorecer o no al ambiente de trabajo. Del mismo modo, las relaciones interpersonales con los superiores resultan vitales para optimizar la productividad laboral (Chiaburu y Harrison, 2008), de modo que, los resultados de relación entre la variable nomofobia y la dimensión relaciones interpersonales con los jefes en el trabajo mantienen ilación con la teoría sustentada, en virtud de que la dirección de la correlación es estadísticamente significativa e inversa, es decir, mientras mayores puntajes de nomofobia se evidencien, menores serán los niveles de relaciones interpersonales con los jefes ($p = .000$; $Rho = -.691$). El hallazgo también permite concordar con el trabajo de Álvarez et al. (2001), quienes reportaron que el phubbing y la nomofobia tienen una relación significativa, es decir, a mayor nivel de nomofobia, el phubbing también, por ende, las relaciones interpersonales de los que padecen de phubbing podrían verse afectadas por este fenómeno caracterizado por el desprecio o atención inadecuada al momento de comunicarse con los demás (Delena, 2014).

Respecto a las evidencias de confiabilidad por estructura interna, se analizaron los resultados a través de (AFC), considerando que el cuestionario de (NMP-Q) ya contaba con un análisis factorial exploratorio (González et al., 2017), precisando puntuaciones apropiadas, en el AFC realizado se evidencian índices de ajuste adecuado al modelo propuesto (χ^2/gf : 1.5; TLI :.902; CFI : .921; $SRMR$: .07; $RMSEA$: .06), resultados no tan óptimos en comparación a AFC realizado en otro estudio (CFI = 0.99, TLI = .997 y $RMSEA$ = .0839) (Franco y Hervias, 2022), pero adecuados para determinar que el NMP-Q resulta mostrar evidencias de confiabilidad por estructura interna (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003). De forma similar, sucede con la ERIT, según lo reportado por Arias y Ceballos (2014), presenta puntajes aceptables en el AFE ($\chi^2=964,156$; $KMO=0,893$), por lo que, guarda congruencia con los resultados mostrados en el AFC analizado en la investigación (χ^2/gf : 1.8; TLI :.912; CFI : .901; $SRMR$: .07; $RMSEA$: .06), que indican, que el ERIT mantiene un ajuste dentro de lo esperado (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003).

En otro orden de cosas, la investigación también presentó una serie de limitaciones, por ejemplo, los trabajos previos encontrados en las diversas bases de datos y buscadores nacionales como internacionales, bajo las nomenclaturas en castellano e inglés reportadas, no precisan estudios que involucren las dos variables analizadas en este trabajo, del mismo modo, la población analizada en los textos recopilados, difiere en cuanto al rubro en el que se desenvuelven, a raíz de ello, se dificulta acentuar el contraste de los resultados alcanzados con la bibliografía existente, por otro lado, el factor tiempo tuvo un rol limitante para las coordinaciones adecuadas con la población analizada.

En definitiva, se hallaron correlaciones estadísticamente significativas inversas entre las variables nomofobia y relaciones interpersonales en el trabajo en una muestra de colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determina que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa entre las variables de estudio nomofobia y las relaciones interpersonales en el trabajo ($p= .000$; $Rho = -.708$) de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima. En ese entendido, la hipótesis propuesta se acepta, en virtud de que, a mayor puntuación de la nomofobia, menor será el puntaje que se evidencia sobre las relaciones interpersonales en el trabajo. Dado dicho resultado, se puede afirmar que, las relaciones interpersonales en el trabajo no están exentas de la nomofobia, que, por el contrario, esta última variable merma las relaciones interpersonales de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023.

Segunda

Se establece que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa entre la variable nomofobia y la dimensión relaciones interpersonales con los compañeros en el trabajo ($p= .000$; $Rho = -.702$) de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, en tanto, la hipótesis propuesta se acepta. En relación al resultado descrito, se puede aseverar que, la nomofobia aminora las relaciones interpersonales con los compañeros en ámbito laboral de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023.

Tercera

Se establece que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa entre la variable nomofobia y la dimensión relaciones interpersonales con los jefes en el trabajo ($p= .000$; $Rho = -.691$) de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, en tanto, la hipótesis propuesta se acepta. Concerniente a esta conclusión, se puede confirmar que, la nomofobia mitiga las relaciones interpersonales con los jefes en el ámbito de trabajo de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

De acuerdo con los resultados obtenidos, en el marco del presente estudio, es recomendable que la gerencia o departamento de recursos humanos, o quien haga sus veces, establezca políticas que favorezcan el uso apropiado y saludable del celular. En ese sentido, es menester considerar la inclusión de un plan que promueva las relaciones interpersonales idóneos entre pares y jefes de área.

Segunda

Se recomienda, realizar un análisis con otro tipo de constructos, por ejemplo con el phubbing, adicción a redes sociales y uso problemático del celular, con el fin de obtener evidencias de validez con otras variables, del mismo modo, expandir el tamaño muestral de aplicación, ya que, permitirá realizar generalizaciones más pertinentes sobre los resultados obtenidos en relación a la población estudiada, además, es relevante llevar las variables estudiadas a una investigación cuyo alcance sea explicativo, a fin de conocer las causas o razones que favorecen la aparición de estos fenómenos

Tercera

Se recomienda el uso del cuestionario NMP-Q en procesos de adquisición de talento, a fin de, conocer el grado o nivel de nomofobia de los candidatos y considerar un plan de acción o preventivo con el nuevo colaborador, anticipando afecciones en las RI de los trabajadores en general, así mismo, se sugiere realizar estudios en rubros distintos al sector salud y educación, por lo que, favorecería la obtención de mejores análisis inferenciales en poblaciones de sectores laborales poco estudiados (telecomunicaciones, tecnológico, finanzas, comercio, entre otros).

REFERENCIAS

- Abad, K., Baque, J., Hermosa, I. & Mendoza, V. (2016). Influencia del uso de las redes sociales y dispositivos móviles en el rendimiento laboral de los empleados de las fábricas de software. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información: RITI*, 4(8), 21–27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7242780>
- Alcahuaman, R. y Andía, Y. (2021). *Efectos de la nomofobia y phubbing en el bienestar psicológico de los estudiantes de una universidad pública de Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/904dd01a-7181-48c1-9c3a-5ab375fd7d0a>
- Álvarez, P., Parra, R., Jerez, R. & Arias, C. (2021). Niveles de Nomofobia y Phubbing en estudiantes de la Universidad Santo Tomás de la Ciudad de Arica. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 22(22), 91-108. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2021000200006&lng=es&tlng=es
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2018). *Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas*. Washington, DC: American Educational Research Association. www.jstor.org/stable/j.ctvr43hg2
- American Psychologic Association. (2010). *Publication Manual American Psychology Association (6ta. Ed.)*. London: Author
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica (5ta ed.)*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

- Ato, M., López, JJ y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3),1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Barrios, D., Bejar, A. y Cauchos, V. (2017). Uso excesivo de Smartphones/teléfonos celulares: Phubbing y Nomofobia. *In Revista Chilena de Neuro-Psiquiatria* (Vol. 55, Issue 3, pp. 205–206). Sociedad de Neurología Psiquiatria y Neurocirugía. <https://doi.org/10.4067/s0717-92272017000300205>
- Bejarano Paredes, M. (2020). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 313–328. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación*. (4.a ed.). Colombia: Pearson
- Bruce, K., & Nyland, C. (2011). Elton mayo and the deification of human relations. *Organization Studies*, 32(3), 383–405. <https://doi.org/10.1177/0170840610397478>
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev. Salud Pública*. 10 (5), 831-839. <http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Caro, T. (2021). *Nomofobia y agresividad en estudiantes de una universidad nacional de Lima Metropolitana, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64355>
- Casimiro, W., Casimiro, C. y Guardián, R. (2010). *El arte de investigar: Elaboración de proyectos de investigación* (Gramal S.A.)

Charter, R. A. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304

Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *The Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc. Graw-Hill

Clark, D. y Beck, A. (2012) *Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad*. Estados Unidos: Desclée de Brouwer. https://www.srmcursos.com/archivos/arch_5847348cec977.pdf

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. Lima: Autor. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (3 de abril de 2020). América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19 Efectos económicos y sociales. Santiago de Chile:Cepal.https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/S2000264_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Concytec. (2018). Complementaria Transitoria de la Resolución de Presidencia N° 149-2018-CONCYTEC-. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Cubiña, L. (2021). *Nomofobia y rendimiento laboral en docentes. Guano, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10336>
- Delena, C. (2014). Adicción tecnológica. [Tesis de pregrado, Universidad de Palermo de Buenos Aires].
- Escuela de administración de negocios para graduados (12 de septiembre de 2016). *¿Para qué sirve el estudio del comportamiento organizacional?* Lima, Perú: Conexión ESAN <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/para-que-sirve-el-estudio-del-comportamiento-organizacional>
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología. Pontificia Universidad Católica*. 6(1 y 2), 103-111. <https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008>
- Erdurmazlı, E., Erdem, H., Türen, U., Gökmen, Y., & Can Yalçın, R. (2022). Nomophobia in today 's overlapping work and family domains: The influences on organizational identification. *Journal of General Management*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/03063070221117928>
- Eysenck, M. y Keane, M. (2017) *Manual de psicología cognitiva*. Brasil: Techbooks.
- Franco, R. y Guanilo, E., (2022). Estructura factorial, validez y confiabilidad de la escala de nomofobia en estudiantes de una universidad estatal de Lima Metropolitana. *Propósitos y representaciones*, 10(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2022.v10n2.1572>
- Gallardo, E. y Esther, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo / Eliana Esther Gallardo Echenique*. -- Huancayo: Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Garmendia, M. L. (2007). Análisis factorial: una aplicación en el cuestionario de salud general de Goldberg, versión de 12 preguntas. *Revista Chilena de Salud Pública*, 11(2), 57–65.
<https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/3095>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- González, J, León, A, Pérez, C y Calvete, E. (2017). Adaptación al español del cuestionario Nomophobia Questionnaire (NMP-Q) en una muestra de adolescentes. *Actas Esp Psiquiatr.* 45(4), 137-144.
<https://www.actaspsiquiatria.es/repositorio/19/108/ESP/19-108-ESP-137-44-401770.pdf>
- Güell, Manuel y Muñoz, Josep. (2000). *Desconóctete a ti mismo. Programa de alfabetización emocional*. Barcelona. Paidós.
- Hanco, M, Carpio, A.y Laura, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 12(3), 186–194.
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Informe Belmont (1978). Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación. Estados Unidos de Norteamérica: *Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento*.
<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Jara, L. (2019). *Nomofobia y asertividad de estudiantes de la carrera de educación inicial de la universidad nacional de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22096>

- Kerlinger FN, Lee HB. (2002) *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales, 4ta Edición*. Editorial Mc Graw-Hill, México.
- King, A., Valenca, A., Silva, A., Baczynski, T., Carvalho, M. y Nardi, A. (2013). Nomophobia: Dependency on virtual environments or social phobia? *Computers in Human Behavior*, 29(1), 140-144. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.07.025>
- Korkmaz, T. & Unal, K. (2022). The Presence of Nomophobia in Assistant Health Staff Working in a Hospital and its Effect on Work Stress. *J Basic Clin Health Sci*. 6: 762-774. [Journal of Basic and Clinical Health Sciences » Submission » The Presence of Nomophobia in Assistant Health Staff Working in a Hospital and its Effect on Work Stress \(dergipark.org.tr\)](#)
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.
- Mail Online (31 de marzo de 2008). *Nomophobia is the fear of being out of mobile phone contact – And it's the plague of our 24/7 age*. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-550610/Nomophobia-fear-mobile-phone-contact--plague-24-7-age.html>
- Martins, F. y Palella, S. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa (3ra ed.). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL)
- Mauger, G., Mareco, C., Moray, H., Candia, G., Diaz, Y., Morales, L., Villalba, S., Villanueva, E y Aquino, R. (2019). Grado de nomofobia en funcionarios de empresas privadas a sus celulares. *Revista científica de estudios e investigaciones*, 8, 255-256. <https://doi.org/10.26885/rcei.foro.2019.255>
- Mariño, B. (2019). *Videojuego Dota 2 y relaciones interpersonales entre los gamers de las cabinas de internet Plaza Vitarte, Ate 2019*. [Tesis de

pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50069>

Marks, IM (1987). *Fears, Phobias, and Rituals*. New York: Oxford University Press.

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Revista habanera de ciencias médicas*, 8(2), 0–0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017

Mayo, E. (1923). The irrational factor in human behavior. The “night-mind” in industry. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 110, 117–130. <http://www.jstor.org/stable/1015076>

Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. 10.21615/cesder.9.1.2
<https://www.redalyc.org/journal/4498/449870439003/html/#B19>

Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (5 de mayo de 2020). *Uso de whatsapp, facebook y tiktok crece sostenidamente en las redes fijas de internet durante la cuarentena*. Lima, Perú: Osiptel. <http://www.osiptel.gob.pe/noticia/np-uso-wsp-facebook-tiktok-crece-durante-cuarentena>

Pérez, R. (2021). *Nomofobia y cibercondría en las relaciones interpersonales de los estudiantes universitarios de Cañete, 2021* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77691>

Rodríguez, A., Belmonte, J., & Moreno, A. (2020). *Nomophobia: An Individual's*

- Rodríguez, M. A. (2010). *Métodos de investigación: diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*. Culiacán: Universidad Autónoma de Sinaloa
- Rosales, J., Guzman, R., Aroni, E., Matos, C., Castillo, J. (2019). Determining Symptomatic Factors of Nomophobia in Peruvian Students from the National University of Engineering. *Preprints*. <http://10.20944/preprints201901.0331.v1>
- Salcedo, R. y Lara, M. (2022). Nomofobia y su relación con las habilidades sociales en adolescentes. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 6(6), 10554 - 10565. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4148
- Salkind, N. J. (1999). *Métodos de investigación (3ra ed.)*. Naucalpan de Juárez, México: Editorial Prentice Hall.
- Schäfer, T., & Schwarz, M. A. (2019). The Meaningfulness of Effect Sizes in Psychological Research: Differences Between Sub-Disciplines and the Impact of Potential Biases. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00813>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74. Available at https://www.researchgate.net/publication/251060246_Evaluating_the_Fit_of_Structural_Equation_Models_Tests_of_Significance_and_Descriptive_Goodness-of-Fit_Measures
- Silva, A., Delgado, S. & Guaca, N. (2017). Ventajas y desventajas del smartphone para el clima laboral de la organización. *Edu.co*. <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/working/article/download/2565/2677>

- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Tamayo, M. (1998). *Diccionario de la investigación científica*. México: Limusa.
- Varela, J. A. (1978). El individuo en la organización. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 10(1), 11–16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511102>
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales Niñez y Juventud*, 15(1), 625–627. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>
- Verma, J. P. (2019). Non-parametric Tests for Psychological Data. *Statistics and Research Methods in Psychology with Excel*, 477–521. https://doi.org/10.1007/978-981-13-3429-0_12
- Wahyu, A. & Hanny, H. (2022). Self-Efficacy and nomophobia in nurses in Indonesia in the international virtual conference on nursing. *KnE Life Sciences*, 943–953. <https://doi.org/10.18502/cls.v7i2.10394>
- Zárate, R. y Acosta, J. (2012). Importancia de las teorías acerca de los colaboradores en la gestión y liderazgo eficaces. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (73), 96-115. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20625032007.pdf>
- Yáñez Gallardo, R. (2006). Los componentes de la confiabilidad en Las relaciones interpersonales entre profesores universitarios. *Estudios Pedagógicos*, 32(1), 77–90. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052006000100005>
- Yáñez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit Revista Peruana de Psicología*, 16 (2), 193–202.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272010000200009&script=sci_arttext&lng=en

Yildirim, C. (2014). *Exploring the dimensions of nomophobia: Developing and validating a questionnaire using mixed methods research* [Tesis de maestría, Iowa State University EEUU].
<https://dr.lib.iastate.edu/entities/publication/9a14014a-b158-4076-aa85-97a8d42c2af2>

Anexos

Anexo 1

Tabla 1

Operacionalización de la variable nomofobia

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>
<i>Nomofobia</i>	<i>La nomofobia se define como una fobia, al perder comunicación a través del smartphone o teléfono celular. (Yildirim, 2014).</i>	<i>Este constructo ha sido medido a través del cuestionario de nomofobia (NMP-Q).</i>	<i>No ser capaz de acceder a la información</i>	<i>Incomodidad de perder el acceso generalizado a la información a través de los teléfonos inteligentes, siendo incapaz de recuperar información a través de los teléfonos inteligentes y buscar información en ellos.</i>	<i>Ordinal</i>
			<i>1, 2, 3, 4</i>		
			<i>Renunciar a la comodidad</i>	<i>Sentimientos de renunciar a los teléfonos inteligentes que proporcionan y reflejan el deseo de utilizar la conveniencia de tener un teléfono inteligente.</i>	
			<i>5, 6, 7, 8, 9</i>		
			<i>No poder comunicarse</i>	<i>Sensación de perder la comunicación instantánea con las personas y no ser capaz de utilizar los servicios que permiten la comunicación instantánea. Los elementos de este tema están relacionados con los sentimientos de no poder contactar con la gente y ser contactado.</i>	
			<i>10, 11, 12, 13, 14, 15</i>		
			<i>La pérdida de conexión</i>	<i>Sensación de perder la conectividad omnipresente que los teléfonos inteligentes proporcionan, y ser desconectado de la identidad online (especialmente en los medios sociales).</i>	
			<i>16, 17, 18, 19, 20</i>		

Nota. La totalidad de los ítems son directos, así mismo, la elaboración propia

Anexo 2

Tabla 2

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales en el trabajo.

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>
<i>Relaciones Interpersonales en el trabajo</i>	<i>Las relaciones interpersonales se definen como el intercambio o interacción mutua de dos o más trabajadores, que podrían darse entre compañeros de trabajo, tanto como, con los jefes del trabajador (Yáñez, 2010).</i>	<i>Esta variable será medida a través del cuestionario de relaciones interpersonales en el trabajo.</i>	<i>Relaciones interpersonales con los jefes</i>	<i>Interacción entre dos personas que laboran dentro de la misma organización, pero tienen un nivel jerárquico distintivo.</i>	<i>Ordinal</i>
			<i>1 - 6</i>	<i>Relaciones interpersonales con los compañeros</i>	
			<i>7-13</i>		

Nota: La totalidad de los ítems son directos, así mismo, la elaboración propia

Anexo 3

Tabla 4

Jueces expertos que participaron en el análisis de evidencias de validez de contenido.

Nombre del validador	DNI	Especialidad
Dra. Lucy Aquino Fabian	08380970	Dra. en Psicología con 20 años de experiencia en el área clínica. Así mismo, ejerce docencia universitaria en Psicología clínica y social.
Mg. Roxana Asca Montoya	07086789	Mg. en Psicología clínica y de la salud, con experiencia en docencia universitaria y más de 20 años de expertiz en el sector salud
Mg. Danny Manuel Trujillo Cabrera	41851787	Mg. en Psicología con más de 15 años de experiencia en el área clínica. También, ejerce docencia universitaria en Psicología clínica.
Mg. Yul Dante Carrasco Ramírez	10726592	Mg. en Psicología clínica, con experiencia en Psicología clínica y de la salud.
Dr. Jaime Castilla Barraza	09833853	Dr. en Derecho, especialista en investigación científica y con experiencia en docencia universitaria.

Nota. Elaboración propia.

Anexo 4

Figura 1
Cuestionario de nomofobia NMP-Q

Escala de Nomofobia (NMP-Q)
Versión peruana

Datos preliminares:
 Sexo: Masculino () Femenino ()
 Edad: _____
 ¿Tienes celular(es)? SI () NO ()
 ¿Desde cuándo tienes celular(es)? Menor a 1 año () Entre 1 y 2 años () Más de 2 años ()
 ¿Cuántas horas usas el celular al día? Menos de 1 hora () Entre 1 y 2 horas () Entre 2 y 3 horas () Más de 3 horas ()
 ¿Podrías estar sin tu celular más de 24 horas? SI () NO ()
 ¿Podrías dejar de usar tu celular para toda la vida? SI () NO ()
 ¿Cuánto tiempo tienes en la organización? Menos de 2 meses () 2 – 5 meses () 6 – 12 meses () Más de 12 meses ()

Instrucciones: Se le presentará una escala relacionada al uso de su celular con respuestas del 1 al 7, donde el 1 siempre será el valor más bajo (nada de acuerdo), 4 un valor intermedio (algo de acuerdo) y 7 el mayor valor posible (totalmente de acuerdo). Marque con sinceridad y lo que más se asemeje a su realidad.
 Recuerda que la prueba es personal y anónima.
 El tiempo máximo para la resolución de la encuesta es de 10 minutos.

Consentimiento Informado: El estudio tiene fines estrictamente académicos, en tanto, prioriza cumplir los parámetros éticos de investigación científica, con el objeto de no vulnerar y/o afectar el bienestar del encuestado, cabe resaltar que la información es de carácter confidencial y anónimo.
 Acepto () No acepto ()

Importante: Levantar la mano o solicitar ayuda al moderador/encuestador, en ningún caso consulte a otros participantes del estudio. Recuerde que la prueba es individual/personal.

En su experiencia con un celular diría que...		Nada de acuerdo	Muy poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me sentiría mal si no pudiera acceder rápidamente a la información a través de mi celular.							
2	Me molestaría si no pudiera consultar información a través de mi celular cuando quisiera.							
3	Me molestaría si no pudiera utilizar las aplicaciones (apps) de mi celular.							
4	Me daría miedo quedarme sin batería en el celular.							
5	Me daría temor si estuviera a punto de quedarme sin saldo o de alcanzar mi límite de gasto mensual.							
6	Tendría miedo a quedarme en un lugar desconocido y no poder utilizar mi celular							
Si no tuviera mi celular a mano...								
7	Me inquietaría no poder comunicarme inmediatamente con mi familia y/o amigos.							
8	Me preocuparía porque mi familia y/o amigos no podrían contactar conmigo							
9	Estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.							
10	Me pondría nervioso/a al no saber si alguien de mi interés ha intentado contactarme.							
11	Me inquietaría no estar constantemente en contacto con mi familia y/o amigos.							
12	Me pondría nervioso/a por estar desconectado/a de mis redes sociales.							
13	Me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.							
14	Me sentiría incómodo/a por no visualizar las notificaciones de mis redes sociales.							
15	Me preocuparía no poder comprobar si tengo nuevos mensajes de WhatsApp, correo electrónico u otras apps de mensajería instantánea.							

Cualquier duda o consulta puedes realizarla con el moderador o al siguiente correo: gaquipam56@ucvvirtual.edu.pe o al 989927069
¡Muchas gracias por tu participación!

Anexo 5

Figura 2
Escala de relaciones interpersonales en el trabajo ERIT

Escala de relaciones Interpersonales en el trabajo
Versión peruana

Datos preliminares:
Sexo: Masculino () Femenino ()
Edad: _____

¿Durante tu jornada laboral, mantienes algún tipo de comunicación con tus compañeros y jefes inmediatos? SI () NO ()
¿Qué tipo de comunicación predomina en dicha comunicación? Verbal () No verbal ()
¿Qué tipo de aplicación/herramientas de mensajería instantánea utilizas con mayor frecuencia?
Whatsapp () Telegram () Correo electrónico () Instagram () Facebook messenger () Otro ()

¿Te sentirías a gusto si en tu centro de labores disminuye la frecuencia de las relaciones interpersonales? SI () NO ()
¿Consideras que las relaciones interpersonales en el trabajo fomentan un mejor ambiente laboral? SI () NO ()
¿Cuántos tiempo tienes en la organización? Menos de 2 meses () 2 – 5 meses () 6 – 12 meses () Más de 12 meses ()

Instrucciones: Se le presentará una escala relacionada al uso de su celular con respuestas del 1 al 5, donde el 1 siempre será el valor más bajo (Muy insatisfecho), 3 un valor intermedio (Ni satisfecho, ni insatisfecho) y 5 el mayor valor posible (Muy satisfecho). Marque con sinceridad y lo que más se asemeje a su realidad.
Recuerda que la prueba es personal y anónima.
El tiempo máximo para la resolución de la encuesta es de 10 minutos.

Consentimiento Informado: El estudio tiene fines estrictamente académicos, en tanto, prioriza cumplir los parámetros éticos de investigación científica, con el objeto de no vulnerar y/o afectar el bienestar del encuestado, cabe resaltar que la información es de carácter confidencial y anónimo.

Acepto () No acepto ()

Importante: Levantar la mano o solicitar ayuda al moderador/encuestador, en ningún caso consulte a otros participantes del estudio. Recuerde que la prueba es individual/personal.

Sobre mi jefatura (jefes, supervisores, coordinadores, encargados, monitores o quien cumpla dicho rol en tu área laboral):		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	La jefatura de mi área se preocupa de que exista buena coordinación entre los integrantes del área					
2	La jefatura de mi área muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los trabajadores					
3	La jefatura de mi área mantiene y cumple sus promesas					
4	La jefatura de mi área reconoce el trabajo bien hecho de los colaboradores					
5	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual					
6	La jefatura de mi área da la oportunidad a los trabajadores de expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo					
Sobre mis compañeros, pares y/o colegas de mi área de trabajo:						
7	Los trabajadores de mi área valoran el trabajo de sus pares					
8	Los colaboradores que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros					
9	En mi área los colaboradores pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja					
10	Los trabajadores de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas					
11	En mi área los trabajadores expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa					
12	Se cuenta con la ayuda de los compañeros cuando se tiene un problema en el trabajo					
13	Frente a un problema entre trabajadores, los compañeros de mi área prefieren solucionarlo directamente entre ellos					

Cualquier duda o consulta puedes realizarla con el moderador o al siguiente correo: aiquipam56@ucvvirtual.edu.pe o al 989927069
¡Muchas gracias por tu participación!

Anexo 6

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido NMP-Q (juez 1)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: No ser capaz de acceder a la información													
1	Me sentiría mal si no pudiera acceder rápidamente a la información a través de mi celular.				X				X				X	
2	Me frustraría si no pudiera consultar información a través de mi smartphone cuando quisiera.				X				X				X	
3	Me molestaría si no pudiera utilizar las aplicaciones (apps) de mi celular.				X				X				X	
	Dimensión: Renunciar a la comodidad													
4	Me daría miedo quedarme sin batería en el celular.				X				X				X	
5	Me daría temor si estuviera a punto de quedarme sin saldo o de alcanzar mi límite de gasto mensual.				X				X				X	
6	Tendría miedo a quedarme en un lugar desconocido y no poder utilizar mi celular.				X				X				X	
	Dimensión: No poder comunicarse													
7	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no poder comunicarme inmediatamente con mi familia y/o amigos				X				X				X	
8	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía porque mi familia y/o amigos no podrían contactar conmigo				X				X				X	
9	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.				X				X				X	
10	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.				X				X				X	
11	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no estar constantemente en contacto con mi familia y/o amigos				X				X				X	
	Dimensión: Pérdida de conexión													Sugerencias
12	Si no tuviera mi celular a la mano, me pondría nervioso/a por estar desconectado/a de mis redes sociales.				X				X				X	
13	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X				X				X	
14	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X				X				X	
15	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía no poder comprobar si tengo nuevos mensajes de WhatsApp, correo electrónico u otras apps de mensajería instantánea.				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

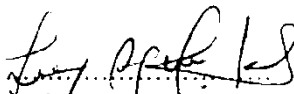
Apellidos y nombres del juez validador: Aquino Fabian, Lucy Glicería

Especialidad del validador: Psicología social y psicología clínica

17 de junio del 2023

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



LUCY AQUINO FABIAN
C. P. P. 3551

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 7

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido NMP-Q (juez 2)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: No ser capaz de acceder a la información													
1	Me sentiría mal si no pudiera acceder rápidamente a la información a través de mi celular.				X				X				X	
2	Me frustraría si no pudiera consultar información a través de mi smartphone cuando quisiera.			X					X		X			
3	Me molestaría si no pudiera utilizar las aplicaciones (apps) de mi celular.				X				X				X	
	Dimensión: Renunciar a la comodidad													
4	Me daría miedo quedarme sin batería en el celular.				X				X				X	
5	Me daría temor si estuviera a punto de quedarme sin saldo o de alcanzar mi límite de gasto mensual.				X				X				X	
6	Tendría miedo a quedarme en un lugar desconocido y no poder utilizar mi celular.				X				X				X	
	Dimensión: No poder comunicarse													
7	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no poder comunicarme inmediatamente con mi familia y/o amigos				X				X				X	
8	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía porque mi familia y/o amigos no podrían contactar conmigo				X				X				X	
9	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.			X					X				X	
10	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.				X				X				X	
11	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no estar constantemente en contacto con mi familia y/o amigos				X		X						X	
	Dimensión: Perdida de conexión													
12	Si no tuviera mi celular a la mano, me pondría nervioso/a por estar desconectado/a de mis redes sociales.				X				X				X	
13	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X				X				X	
14	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X				X				X	
15	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía no poder comprobar si tengo nuevos mensajes de WhatsApp, correo electrónico u otras apps de mensajería instantánea.				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Asca Montoya, Carmen Roxana

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

10 de junio del 2023

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido NMP-Q (juez 3)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: No ser capaz de acceder a la información													
1	Me sentiría mal si no pudiera acceder rápidamente a la información a través de mi celular.				X				X				X	
2	Me frustraría si no pudiera consultar información a través de mi smartphone cuando quisiera.			X				X				X		
3	Me molestaría si no pudiera utilizar las aplicaciones (apps) de mi celular.				X				X				X	
	Dimensión: Renunciar a la comodidad													
4	Me daría miedo quedarme sin batería en el celular.				X				X				X	
5	Me daría temor si estuviera a punto de quedarme sin saldo o de alcanzar mi límite de gasto mensual.			X					X			X		
6	Tendría miedo a quedarme en un lugar desconocido y no poder utilizar mi celular.				X				X				X	
	Dimensión: No poder comunicarse													
7	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no poder comunicarme inmediatamente con mi familia y/o amigos				X				X				X	
8	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía porque mi familia y/o amigos no podrían contactar conmigo				X				X				X	
9	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.				X				X				X	
10	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.				X				X				X	
11	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no estar constantemente en contacto con mi familia y/o amigos				X			X					X	
	Dimensión: Pérdida de conexión													
12	Si no tuviera mi celular a la mano, me pondría nervioso/a por estar desconectado/a de mis redes sociales.				X				X				X	
13	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X				X			X		
14	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X				X				X	
15	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía no poder comprobar si tengo nuevos mensajes de WhatsApp, correo electrónico u otras apps de mensajería instantánea.			X					X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Carrasco Ramírez, Yul Dante

Especialidad del validador: Psicología social y psicología clínica

09 de junio del 2023

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Yul Dante Carrasco Ramírez
Psicólogo
C.Ps.P.: 40862

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 9

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido NMP-Q (juez 4)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: No ser capaz de acceder a la información													
1	Me sentiría mal si no pudiera acceder rápidamente a la información a través de mi celular.			X	X			X				X		
2	Me frustraría si no pudiera consultar información a través de mi smartphone cuando quisiera.				X			X				X		
3	Me molestaría si no pudiera utilizar las aplicaciones (apps) de mi celular.			X					X				X	
	Dimensión: Renunciar a la comodidad													
4	Me daría miedo quedarme sin batería en el celular.				X				X				X	
5	Me daría temor si estuviera a punto de quedarme sin saldo o de alcanzar mi límite de gasto mensual.			X				X				X		
6	Tendría miedo a quedarme en un lugar desconocido y no poder utilizar mi celular.				X				X				X	
	Dimensión: No poder comunicarse													
7	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no poder comunicarme inmediatamente con mi familia y/o amigos				X				X				X	
8	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía porque mi familia y/o amigos no podrían contactar conmigo				X				X				X	
9	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.				X				X				X	
10	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.				X				X				X	
11	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no estar constantemente en contacto con mi familia y/o amigos				X				X				X	
	Dimensión: Pérdida de conexión													Sugerencias
12	Si no tuviera mi celular a la mano, me pondría nervioso/a por estar desconectado/a de mis redes sociales.				X				X				X	
13	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X				X				X	
14	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X				X				X	
15	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía no poder comprobar si tengo nuevos mensajes de WhatsApp, correo electrónico u otras apps de mensajería instantánea.				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Trujillo Cabrera, Danny Manuel

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

15 de junio del 2023

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



PERU Ministerio de Salud DIRIS LIMA CENTRO
CENTRO DE SALUD ZARATE
Firma del Experto validador
MG. DANNY M. TRUJILLO CABRERA
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 14521

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 10

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido NMP-Q (juez 5)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: No ser capaz de acceder a la información													
1	Me sentiría mal si no pudiera acceder rápidamente a la información a través de mi celular.			X	X			X				X		
2	Me frustraría si no pudiera consultar información a través de mi smartphone cuando quisiera.				X				X			X		
3	Me molestaría si no pudiera utilizar las aplicaciones (apps) de mi celular.				X				X				X	
	Dimensión: Renunciar a la comodidad													
4	Me daría miedo quedarme sin batería en el celular.				X				X				X	
5	Me daría temor si estuviera a punto de quedarme sin saldo o de alcanzar mi límite de gasto mensual.			X					X			X		
6	Tendría miedo a quedarme en un lugar desconocido y no poder utilizar mi celular.				X				X				X	
	Dimensión: No poder comunicarse													
7	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no poder comunicarme inmediatamente con mi familia y/o amigos				X				X				X	
8	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía porque mi familia y/o amigos no podrían contactar conmigo			X					X				X	
9	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.				X				X				X	
10	Si no tuviera mi celular a la mano, estaría inquieto por no poder comunicarme con mi familia y/o amigos.			X					X				X	
11	Si no tuviera mi celular a la mano, me inquietaría no estar constantemente en contacto con mi familia y/o amigos				X				X				X	
	Dimensión: Pérdida de conexión													Sugerencias
12	Si no tuviera mi celular a la mano, me pondría nervioso/a por estar desconectado/a de mis redes sociales.				X				X			X		
13	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X			X					X	
14	Si no tuviera mi celular a la mano, me sentiría mal por no enterarme de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.				X				X				X	
15	Si no tuviera mi celular a la mano, me preocuparía no poder comprobar si tengo nuevos mensajes de WhatsApp, correo electrónico u otras apps de mensajería instantánea.				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Carrasco Barraza, Jaime Gabriel

Especialidad del validador: Investigación científica

14 de junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 11

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido ERIT (juez 1)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los jefes													
1	La jefatura de mi área se preocupa de que exista buena coordinación entre los integrantes del área				X				X				X	
2	La jefatura de mi área muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los trabajadores				X				X				X	
3	La jefatura de mi área mantiene y cumple sus promesas				X				X				X	
4	La jefatura de mi área reconoce el trabajo bien hecho de los colaboradores				X				X				X	
5	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual				X				X				X	
6	La jefatura de mi área da la oportunidad a los trabajadores de expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo				X				X				X	
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los compañeros													
7	Los trabajadores de mi área valoran el trabajo de sus pares				X				X				X	
8	Los colaboradores que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros				X				X				X	
9	En mi área los colaboradores pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja				X				X				X	
10	Los trabajadores de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas				X				X				X	
11	En mi área los trabajadores expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa				X				X				X	
12	Se cuenta con la ayuda de los compañeros cuando se tiene un problema en el trabajo				X				X				X	
13	Frente a un problema entre trabajadores, los compañeros de mi área prefieren solucionarlo directamente entre ellos				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Aquino Fabian, Lucy Glicería

Especialidad del validador: Psicología social y psicología clínica

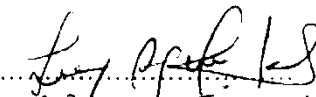
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de junio del 2023


 Lucy AQUINO FABIAN
 C. P. P. 3551

Firma del Experto validador

Anexo 12

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido ERIT (juez 2)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los jefes													
1	La jefatura de mi área se preocupa de que exista buena coordinación entre los integrantes del área				X				X				X	
2	La jefatura de mi área muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los trabajadores				X				X				X	
3	La jefatura de mi área mantiene y cumple sus promesas				X				X				X	
4	La jefatura de mi área reconoce el trabajo bien hecho de los colaboradores				X				X				X	
5	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual				X				X				X	
6	La jefatura de mi área da la oportunidad a los trabajadores de expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo				X				X				X	
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los compañeros													
7	Los trabajadores de mi área valoran el trabajo de sus pares				X				X				X	
8	Los colaboradores que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros				X				X				X	
9	En mi área los colaboradores pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja				X				X				X	
10	Los trabajadores de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas				X				X				X	
11	En mi área los trabajadores expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa				X				X				X	
12	Se cuenta con la ayuda de los compañeros cuando se tiene un problema en el trabajo				X				X				X	
13	Frente a un problema entre trabajadores, los compañeros de mi área prefieren solucionarlo directamente entre ellos				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Asca Montoya, Carmen Roxana

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de junio del 2023

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


CPL4354

Firma del Experto validador

Anexo 13

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido ERIT (juez 3)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los jefes													
1	La jefatura de mi área se preocupa de que exista buena coordinación entre los integrantes del área				X				X					X
2	La jefatura de mi área muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los trabajadores				X				X					X
3	La jefatura de mi área mantiene y cumple sus promesas				X				X			X		
4	La jefatura de mi área reconoce el trabajo bien hecho de los colaboradores				X				X					X
5	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual				X				X					X
6	La jefatura de mi área da la oportunidad a los trabajadores de expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo				X				X			X		
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los compañeros													
7	Los trabajadores de mi área valoran el trabajo de sus pares				X				X					X
8	Los colaboradores que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros				X				X					X
9	En mi área los colaboradores pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja				X				X					X
10	Los trabajadores de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas				X				X					X
11	En mi área los trabajadores expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa				X				X			X		
12	Se cuenta con la ayuda de los compañeros cuando se tiene un problema en el trabajo				X				X					X
13	Frente a un problema entre trabajadores, los compañeros de mi área prefieren solucionarlo directamente entre ellos				X				X			X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Carrasco Ramírez, Yul Dante

Especialidad del validador: Psicología social y psicología clínica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Yul Dante Carrasco Ramírez
Psicólogo
C.Ps.P.: 40862

09 de junio del 2023

Firma del Experto validador

Anexo 14

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido ERIT (juez 4)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los jefes													
1	La jefatura de mi área se preocupa de que exista buena coordinación entre los integrantes del área				X				X				X	
2	La jefatura de mi área muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los trabajadores				X				X			X		
3	La jefatura de mi área mantiene y cumple sus promesas				X				X				X	
4	La jefatura de mi área reconoce el trabajo bien hecho de los colaboradores				X				X			X		
5	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual				X				X				X	
6	La jefatura de mi área da la oportunidad a los trabajadores de expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo				X				X				X	
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los compañeros													
7	Los trabajadores de mi área valoran el trabajo de sus pares				X				X				X	
8	Los colaboradores que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros				X				X			X		
9	En mi área los colaboradores pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja				X				X				X	
10	Los trabajadores de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas				X				X				X	
11	En mi área los trabajadores expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa				X				X				X	
12	Se cuenta con la ayuda de los compañeros cuando se tiene un problema en el trabajo				X				X			X		
13	Frente a un problema entre trabajadores, los compañeros de mi área prefieren solucionarlo directamente entre ellos				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Trujillo Cabrera, Danny Manuel

Especialidad del validador: Psicología social y psicología clínica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

PERU Ministerio de Salud DIRIS LIMA CENTRO
CENTRO DE SALUD ZARATE
Danny Manuel Trujillo Cabrera
Firma del Experto Validador
MG. DANNY M. TRUJILLO CABRERA
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 14521

15 de junio del 2023

Firma del Experto validador

Anexo 15

Evaluación por juicio de expertos – evidencia de validez de contenido ERIT (juez 5)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	N C	B	M	A N	
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los jefes													
1	La jefatura de mi área se preocupa de que exista buena coordinación entre los integrantes del área				X				X				X	
2	La jefatura de mi área muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los trabajadores				X				X				X	
3	La jefatura de mi área mantiene y cumple sus promesas				X				X				X	
4	La jefatura de mi área reconoce el trabajo bien hecho de los colaboradores				X		X						X	
5	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual				X				X				X	
6	La jefatura de mi área da la oportunidad a los trabajadores de expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo				X				X				X	
	Dimensión: Relaciones interpersonales con los compañeros													
7	Los trabajadores de mi área valoran el trabajo de sus pares				X				X		X			
8	Los colaboradores que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros				X				X		X			
9	En mi área los colaboradores pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja				X				X				X	
10	Los trabajadores de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas				X				X				X	
11	En mi área los trabajadores expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa				X		X						X	
12	Se cuenta con la ayuda de los compañeros cuando se tiene un problema en el trabajo				X				X				X	
13	Frente a un problema entre trabajadores, los compañeros de mi área prefieren solucionarlo directamente entre ellos				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Carrasco Barraza, Jaime Gabriel

Especialidad del validador: Investigación científica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de junio del 2023



Firma del Experto validador

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIME GABRIEL CASTILLA BARRAZA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Nomofobia y relaciones interpersonales en el trabajo en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones Lima 2023", cuyo autor es AIQUIPA MORENO ERICK CHRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIME GABRIEL CASTILLA BARRAZA DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 30- 07-2023 22:43:25

Código documento Trilce: TRI - 0628884