



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Tecnoadición y compromiso organizacional en vendedores de  
una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana,  
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Psicología**

**AUTORAS:**

Cieza Guevara, Elma Sullivan ([orcid.org/0000-0003-1983-4390](https://orcid.org/0000-0003-1983-4390))

Osorio Canales, Aysa Nicole Berenice ([orcid.org/0000-0003-4558-7311](https://orcid.org/0000-0003-4558-7311))

**ASESOR:**

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel ([orcid.org/0000-0001-5839-467X](https://orcid.org/0000-0001-5839-467X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Dios por darnos sabiduría y dirección en la elaboración de esta investigación, a nuestras familias y familiares, que respetaron nuestros tiempos de estudio, nos brindaron su cariño, motivación y nos inspiran a concretar nuestros objetivos profesionales

### **Agradecimiento**

A nuestra familia, por el apoyo incondicional durante todo el proceso educativo. A nuestro asesor, Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel, por brindarnos todos sus conocimientos y ser nuestra guía en esta investigación. A los colaboradores de Lima Metropolitana que fueron partícipes en la investigación y sin ellos no hubiera sido posible culminar el presente trabajo.

## Declaratoria de autenticidad del asesor



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSARIO QUIROZ FERNANDO JOEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023", cuyos autores son OSORIO CANALES AYSA NICOLE BERENICE, CIEZA GUEVARA ELMA SULLIVAN, 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, 08 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSARIO QUIROZ FERNANDO JOEL DNI: 32990613 ORCID: 0000-0001-5839-467X	Firmado electrónicamente por: FROSARIO el 28-07- 2023 00:17:20

Código documento Trilce: TRI - 0579224



[Firma manuscrita]



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, CIEZA GUEVARA ELMA SULIVAN, OSORIO CANALES AYSA NICOLE BERENICE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
OSORIO CANALES AYSA NICOLE BERENICE <b>DNI:</b> 76030585 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4558-7311	Firmado electrónicamente por: AOSORIOC1601 el 20-07-2023 18:14:08
CIEZA GUEVARA ELMA SULIVAN <b>DNI:</b> 70839673 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1983-4390	Firmado electrónicamente por: ECIEZAG el 20-07-2023 19:16:26

Código documento Trilce: INV - 1323246

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad de los autores .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS: (Enfoque cuantitativo).....	23
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	1

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Distribución de la muestra final de acuerdo a las variables sociodemográficas .....	17
<b>Tabla 2</b> Distribución de datos mediante la prueba de normalidad .....	23
<b>Tabla 3</b> Correlación entre la tecnoadicción y compromiso organizacional.....	23
<b>Tabla 4</b> Correlación entre la tecnoadicción con las dimensiones de compromiso organizacional. ....	24
<b>Tabla 5</b> Correlación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de tecnoadicción .....	24

## Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad explorar la relación entre tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023. A nivel metodológico la investigación fue de tipo correlacional descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal. La población con la que se trabajó estuvo conformada por 318 trabajadores del rubro de tabaquería en Lima Metropolitana, se trabajó con una muestra de 134 trabajadores [ $M=24.1$ ;  $DE=3.78$ ] donde fue calculada en base al programa estadístico G- power 3.1.9, lo cual permitió establecer un tamaño muestral óptimo para estudios de alcance correlacional; se utilizó un muestreo no probabilístico, ya que se basa en el juicio del investigador y la accesibilidad de la población; para medir los constructos de estudio se utilizó la Escala de tecnoadicción de Villavicencio-Ayub y Cazares (2021) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993). Los resultados obtenidos demostraron que existe una correlación inversa no significativa entre la tecno adicción y el compromiso organizacional ( $\rho=-.065$ ;  $TE=.004$ ;  $p=.456$ ), por lo tanto, se concluye que las variables están representadas de manera independiente.

**Palabras clave:** Tecnoadicción, compromiso organizacional, satisfacción, desempeño, correlación.

## Abstract

The purpose of this research was to explore the relationship between technoaddiction and organizational commitment in salespeople of a tobacco company in Metropolitan Lima, 2023. At the methodological level, the research was of a descriptive correlational and non-experimental cross-sectional design. The working population consisted of 318 workers in the tobacco industry in Metropolitan Lima, a sample of 134 workers [ $M=24.1$ ;  $SD=3.78$ ] was calculated based on the statistical program G-Power 3.1. 9, which allowed establishing an optimal sample size for studies of correlational scope; non-probabilistic sampling was used, since it is based on the researcher's judgment and the accessibility of the population; the Villavicencio-Ayub and Cazares (2021) Technoaddiction Scale and the Meyer and Allen (1993) organizational commitment questionnaire were used to measure the study constructs. The results obtained showed that there is a non-significant inverse correlation between technoaddiction and organizational commitment ( $\rho=-.065$ ;  $TE=.004$ ;  $p=.456$ ), therefore, it is concluded that the variables are independently represented.

**Keywords:** Technoaddiction, organizational commitment, satisfaction, performance, correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se ha demostrado las consecuencias posteriores a la pandemia del COVID-19, en la cual muchos colaboradores fueron afectados directamente ya que el modo de cumplir las metas propuestas por la empresa cambió significativamente. A partir de ello, las normas sanitarias exigían que la modalidad de trabajo cambie completamente a la virtualidad, lo que desencadenó que existan complicaciones en el trabajo y la vida personal al verse inmersos directamente con el uso desmedido de la tecnología.

A nivel mundial, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2017) refiere sobre el impacto que tienen las tecnologías en las personas es tan fuerte que tienen la posibilidad de generar dependencia al internet y las redes sociales, en lo cual, el acceso a estas herramientas es variables en diversas partes del mundo, por ejemplo, en África 3 de cada 5 no tienen acceso a internet, mientras que en Europa es tan solo 1 de cada 25. Por otro lado, en Estados Unidos, el 92% se conecta diariamente a la red.

Mientras que, en Perú, a causa de la problemática generada por la COVID-19, afectó de manera significativa al área laboral y educativa, ya que estas se desarrollaron de manera remota, por tal motivo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) menciona que en el primer trimestre del 2020 el 40.1% de las familias estuvieron conectadas a Internet, subiendo en un 3.4% al compararlo con los tres primeros meses del año 2019. Esto se manifiesta como un dato alarmante, pues el Ministerio de Salud (MINSA, 2019) asegura que la permanencia de uso descontrolado de las redes sociales, objetos tecnológicos son factores consecuentes a generar el aislamiento de algunos individuos, desarrollando cierta adicción en ellos.

En tanto, en Lima Metropolitana, 62,9% de hogares han utilizado este servicio, lo que significa un aumento de 1,1% en comparación con los primeros tres meses de 2019, de igual forma, la conectividad a internet llegó al 40.5% de hogares en zona urbana y 5.9% hogares en zona rural, creciendo 4.8% y 2.2% respecto a 2019, generando un mayor uso de tecnología y redes sociales (INEI, 2020).

Según los reportes obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) reportó que el 78,2% de varones acceden al Internet frente al 73,9% de las mujeres informó que, en los 3 meses de estudio, el 78,2% de los varones usaron el Internet, a diferencia de las mujeres donde el 73,9% accedió a este servicio, presentándose una brecha de género de 4,3% en favor de los varones. Por otra parte, en el año 2022 se ha evidenciado que los datos porcentuales demostraron que el 77,5% de hombres accedieron a esta herramienta y el 74,1% pertenece al sexo femenino con el acceso a este servicio, hallándose una brecha de género de 3,4 lo que marca la diferencia a favor del sexo masculino, por lo tanto, con ello se demuestra que el mayor porcentaje de uso excesivo es por parte de los hombres en comparación de las mujeres (INEI, 2022).

Al comienzo de la emergencia sanitaria, muchos colaboradores inmersos en al campo laboral tuvieron que trabajar desde sus hogares. Con este nuevo reto que se presentó, no solo se vio afectado la productividad, sino también la salud mental de muchos de ellos, por lo tanto, el compromiso laboral. Para Quantum Workplace (2021), el compromiso que tienen los colaboradores afecta a la organización en la mayoría de sus recursos: la productividad, las ganancias, la rotación, entre otros. Por ende, las empresas con grupos enormemente involucrados son 22% más rentables, reducen las faltas del personal en un 37% y aumentan su rentabilidad hasta en un 16%.

Sin embargo, a nivel mundial, existen cifras alarmantes en este momento que indican la falta de compromiso de trabajo en muchas organizaciones por parte de los empleados. El último sondeo sobre Tendencias en Beneficios 2019 hecha por Willis Towers Watson deduce al 87% de los colaboradores no se encuentran comprometidos con su centro de labores. Otros estudios realizados posteriormente como el Workforce of 2020 desarrollado por Oxford Económicos comprueban que solo el 13% de los empleados mencionan estar involucrados con su compañía (Jiménez, 2021).

En Perú, precisamente en algunas ciudades como en Arequipa se encontró que el 90.4% de colaboradores de municipios de gestión local presentan un nivel de compromiso laboral medio, esto debido que aún no han

experimentado en lo absoluto una situación psicológicamente positiva con su entorno de trabajo para sentirse dedicados, involucrados y entusiastas en su ambiente laboral (Bellido, Calizaya, Morales y Pinto, 2020), mientras que, en Trujillo se realizó una investigación en los trabajadores de la empresa Transportes Línea S.A. donde la satisfacción organizacional refleja una indecisión al manifestar gran valor en el nivel intermedio 73.75% (Talledo y Amaya, 2020).

Asimismo, un estudio realizado en Maynas Departamento de Tarapoto, hizo su estudio en 60 trabajadores, hallándose una relación directa entre el compromiso laboral y el rendimiento de los trabajadores (Moreto y Sánchez, 2020).

La tecnoadicción provoca un impacto negativo en el compromiso que tienen los trabajadores al ingresar a las instituciones, siendo este considerado como uno de los problemas principales dentro de las empresas. En ese contexto, los empleados que usan de manera desmedida dichos dispositivos inteligentes, generan en ellos el desinterés, la baja productividad y una deficiente calidad de trabajo al no considerar sus metas laborales como principales (Sánchez-Carbonell et al., 2008).

Así también Albarrán (2018) señala que las consecuencias por el uso desmedido de herramientas tecnológicas son múltiples y además considera que es de orden intrínseco que como consecuencias afecta de manera progresiva a las relaciones interpersonales en especial en vendedores, donde en ocasiones las largas horas que deben pasar conectados para llegar a cumplir sus objetivos del mes irrumpe el espacio privado y lo laboral. Como también refiere que las tecnoadicciones son desencadenan episodios estresantes como los derivados del sedentarismo o pérdida de control de cada función en sus puestos de trabajo

Ahora bien, para ahondar en las variables escogidas que enmarcan la problemática del presente estudio en la población del personal de ventas del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, se delimitaron dos breves estudios previos. En una primera instancia se analizó los factores problemáticos inmersos sobre la población elegida a través de portales institucionales o datos

estadísticos publicados, en los cuales no se encontró información que evoque de manera específica alguna realidad problemática; por tal razón, se optó por aplicar un análisis FODA, ya que este tipo de herramienta diagnóstica se utiliza como un análisis preliminar en diversos estudios basado en 4 criterios fundamentales tales como las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, siendo aplicado mayormente en organizaciones empresariales (Nikulin y Becker, 2015).

Según esa consigna, los resultados del análisis FODA obtenidos de los colaboradores de la empresa basados en las debilidades y amenazas se demostró: a) para las debilidades, se encontró que el uso desmedido de los dispositivos inteligentes afecta la concentración, promueve la distracción y la productividad; b) en las amenazas, se evidenció que la organización puede encontrarse en un estado vulnerabilidad al disminuirse la ciberseguridad, ya que los colaboradores pueden exponer sus datos personales o de la organización a otras personas.

Asimismo, para contrastar la información obtenida también se aplicó la técnica del Focus Group, debido a que apoya a poder identificar mediante un lineamiento cualitativo las percepciones, actitudes u opiniones sobre uno o varios problemas de los colaboradores de la empresa (Murgado et al., 2012), además de proporcionar información directa y fiable directamente de la población objetiva del estudio (Cabiria, 2012). Al momento de realizar el levantamiento de información con preguntas grupales, contestaron que había una falta de motivación para poder trabajar, por lo que se producía una ausencia de interacción a nivel social y por lo tanto recurrían en emplear los dispositivos inteligentes de manera consecutiva; asimismo, se reveló que no existían suficientes políticas para controlar el uso desmedido de los dispositivos inteligentes y que como consecuencia disminuía su compromiso con la empresa. En conclusión, se demostró las variables de tecnoadicción y compromiso organizacional son variables latentes en la actualidad, por este motivo es importante realizar un estudio de mayor precisión.

Ante lo expuesto, la información presentada se muestra como una realidad presente y la cual conlleva a la siguiente interrogante de estudio ¿Cuál

es la relación entre la tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023? Por tal motivo, el presente estudio se justificó a nivel social mediante el apoyo de la identificación y relación de la tecno adicción sobre el compromiso organizacional de los colaboradores, siendo ello una causal para que se establezcan mejores políticas en las organizaciones para poder mejorar la salud y bienestar en el personal y sus familiares (Robledo y Mosquera, 2021). Asimismo, la sociedad puede comprender de manera actualizada los efectos del uso desmedidos de los dispositivos inteligentes dentro del campo organizacional, debido a que es esencial comprender los efectos de los avances tecnológicos sobre el compromiso de un colaborador.

Seguidamente, a nivel práctico se podrá concientizar a las empresas del estudio acerca de los niveles problemáticos expresados en la tecno adicción y el compromiso organizacional, de las cuales al conocer de manera más precisa los indicadores podrán desarrollar y ejecutar programas de intervención en los colaboradores (Klimenko et al., 2018), por lo que se debe garantizar la salud tanto física como mental de cada individuo, con el objetivo que se establezca un apropiado ambiente laboral.

Con respecto al nivel metodológico, este estudio aportará a que se esclarezca la correlación entre la tecno adicción con el compromiso organizacional mediante la utilización de instrumentos que hayan demostrado adecuados índices de validez/confiabilidad, de los cuales cumplen los estándares para las investigaciones de enfoque cuantitativo (Hernández et al., 2018). Asimismo, al no existir suficientes estudios científicos que relacionen ambas variables o que empleen una población similar, este será de sustento para otros investigadores a que generen nuevas investigaciones con los criterios empleados en el presente informe.

Y finalmente a nivel teórico, debido al incremento en el uso de las TIC el tema tecnoadicción es preocupante porque aísla a la persona de sus otras labores, por lo cual, con el estudio se fortalecerá la comprensión mediante los diversos postulados teóricos y las teorías centrales que sustentan la concepción de los instrumentos empleados con la finalidad de poder establecer un mejor

entendimiento sobre las variables estudiadas, ya que la dependencia conductual es una problemática con un mayor crecimiento en los últimos años (Echeburúa y De Corral, 2010).

De esta forma, se tiene como objetivo principal de investigación determinar la relación entre la Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023; seguido de los objetivos específicos: evidenciar la relación entre tecnoadicción y las dimensiones del compromiso organizacional; evidenciar la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de tecnoadicción en vendedores.

De igual forma, se propone la hipótesis general: existe correlación inversa y significativa entre la tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023; mientras que las hipótesis específicas fueron: existe correlación inversa y significativa entre tecnoadicción y las dimensiones del compromiso organizacional en vendedores, existe correlación inversa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de tecnoadicción en vendedores.

## II. MARCO TEÓRICO

El trabajo actual involucró una extensa búsqueda bibliográfica en diversas fuentes científicas como las bases de datos de Scielo, Redalyc, Latindex, entre otras. Asimismo, a la fecha no se han encontrado investigaciones que utilicen las mismas variables por lo que se ha visto pertinente consignarlas de manera individual.

En este primer apartado solamente se abordará un antecedente nacional, siendo los autores Ibérico, Ascue y Torres (2021) quienes realizaron una investigación en Perú, teniendo como propósito fue evidenciar la relación entre tecnoestrés y satisfacción laboral en 230 trabajadores. La metodología empleada en dicho estudio fue correlacional descriptivo, habiendo empleado los instrumentos para la medición de “Tecnoestrés” con la escala RED/TIC así para la “Satisfacción Laboral” con la escala (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo. El resultado obtenido fue de una correlación inversa y significativa entre ambas variables, tecnoestrés y la satisfacción laboral ( $r=-.315$ ;  $p<0.05$ ); Asimismo, los resultados descriptivos demostraron que un 88% de los colaboradores se ubicaron en el nivel de tecnoestrés bajo, un 55.7% en el medio y un 1% en el nivel alto.

Ahora bien, se hace mención a los antecedentes internacionales, empezando por los autores Pereira, Costa, Fehéry y Monteiro (2021) en Portugal, realizaron un estudio para determinar la relación sobre el impacto de la adicción a internet (IA) y la satisfacción laboral (JS), para ello contaron con una población 1,064 trabajadores portugueses entre 19 a 74 años entre ellos el 53% (560) conformado por mujeres y el 47% y habiéndose utilizado 4 escalas que dieron como resultados las siguientes correlaciones significativas entre la adicción general al internet y síntomas de salud mental fue directa ( $r=.238$ ;  $p<.001$ ), asimismo, la adicción a internet y satisfacción laboral mantuvieron una relación directa ( $r=.063$ ;  $p<0.05$ ) y finalmente los síntomas generales de salud mental y satisfacción laboral general también representaron una relación significativa ( $r=.345$ ;  $p<0.01$ ).

Suzanne, Carlson, Carlson & Kenneth (2019) en Estados Unidos, realizaron un estudio para determinar la relación entre el impacto de las

interacciones en las redes sociales y el desempeño laboral, para ello contaron con una población 326 empleados, donde el 40% (130) eran varones de 35 años. Habiéndose utilizado como instrumentos dos escalas, Adicción social y Reacciones en el desempeño laboral se obtuvo los siguientes resultados, la relación entre la adicción a las redes sociales fue inversa y significativa ( $r = -.19$   $p < .001$ ), del mismo modo, se representó una correlación inversa y significativa entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral ( $r = -.10$ ,  $p < 0.05$ ).

En China, Cheung (2022) desarrolló una investigación para evidenciar si existe una mediación del agotamiento emocional sobre el uso de teléfonos inteligentes, el trabajo nocturno y la satisfacción laboral, empleando una muestra de 372 trabajadores donde los rangos de edad oscilan entre los 23 a 78 años y de ellos un 56.7% eran hombres y un 42.2% eran mujeres. Los instrumentos de evaluación fueron el Work-related smartphone use at night, Emotional exhaustion, Organizational dehumanization y el Job Satisfaction. Los resultados obtenidos a través de los análisis correlacionales demostraron una relación inversa y no significativa entre el uso de teléfonos inteligentes con la satisfacción laboral ( $r = -.01$ ;  $p > 0.05$ ) y en un sentido opuesto se encontró una relación directa y significativa con la deshumanización organizacional ( $r = .08$ ;  $p < 0.05$ ); asimismo, el agotamiento emocional se relacionó directamente con el uso de teléfonos inteligentes ( $r = .10$ ;  $p < 0.05$ ).

En Estados Unidos, Zivnuska et al., (2019) aplicaron un estudio cuyo propósito era evidenciar el vínculo de las redes sociales y el lugar de trabajo sobre el impacto del desempeño laboral empleando una muestra de 326 trabajadores de tiempo completo, siendo un 40% varones y una media de edad de 35.9 años. El instrumento utilizado fue el SM Addiction and Reaction Scales. Los hallazgos demostraron una relación inversa significativa entre el desempeño laboral y la adicción a las redes sociales ( $r = -.11$ ;  $p < 0.05$ ); asimismo, al relacionarse con la información de los medios sociales también se obtuvo una relación inversa pero no significativa ( $r = -.05$ ;  $p > 0.05$ ).

En Malasia, Chun (2018) se trabajó un estudio con la finalidad de relacionar el uso de teléfonos inteligentes con el trabajo fuera del horario laboral y su vida laboral en una muestra de 229 adultos trabajadores siendo un 57.6%

mujeres y un 42.4% varones. Los instrumentos utilizados fueron el Utrecht Work Engagement, la escala Work-life conflict y el Work-related smartphone use outside of official working hours. Los hallazgos denotaron que el compromiso laboral se relaciona directamente y de manera significativa con el uso de teléfonos inteligentes ( $r=.28$ ;  $p < 0.05$ ), sin embargo, se obtuvo una correlación inversa y no significativa con el conflicto laboral vida trabajo ( $r=-.07$ ;  $p > 0.05$ ).

Por otra parte, en este apartado se deslindará las teorías asociadas a la tecnoadicción, en la cual los autores Salanova et al. (2000) conciben a la tecnoadicción como un componente que parte del tecnoestrés, la cual está considerado como el resultado de un procedimiento perceptivo que conlleva a un desajuste entre los recursos disponibles y las demandas, en ello, se enfoca en la aparición de los síntomas ansiosos como parte de respuesta de la activación psicofisiológica del organismo, además, se presenta el desarrollo de las actitudes negativas hacia las TIC.

En ese lineamiento, los autores Villavicencio-Ayub y Vargas (2021) tomaron en referencia el modelo teórico del tecnoestrés, pero de manera específica se centraron en uno de sus componentes el cual está denominado como la tecnoadicción, la cual se explica cómo una manifestación negativa que se presenta en los usuarios que usan permanentemente la tecnología, esta aparece cuando un individuo genera una inferioridad psicológica hacia un punto de conexión tecnológico, a consecuencia implica una costumbre descomunal y coercitivo. En cuanto a los cambios ocasionados por tecnoadicción, diversas investigaciones reportan que la adicción al internet puede inducir a la irascibilidad, reclusión, falta de iniciativa para realizar actividades y descuido en la imagen personal.

Las personas traen nuevas tecnologías actualizadas por generación, donde la evolución de estas va cambiando y la adicción al internet es denominado un trastorno, caracterizado por los tiempos altos de conexión, causando aislamiento en los usuarios con su alrededor y el desinterés con sus obligaciones laborales y sociales, ya que la curiosidad por buscar nuevas cosas, los volvían más frágiles a formar problemas de adicción (Young, 1998). Así mismo, la adicción a las tecnologías, aparte de facilitar el día a día, el uso

incontrolable y excesivo puede crear en personas débiles, síndrome clínico a adicciones, interrumpiendo al desenvolvimiento en las obligaciones diarias, causando problemas físicos, psicológicos y sociales en quienes lo padecen (Terán, 2019). En la actualidad, la adicción a las nuevas tecnologías tiene mayor demanda, siendo más destacable el uso del celular, utilizándolo como un instrumento de ocio o entretenimiento. Apareciendo la tecnoadicción, generando en ellos, dependencia psicológica, que implica el uso excesivo y compulsivo por cualquier dispositivo tecnológico. (Villavicencio-Ayub y Vargas, 2021). Finalmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS), oficializó que un uso excesivo a los videojuegos es considerado un trastorno debido a los comportamientos adictivos, que se presentan en línea o fuera de ella, causando deterioro a nivel personal, familiar y social poniendo en riesgo el bienestar físico y emocional de las personas (ABC, 2019).

Se corresponde con el modelo de Llorens, Salanova & Ventura (2011) desarrollaron dos factores siendo el uso excesivo y el uso compulsivo de la tecnología. Así mismo se consideró los criterios planteados por Griffiths (2005), quien explicó que cualquier comportamiento considerado como adictivo tiene que cumplir seis características: prominencia, cambio del estado de ánimo, tolerancia, aislamiento, conflicto y recaída.

Sotés y Mesa (2022) Refieren que la adicción a los videojuegos o también conocido como (gaming disorder) se incluye en la categoría de los trastornos de la salud mental, del comportamiento o del neurodesarrollo. La adicción a los videojuegos provoca un mayor deseo de estar constantemente dedicado a al uso de estos dispositivos evitando realizar otros pasatiempo o actividades diaria.

Como señala Terán (2019), el uso desmedido e incontrolado de las nuevas tecnologías, incluido Internet, pueden conllevar a un síndrome clínico con similitud a las adicciones por ingesta de sustancias químicas, que como consecuencias vienen generando problemas no solo a nivel físicos, psicológicos si no también en el ámbito social de nuestras poblaciones que son afectadas, como consecuencia generan una confusión a continuar con sus planes personales, familiares o profesionales.

La adicción al internet (AI) es incuestionable, durante la crisis de sanitaria de la Covid -19, se ha visto reflejada el uso incontrolado en los diferentes ámbitos. En consecuencia, a través del nivel de accesibilidad a Internet se ha venido generando diversas problemáticas que atentan contra la salud y los estilos de vida de las personas sin tener en consideración los diversos rangos de edades, así como también a raíz de este fenómeno, se habla del concepto de adicción a Internet creciendo (Espinel y Leguizamón, 2022).

En los últimos 10 años se comenzó abordar el impacto que vienen generando el uso descontrolado y abuso de los celulares, lo cual se ha visto reflejado con mayor frecuencia en las últimas décadas poniéndose en el foco de los posibles problemas por el uso excesivo del celular trayendo consecuencias negativas en la vida cotidiana, por ende, esta popularidad de descontrol con las herramientas tecnológicas involucra al rendimiento en los ámbitos laborales, sociales y familiares, causando, cambios de conductas notorias al vincularse con los demás por tal motivo el impacto es notorio en los ámbitos ya mencionados (Rodríguez et al., 2019).

La dependencia al aparato móvil en la sociedad actual ha traído consecuencias en los diversos contextos sobre todo afectando en la comunicación que ha pasado a convertirse en parte vital de la realidad cotidiana, esto a su vez se evidencia con déficit en el desarrollo de las habilidades para relacionarse con los demás, siendo un factor que involucra en el contexto de las relaciones interpersonales al momento de expresar los sentimientos que no es lo mismo a través de redes sociales que brindar este afecto de manera directa o teniendo contacto físico con los seres queridos, que lo posterior se está instaurando conductas repetitivas que tienen como consecuencia minimizar la tensión de los individuos incrementando el uso continuo a dichos dispositivos (De La Cruz et al., 2019).

La dependencia de las redes sociales es una interconexión permanente donde se manifiestan dos posturas entre lo real y lo ficticio, por ende, se agrava el uso continuo de dichos medios ya que las posibilidades de acceso son cada vez más a dichos dispositivos; se calcula que existe un alto nivel uso al teléfono móvil, estos porcentajes superan las 150 veces al día. Estas redes sociales, con

dicho novel de uso son el Instagram, ya que permiten la opción de subir fotos y videos con diferentes efectos, colores retro, marcos, etc., en efecto estas aplicaciones son muy intuitivas y fáciles de usa (Martin y Medina, 2021).

Estudios realizados demuestran que personas inmersas por tiempos prolongados y desmedidos al uso de internet instauran alta tendencia a la introversión, como también a pensamientos negativos y entorpecimiento en la resolución de conflictos. Otros aspectos negativos vinculados con la AI (adicción al Internet) es el incumplimiento de las actividades que se encuentran ligadas a los quehaceres diarios que realizan las personas, presentando un desequilibrio emocional, donde en ocasiones el agotamiento, la disminución de horas de sueño, así como pérdida de la noción del tiempo (Flores et al., 2023).

Para hacer mención al segundo marco de referencia teórico está referido al compromiso organizacional basado en el modelo teórico de Tres Componentes el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), Componente Afectivo, Componente de Continuidad, Componente Normativo (OCQ), fue construida por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1990)

Con respecto al compromiso laboral, se entiende como la forma que se identifican de manera activa los colaboradores con la organización, en la que se compone de los vínculos, roles, acciones, cultura, percepción de la empresa, resultando en una lealtad bidireccional que genera la implicancia del trabajador en la organización y el de poder cumplir los objetivos (Meyer y Allen, 1990).

Domínguez, Ramírez & García (1969) afirmaron sobre el compromiso afectivo, que son lazos y relaciones emocionales entre las personas que fortalecen la organización, componiéndose de un apego emocional. Este apego surge de la satisfacción de las necesidades y expectativas de los colaboradores, del clima laboral, sostenido por el involucramiento, sintiendo un orgullo (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Vázquez, Casal & Pérez (2016) afirmaron que, por este vínculo, los trabajadores se encuentran más dispuestos a generar cambios en sus organizaciones.

El compromiso de continuidad, en cambio, se genera sobre el tiempo que el colaborador le va a entregar al trabajo y cómo el dejarlo le sería negativo, es

la valoración de los costos económicos, psicológicos y de situación laboral, puesto que ya lleva trabajando y posiblemente no tenga oportunidades de encontrar una alternativa de empleo (Vázquez, Casal & Pérez, 2016). Este vínculo es estrictamente económico y de coste de oportunidad (Arboleda, 2016).

El compromiso normativo es aquel compromiso que se genera debido a la sensación que tiene el colaborador de ser recíproco respecto a todo lo que ha recibido de la organización (Allen & Meyer, 1990). Claudia, Santofimio & Segura (2007) es la percepción de la obligación hacia la organización, un agradecimiento moral, que implica “quedar bien”, mantener las formas y demostrar los valores personales, pero esto solo se genera como respuesta a lo que ha demostrado la empresa.

Mientras Lu, While & Barriball (2005) plantearon que este compromiso es la fuerza relativa que vincula las metas individuales con las organizacionales (Bayona, Goñi & Madorrán, 2000). Esto significa que los trabajadores están motivados para contribuir a la organización y comprometiendo el capital humano (Peña, Díaz, Chávez & Sánchez, 2016), sin embargo, esta tiene que ser bidireccional como todas las relaciones humanas, pues depende que observen los trabajadores que les brinda la organización (Maldonado, Guillén & Carranza, 2012).

Hacemos mención a nuestra macroteoría, siendo el enfoque cognitivo conductual, debido que la relación entre los pensamientos de la persona y sus emociones influyen en el actuar del individuo y cuando estas son negativas el desenvolvimiento se entorpece. En ese sentido, Huang, Li y Tao (2010) realizaron una revisión sobre el tratamiento psicológico para personas que presenten adicción al Internet, donde destacó la orientación cognitivo-conductual como la más eficiente en la detección de los problemas relacionados con Internet, su variación y reemplazo por otras pautas más adaptativas. Asimismo, este enfoque permite que los individuos estén preparados para organizar y gestionar su tiempo, en base a los beneficios y peligros latentes ocasionados por la tecnoadicción, de tal modo identifiquen los episodios desencadenantes, pongan énfasis en manejar de manera cuidadosa sus emociones, impulsividad manejando de manera progresiva los estilos de afrontamiento.

Ahora bien, es importante detallar la población a quien se les asignó el término colaboradores; se basa en un conjunto de individuos que pertenecen a una institución laboral, los cuales realizan diversas labores con la finalidad de poder lograr los objetivos planteados de manera competitiva y óptima (Calizaya et al., 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** es básico, ya que se centra en la comprensión teórica de los fenómenos estudiados y la relación que se genera entre ellos, más no buscó un producto práctico (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2021).

**Diseño de investigación:** no experimental, ya que no hubo una manipulación directa de la cognición o de las conductas de los participantes (Glasofer & Townsend, 2020). Asimismo, es correlacional al establecer la existencia que hay entre ambas variables del estudio (Curtis, Comiskey & Dempsey, 2016); descriptivo al deslindar los niveles del fenómeno perteneciente a los participantes (Olaz y Medrano, 2014); de corte transversal, ya que se realizó observaciones en lugares y momentos específicos.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Tecnoadicción

- **Definición conceptual:** la tecnoadicción se entiende como el uso compulsivo e incontrolable de las herramientas tecnológicas que causan una adicción, provocando la incapacidad de desvinculación del teléfono móvil o el miedo a desactualizarse de informaciones que se publican en internet (Villavicencio y Cazares, 2021).
- **Definición operacional:** son alcanzados a través de la Escala de tecnoadicción (Villavicencio y Cazares, 2021).
- **Dimensiones:** Uso compulsivo a la tecnología, uso excesivo a la tecnología.
- **Escala de medición:** Ordinal

##### Variable 2: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** se define como la identificación activa de los colaboradores con la organización, siendo este resultado de la percepción, el clima y la satisfacción que genera la empresa en ellos (Meyer y Allen, 1990).

- **Definición operacional:** son alcanzados a través del Cuestionario de compromiso organizacional (CO) (Allen & Meyer, 1990).
- **Dimensiones:** establecen tres dimensiones: Compromiso afectivo (ítems 1, 2,3,4,5,6), Compromiso de continuidad (ítems 7,8,9,10,11,12) y Compromiso normativo (ítems 13,14,15,16,17,18).

**Escala de medición:** la escala medición de es Likert. Está integrado por 18 ítems y su nivel de medición es ordinal (ver anexo N° 2).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** Se entiende por población al conjunto de personas que comparten similitudes relacionadas al contexto ambiental-social, en los cuales serán observados la presencia de diferentes fenómenos para comprender mejor su comportamiento (Olaz y Medrano, 2014). La población fue constituida por 318 trabajadores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, identificados a partir del reporte de gestión del talento humano de la empresa seleccionada para el estudio (K, Condori, comunicación personal, 14 de octubre de 2022).

#### Criterios de inclusión

- Personas con edades que oscilen entre desde los 19 hasta los 35.
- Vivir en Lima Metropolitana.
- Aceptar voluntariamente formar parte de la investigación.

#### Criterios de exclusión

- Trabajadores que hayan marcado con tendencia lineal.
- Colaboradores que no hayan completado el cuestionario.

**Muestra:** Se define conceptualmente como la porción de la población de estudio sobre la que se realizará el análisis propuesto, la cual fue representativa para poder generalizar los resultados (Andrade, 2020). La muestra se calculó en base al programa estadístico G- power 3.1.9.7(The G\*Power Team, 2022) la cual se emplea para obtener un resultado óptimo en muestras pequeñas, por lo tanto, se asumió una correlación de magnitud moderada ( $r=.30$ ), siendo el valor de la

significancia de  $\alpha = .05$  y la potencia se estableció en  $1 - \beta = .80$  (Faul et al., 2009). La muestra calculada fue de 134 participantes con edades que oscilaron entre 19 a 35 años.

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra final de acuerdo a las variables sociodemográficas*

<b>Variables sociodemográficas</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
Sexo	Femenino	68	50.9%
	Masculino	66	49.1%
	Total	134	100%
Vive en Lima Metropolitana	Si	134	100%
	No	0	0%
	Total	134	100%

**Muestreo:** El presente estudio es no probabilístico por conveniencia, debido a que no se seleccionó a los participantes al azar, sino fueron seleccionados por los criterios de los investigadores (Hernández et al; 2018).

**Unidad de análisis:** Un trabajador del área de ventas del rubro de tabaquería que oscilan de entre los 19 y 35 años procedente de Lima Metropolitana.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** la técnica de la encuesta se entiende como un procedimiento de indagación usado para recolectar datos de un conjunto previamente definido de encuestados para obtener datos y conocimientos sobre diferentes temas de interés (Hernández et al; 2018).

**Instrumentos:** el instrumento es una herramienta que facilita la recolección de datos de los participantes, del cual se empleará en formato físico. En este caso son la escala de tecnoadicción y el cuestionario de compromiso organizacional (CO), que serán brindados a los participantes (Del Valle y Zamora, 2021). (ver anexo N° 3).

## INSTRUMENTOS

**Escala de tecnoadicción**, utilizada para el presente estudio en la versión de Villavicencio-ayub y Cazares (2021), la cual fue desarrollada basado en una escala de tecnoadicción de Salanova, Llorens & Cifre (2013). Evalúa la tecnoadicción en 2 dimensiones: uso compulsivo de la tecnología (2,4,6, 7, 8) y uso excesivo de la tecnología (1, 3, 5). Su aplicación es individual o colectivo, con una aplicación de 10 minutos. Los participantes tienen que responder a las frases sobre el uso que brindan a la tecnología. Sobre su calificación se puede sumar los resultados y promediarlos. Está compuesto de ítems directos con un escalamiento ordinal de tipo Likert de 0 (nunca) a 6 (siempre).

La validez de original de esta versión se estableció con la factorial confirmatoria (Villavicencio-Ayub y Cazares, 2021), encontrándose índices de ajuste adecuados para el modelo establecido  $\chi^2/df=5.294$ ,  $NFI=.965$ ,  $TLI=.958$ ,  $CFI=.971$  y  $RMSEA=.066$ . Finalmente, sobre la confiabilidad reportaron un alfa de Cronbach de  $\alpha=.845$  para la escala total,  $\alpha=.801$  y  $\alpha=.749$  para sus dimensiones.

Las propiedades psicométricas en el presente estudio demostraron adecuados valores mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC), en el cual se utilizó el estimador Diagonally weighted least squares (DWLS), ya que produce una inferencia de modelo con indicadores más confiables con pequeños y medianos tamaños de muestra y es más probable que se detecten pequeñas relaciones estructurales cuando los datos son ligera o moderadamente asimétricos (Cheng, 2016), a partir de ello, se demostró la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio siendo el valor de  $\chi^2/df=3.3$  aceptable al ser menor que 5; asimismo demostró que el  $CFI=.99$  y el  $TLI=.98$  demostraron ser superiores .90 y en cuanto al  $RMSEA=.07$  y el  $SRMR=.04$  resultaron menores que .90 y .80 respectivamente, por lo que se demostraron excelentes índices de ajuste (Hu y Bentler, 1988). En relación a la confiabilidad se evidenció en la dimensión de tecnoadicción un  $\alpha=.93$  -  $\omega=.95$ , uso compulsivo de la tecnología  $\alpha=.91$  -  $\omega=.94$  y uso excesivo de la tecnología  $\alpha=.85$  -  $\omega=.85$  siendo estos valores

superiores a .80, por lo que también se contrasta una elevada fiabilidad de la escala (Caycho y Ventura, 2017); asimismo se han demostrado valores adecuados en el análisis descriptivos de los ítems, siendo que la frecuencias de respuestas no superaron el 80%, la media oscila entre el 2 y 3, la asimetría y curtosis se ubican en el rango aceptable de 1.5 (Forero et al., 2009) y finalmente el índice de discriminación fue significativo en todos los casos (Shieh y Wu, 2014).

**Cuestionario de compromiso organizacional (CO)** escrito originalmente por Allen & Meyer (1990) bajo el nombre de Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ), se basa en un modelo de compromiso organizacional de tres componentes. Traducido al español y validado por Arciniega & González (2006). El propósito de esta prueba es medir el compromiso organizacional que los empleados tienen con la organización. Consta de tres componentes: afectivo (1-6), de continuidad (7-12) y normativo (13-18). A partir de los 18 años, grupos e individuos pueden usarlo en unos 15 minutos.

Las respuestas de los empleados a todos los elementos dentro de una escala se promedian para obtener una puntuación global para cada uno de los tres componentes del compromiso. Las preguntas están escaladas en formato ordinal tipo Likert que va de 1 (en fuerte desacuerdo) a 7 (fuertemente de acuerdo) Presenta ítems inversos (3,4,5, 13).

Respecto a las propiedades psicométricas Arciniega & González (2012) realizaron un análisis factorial confirmatorio para el modelo de cuatro factores, obteniendo índices adecuados RMSEA = .065; CFI = .975 .84 y de confiabilidad de 76. a .84 (Arciniega & González, 2012). En el Perú Neyra et al. (2020) realizaron un análisis factorial exploratorio, reportaron el KMO =.916,  $p = .001$ , así mismo observaron cargas factoriales aceptables y una confiabilidad para la escala total de  $\alpha = .91$ , para compromiso afectivo  $\alpha = .764$  para compromiso de continuidad  $\alpha = .790$  y compromiso normativo  $\alpha = .756$ .

Las propiedades psicométricas en este estudio se evidenciaron a través del análisis factorial confirmatorio, en el cual se utilizó el estimador Unweighted least squares (ULS), produce una inferencia de modelo más confiable con

pequeñas y medianas tamaños de muestra y es más probable que detecten pequeñas relaciones estructurales cuando los datos son ligera o moderadamente asimétricos (Cheng, 2016), en el cual valor de  $X^2/df=2.9$  fue aceptable al ser menor que 5; asimismo demostró que el CFI=1.0 y el TLI=1.0 demostraron ser superiores .90 y en cuanto al RMSEA=.00 y el SRMR=.07 resultaron menores que .90 y .80 respectivamente, por lo que se demostraron excelentes índices de ajuste (Hu y Bentler, 1988). En relación a la confiabilidad se evidenció en la dimensión de compromiso laboral un  $\alpha=.94$  -  $\omega=.95$ , compromiso afectivo de  $\alpha=.92$  -  $\omega=.92$ , continuidad de compromiso  $\alpha=.84$  -  $\omega=.85$  y el compromiso normativo de  $\alpha=.90$  -  $\omega=.90$ , siendo estos valores superiores a .80, por lo que también se contrasta una elevada fiabilidad de la escala (Caycho y Ventura, 2017); asimismo se han demostrado valores adecuados en el análisis descriptivos de los ítems, siendo que la frecuencias de respuestas no superaron el 80%, la media oscila entre el 2 y 3, la asimetría y curtosis se ubican en el rango aceptable de 1.5 (Forero et al., 2009) y finalmente el índice de discriminación fue significativo en todos los casos (Shieh y Wu, 2014).

### **3.5. Procedimientos**

Luego de diseñado el trabajo de investigación se solicitó a la escuela profesional las cartas de presentación las cuales van dirigidas hacia las autoridades de la empresa en la cual se aplicó los instrumentos y los permisos para el uso de los instrumentos elegidos, dirigido a los autores. Posteriormente se construyó un formulario para su aplicación a los trabajadores de la empresa que fueron socializados para su resolución, seguidamente se realizó el recojo de la información para lo cual se creó una hoja en Excel para la realización de los análisis estadísticos respectivos (ver anexo N° 8).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez terminada la recopilación de los datos a través de la encuesta, se procedió a descargarlos a una hoja de cálculo de Microsoft Excel con la finalidad de crear una base de datos. Posteriormente se exportó al software estadístico Jamovi, donde se demostró que la prueba de normalidad. Para la prueba de normalidad se utilizó el estadístico de Shapiro–Wilk, en el cual se

demonstró que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, se empleó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación rho de Spearman.

Solo en los análisis correlacionales se utilizó el software estadístico JASP, donde se determinó la magnitud de relación en base a los rangos de -1 y +1. Asimismo, se estimó el tamaño del efecto según pequeño ( $< 3$ ), mediano ( $< 5$ ) y grande ( $> 7$ ). Para el nivel de significancia se tomó en consideración el rechazo de la hipótesis nula ( $p > 0.05$ ) o la aceptación de la hipótesis alterna ( $p < 0.05$ ).

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación, se priorizó en todo momento cumplir los principios éticos para salvaguardar las buenas prácticas en las investigaciones científicas. En ese sentido, se brindó un formato de consentimiento informado a los participantes para su participación voluntaria, Asimismo se tomaron en consideración los principios bioéticos, las cuales se aplican cuando se realizan investigaciones en seres humanos. Por lo tanto, se desarrollaron en: a) el principio de beneficencia se aplicó mediante la búsqueda de esclarecer la problemática planteada en el estudio, de la cual se pudo esclarecer un mejor panorama con los resultados para que se establezcan mejores actividades de intervención con la finalidad de fortalecer la salud física y mental de los colaboradores; b) el principio de no mal eficiencia se cumplió mediante el salvaguardo completo de toda información de los participantes del estudio; asimismo, al no exponerlos en situaciones que vulneren su integridad personal; c) el principio de autonomía se concretó partiendo desde la voluntad de que los participantes quieran ingresar al estudio o no, expresado directamente sobre el consentimiento informado; asimismo, el de tener el conocimiento completo de la información del estudio y de los investigadores; d) el principio de justicia se aplicó al no generar algún tipo de discriminación o de excluirlos del estudio por juicios ajenos al propósito de la investigación, siendo todos tratados bajo los mismos criterios de evaluación. (Ojeda et al., 2007). (ver anexo N° 9).

De la misma manera, se tomó en consideración los códigos de ética establecidos por la Universidad César Vallejo (UCV, 2017), de los cuales especifica que toda investigación debe cumplir con los mayores estándares de exigencia y de transparencia; por lo tanto, toda la información en el presente

documento es verídica, donde no se ha existido algún tipo de manipulación de los datos y que se han respetado los derechos de autoría empleando los respectivos permisos y referencias bibliográficas. Finalmente, se respetaron los lineamientos establecidos por los estándares internacionales que velan por un adecuado procedimiento en todo tipo de investigación en seres humanos y a nivel nacional pautado por las normativas del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), con la finalidad de generar un mayor aporte científico a las futuras investigaciones que requieran evidenciar todo el proceso del presente estudio (CIOMS y OMS, 2016).

#### IV. RESULTADOS: (Enfoque cuantitativo)

**Tabla 2**

*Distribución de datos mediante la prueba de normalidad*

	<b>M</b>	<b>D.E</b>	<b>Shapiro-Wilk</b>	<b>p</b>
<b>Tecnoadicción</b>	30.7	10.81	0.942	< .001
Uso compulsivo	18.7	7.22	0.945	< .001
Uso excesivo	12.0	3.96	0.948	< .001
<b>Compromiso organizacional</b>	69.2	16.02	0.990	0.454
Compromiso afectivo	24.2	2.69	0.972	0.007
Compromiso continuo	22.1	8.36	0.980	0.043
Compromiso normativo	24.2	6.56	0.978	0.026

*Nota: Ver simbología en Anexo:14*

Se observó que la distribución de datos en las variables y sus dimensiones no siguieron una distribución normal, por lo que se emplearon estadísticos para datos no paramétricos al ser el valor de  $p < .001$  (Cohen, 1992).

**Tabla 3**

*Correlación entre la tecnoadicción y compromiso organizacional*

<b>Compromiso organizacional</b>	n	rho	TE	p	IC 95%	
					Inferior	Superior
<b>Tecnoadicción</b>	134	-.065	.004	< .456	-.232	.106

*Nota: Ver simbología en Anexo:14*

Se delimitó en la tabla 2 una correlación inversa no significativa entre las variables de tecnoadicción y compromiso organizacional al ser el valor de la significancia mayor a 0.05; por otra parte, se detalló el tamaño del efecto el cual pertenece a la categoría de pequeño (Cohen, 1992).

**Tabla 4**

*Correlación entre la tecnoadicción con las dimensiones de compromiso organizacional.*

<b>Tecnoadicción</b>	n	rho	TE	p	IC 95%	
					Inferior	Superior
Compromiso afectivo	134	-.054	.002	.535	-.222	.117
Compromiso continuo	134	-.065	.004	.456	-.232	.106
Compromiso normativo	134	-.077	.005	.379	-.243	.094

*Nota: Ver simbología en Anexo:14*

Se analizó en la tabla 3 las correlaciones inversas no significativas entre la tecnoadicción con las dimensiones del compromiso organizacional al ser sus valores de significancia mayores a 0.05; por otro lado, se delimitó sus tamaños del efecto, siendo en todos los casos pequeños (Cohen, 1992).

**Tabla 5**

*Correlación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de tecnoadicción.*

<b>Compromiso organizacional</b>	n	rho	TE	p	IC 95%	
					Inferior	Superior
Uso compulsivo	134	-.072	.005	.407	-.239	-.099
Uso excesivo	134	-.039	.001	.658	-.207	.132

*Nota: Ver simbología en Anexo:14*

Se corroboró en la tabla 4 las correlaciones inversas no significativas entre el compromiso organizacional con las dimensiones de la tecnoadicción; asimismo, se delimitó sus tamaños del efecto, siendo pequeños en ambos casos (Cohen, 1992).

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación de diseño correlacional descriptivo se planteó con la finalidad de relacionar la tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023. Para la recopilación de la información se utilizaron la Escala de Tecnoadicción y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los participantes que se incluyeron fueron mediante el muestreo no probabilístico, de lo cual resultó una muestra de 134 trabajadores del rubro de tabaquería de ambos sexos con edades comprendidas entre los 19 a 35 años. En síntesis, del estudio, los hallazgos evidenciaron que no existe una relación significativa, pero si inversa entre las variables principales y sus componentes.

En relación al objetivo general se analizaron las puntuaciones en las correlaciones entre la tecnoadicción y el compromiso organizacional, la cual resultó una correlación inversa de magnitud muy baja, con un efecto pequeño y no significativo ( $\rho = -.065$ ;  $TE = .004$ ;  $p = .456$ ), por lo cual se infiere que a mayores sean las puntuaciones de la tecnoadicción, se disminuirán las de compromiso organizacional, no obstante el grado de varianza explicada que comparten es menos del 1%, por lo que no representa algo representativo para determinar la direccionalidad inversa de las variables. Este hallazgo obtenido comparte similitudes con el realizado por Zivnuska et al. (2019), quienes encontraron que el uso desmedido de las redes sociales se relacionó de manera inversa pero no significativa con el desempeño organizacional ( $r = -.05$ ;  $p > 0.05$ ), en lo cual hacen referencia que mientras más una persona emplee su tiempo a través de los medios digitales tendrá efectos negativos en la productividad laboral expresado en el agotamiento laboral y un inadecuado control de tiempos para lograr un equilibrio de trabajo-familia. Contrariamente, Chun (2018) empleando una muestra de 229 adultos trabajadores de Malasia encontraron que el conflicto en el trabajo/vida relaciona directamente con el uso de smartphone, resultando en un valor significativo esta relación ( $r = -.40$ ;  $p < 0.05$ ), lo cual evidencia que el uso desmedido del smartphone tanto fuera como dentro del entorno laboral afecta a la estabilidad y calidad de su vida personal, siendo esto una problemática que conlleva a la disminución sobre el desempeño para poder lograr sus objetivos propuestos dentro de la organización o lograr las metas requeridas en el puesto

laboral. En la misma manera, Ascue y Torres (2021) encontraron una relación inversa y significativa entre el tecnoestrés y la satisfacción laboral ( $r=-.315$ ;  $p<0.05$ ) al analizarse en una muestra de 230 trabajadores. Al analizarlo bajo una perspectiva teórica, se comprende que la tecnoadicción es la manifestación negativa del uso desmedido de los dispositivos digitales, lo que provoca que la persona adicta pase por diversos cuadros de inferioridad psicológica para poder abandonar su conexión con la tecnología, siendo las consecuencias principales la reclusión social, la irascibilidad, la falta de iniciativa y el descuido en la imagen personal, por otra parte, el compromiso organizacional está considerado como la identificación activa de los trabajadores en perspectiva con su campo laboral, donde se comparten los vínculos, roles, las acciones y la cultura desde un enfoque bidireccional que implica que se puedan cumplir los objetivos (Vargas et al., 2017). Analizando las variables en conjunto, se analiza de la concepción de la tecnoadicción siendo denominado en su enfoque general al tecnoestrés, en ello se estima que no únicamente está considerado el uso compulsivo y uso excesivo de la tecnología (Villavicencio y Cazares, 2021), sino que se debe tomar en considerar otros factores que especifiquen en una mejor medida la medición de la variable, siendo ello una determinante para plantearse si existe algún vínculo teórico con el compromiso organizacional, ya que al no comprenderse completamente la naturaleza de la asociación entre ambas puede proponerse que no existe una relación significativa entre las variables.

En relación al primer objetivo específico de relacionar la variable de tecnoadicción con las dimensiones de compromiso organizacional, demostrándose que existen relaciones de magnitudes muy bajas no significativas y con tamaños del efecto pequeño con las dimensiones de compromiso afectivo ( $\rho=-.040$ ;  $TE=.001$ ;  $p=646$ ) y el compromiso continuo ( $\rho=-.087$ ;  $TE=.007$ ;  $p=319$ ), no obstante, en la relación con el compromiso normativo se encontró una relación de magnitud baja no significativa y con un tamaño del efecto pequeño ( $\rho=-.127$ ;  $TE=.016$ ;  $p=143$ ). Este hallazgo demuestra que el grado de varianza explicada las relaciones Inter componentes fueron muy poco significativas al ser menor al 1%, por lo cual se infiere que los sub tipos del compromiso organizacional no explican a la tecno adicción basado en su situación laboral actual. De manera opuesta, Pereira et al. (2021)

empleando una muestra de 1064 trabajadores portugueses encontraron que la adicción general al internet y los síntomas de salud mental fue directa ( $r=.238$ ;  $p<.001$ ), además la adicción a internet y satisfacción laboral se relacionaron directamente ( $r=.063$ ;  $p<0.05$ ), en donde reflejan que existe una gran problemática por el uso desmedido de los medios digitales, debido a que provoca que en los trabajadores desarrollen estar insatisfechos con la naturaleza del trabajo y además el de estar altas horas a su exposición, siendo un factor negativo que repercute sobre la salud mental y la satisfacción laboral. Por su parte Suzanne et al. (2019) realizaron un estudio en una muestra de 326 colaboradores, en ello encontraron que existe una relación inversa significativa entre el desempeño laboral y la adicción a las redes sociales ( $r= -.19$   $p<.001$ ), representando que a mayor sea la incidencia de la adicción a las redes sociales, se reducirá negativamente con el equilibrio laboral lo que dificulta la estabilidad en el trabajo y la familia a partir del agotamiento personal. Este resultado da paso a que se pueda comprender como el uso desmedido de los dispositivos inteligentes, ya que en la realidad contemporánea este ha sido empleado en muchos ámbitos para poder desconectarse de la realidad, por lo que en muchas ocasiones conllevan a problemas en las relaciones del vínculo familiar o social haciendo que se genere una mayor tensión emocional (De la Cruz et al., 2019), en complemento, Claudia et al. (2007) refieren que el compromiso organizacional va orientado a la percepción de siempre quedar bien con los demás integrantes de una organización, por lo que en muchos casos se omitirán ciertas conductas para poder demostrar adecuados valores. Por lo tanto, se demuestra que existen conceptos que guardan similitudes al momento de relacionar los índices generales de la tecnoadicción sobre componentes específicos como el afectivo, normativo y continuo, a pesar de ello aún queda un apartado importante de la cual se deba profundizar si es que la regulación emocional de los arrebatos de impulsividad a causa uso desmedido de los dispositivos inteligentes puede verse regulado con el compromiso organizacional o algún otro factor que pueda mediar en una mejor medida su relación.

Prosiguiendo secuencialmente, el segundo objetivo específico se evaluó relacionar la variable de compromiso organizacional con las dimensiones de la tecnoadicción, demostrándose que se obtuvieron relaciones inversas no

significativas, de magnitudes muy bajas y con tamaños del efecto pequeños expresados en las dimensiones de uso compulsivo de la tecnología ( $\rho = -.072$ ;  $TE = .005$ ;  $p = .407$ ) y uso excesivo de la tecnología ( $\rho = -.039$ ;  $TE = .001$ ;  $p = .658$ ), interpretándose que no existe un grado significativo que demuestre algún tipo de vínculo entre las variables, ya que el grado de varianza explicada es inferior al 1%, resultando que existen otros factores que expliquen en una mayor medida el grado de similitud. Como hallazgo complementario, Cheung (2022) realizó un estudio con 372 trabajadores chinos, en ello obtuvo que las puntuaciones de la satisfacción laboral se relacionan inversamente pero no de manera significativa con el uso de teléfonos inteligentes ( $r = -.01$ ;  $p > 0.05$ ), siendo comprendido en que ambos componentes no poseen una aproximación entre ambas, no obstante han identificado que la satisfacción laboral está más asociado con la deshumanización laboral y haciendo que tengan como consecuencia principal el agotamiento emocional. Asimismo, Zivnuska et al., (2019) desarrollaron su estudio con 326 estadounidenses y siendo los hallazgos más representativos que existe una relación inversa y no significativa entre el desempeño laboral con el uso de los medios sociales ( $r = -.05$ ;  $p > 0.05$ ), lo que complementa que estas correlaciones pueden estar representados de manera independiente. Para comprender la complejidad del grado de relación, Flores et al. (2023) explican que las actitudes pesimistas presentadas por el uso desmedido de las redes digitales hacen que una persona no pueda desenvolverse con facilidad, demostrando así un deficiente desequilibrio emocional que compliquen el proceso de dialogo con las personas cercanas con las que uno normalmente cohabita como el entorno laboral o familiar.

Los resultados demuestran que no existen correlaciones significativas entre la tecnoadicción y el compromiso organizacional en sus puntuaciones generales y sus dimensiones. Se delimita que ambas variables al momento de analizarse en trabajadores del rubro de tabaquería no comparten alguna similitud por lo que contradice al planteamiento hipotético inicial del estudio, cabe resaltar que la premisa inicial fue una relación significativa e inversa planteado en la comprensión teórica de las variables, en ello se consolidó inicialmente que las complicaciones de la tecno adicción están representadas por las conductas impulsivas a partir de uso desmedido de los dispositivos inteligentes por lo cual

inflige que un trabajador pueda desarrollar su compromiso organizacional expresado la disminución de la productividad en la organización.

En ese lineamiento, el presente estudio precisó la problemática a partir del incremento de los reportes estadísticos de diversas fuentes de información verídicas y académicas, por lo tanto, los resultados promovieron el incremento de la literatura científica actual a partir de la necesidad de explorar la relación entre las variables y evidenciar si es que tenían algún tipo de vínculo o no.

Por otra parte, se precisan algunas limitaciones del presente estudio, en primer lugar, se analizó que la variable de tecnoadicción proviene de un componente más general como el denominado tecnoestrés, haciendo que no existan muchos estudios que analicen de manera específica su relación con la variable de compromiso organizacional. Asimismo, al haberse realizado el estudio bajo el muestreo no probabilístico por conveniencia limita a que se puedan generalizar los resultados como tal vez lo hubieran sido un muestreo aleatorio simple. Finalmente, la limitante de haber utilizado un diseño correlacional es que no se puede identificar que otros factores están inmersos ya que la varianza explicada en todas las correlaciones ha sido nula.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

En primer lugar, se determinó la correlación inversa pequeña entre la tecnoadicción y el compromiso organizacional, por lo que mientras los trabajadores se encuentren más sumergidos en el uso de los aparatos tecnológicos se verá afectado su rendimiento laboral lo que provocará el incumplimiento de los objetivos dados por la empresa.

### **SEGUNDA**

La tecnoadicción demostró una mayor relación inversa con compromiso normativo, lo que indica que el uso desmedido de la tecnología afecta de manera negativa la obligación que siente el colaborador con su organización.

### **TERCERA**

El compromiso organizacional representó una leve relación inversa con el uso compulsivo y excesivo de la tecnología, lo que confirma nuestra deducción inicial.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Se deben aplicar programas de intervención que aborden de manera independiente la tecnoadicción y el compromiso organizacional, ya que se ha observado que guardan únicamente una relación leve.

### **SEGUNDA**

Es relevante reforzar el compromiso normativo mediante la mejora de la cultura organizacional y los vínculos afectivos entre trabajadores, del mismo modo, se deben implementar medidas preventivas que conlleven a un adecuado clima laboral.

### **TERCERA**

Finalmente, se debe potenciar las normativas del uso controlado de los dispositivos inteligentes con la finalidad de disminuir los perjuicios en la salud física y mental.

## REFERENCIAS

- Albarran Chavez, I. (2018) *Niveles de tecnoestrés en el personal de ventas en una empresa financiera de la ciudad de Lima – 2017* [Tesis de Licenciado en Psicología, universidad inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2474>.
- Andrade, C. (2020). Sample Size and its Importance in Research. *Indian journal of psychological medicine*, 42(1), 102–103. [https://doi.org/10.4103/IJPSYM.IJPSYM\\_504\\_19](https://doi.org/10.4103/IJPSYM.IJPSYM_504_19)
- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sébille, V. & Hardouin, J. (2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health and quality of life outcomes*, 12(1), 2-10. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25492701/>.
- Arboleda, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*, 29(53), 181–201. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Arciniega, L. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273–285. <https://doi.org/10.1174/021347412802845568>
- Bandalos, D. y Finney, S. (2010). *Factor Analysis: Exploratory and Confirmatory*. (pp. 98-122). En G. R. Hancock y R. O. Mueller (Eds.), *Reviewer's guide to quantitative methods*. Routledge
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa*, 9(1), 139–149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=497997>
- Cabiria, T. (2012). El "focus group": nuevo potencial de aplicación en el estudio de la acústica urbana. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e*

*Investigación Social*, 12(2), 129-152.  
<https://www.redalyc.org/pdf/537/53723279006.pdf>

Calizaya, J., Zapata, F., Pacheco, M. y Monzón, G. (2022). Relaciones Humanas en colaboradores de empresas de comercialización, Arequipa. *Veritas*, 22(2), 9-14. <https://doi.org/10.35286/veritas.v22i2.305>.

Cárdenas Castro, J. M., & Arancibia Martini, H. (2016). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G\*Power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & Sociedad*, 5(2), 210-244.  
<https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00006>

Caycho, T. y Ventura, J. (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/pdf/773/77349627039.pdf>

Chen, F. (2007). Sensitivity of Goodness of Fit Indexes to Lack of Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>

Cheung, F. (2021). Work-Related Smartphone Use at Night and Job Satisfaction: Testing a Moderated Mediation Model of Emotional Exhaustion and Organizational Dehumanization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/17/10674/html>

Cheung, G., & Rensvold, R. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233-255.  
[https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902\\_5](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5)

Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. y Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Revista panorama*

*socioeconómico*, 28(40), 90-10.  
<https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>

Cho, G., Hwang, H., Sarstedt, M. y Ringle, Ch. M. (2020). Cutoff criteria for overall model fit indexes in generalized structured component analysis. *Journal of Marketing Analytics*. 8(1), 189-202. <https://doi.org/10.1057/s41270-020-00089-1>

Chun, L. (2018). Work-related Smartphone Use Outside of Official Working Hours: The Impact on Work-life Conflict and Work Engagement. *Journal of Mobile Computing & Application*, 5(3), 9-14. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jmca/papers/Vol5-Issue3/B05030914.pdf>

Claudia, M., Santofimio, A. y Segura, V. (2007). El compromiso laboral discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe, Unknown* (19), 81–109. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301905>

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 1(1), 155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>

Cheng, Li. (2016). The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. *Psychol Methods*, 21(3), 369-387. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27571021/>

Colegio de psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. [https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru\\_-\\_Codigo\\_de\\_Etica.pdf](https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf)

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>

- Council for International Organizations of Medical Sciences (CIOMS) and World Health Organization (WHO). (2016). *International Ethical Guidelines for Health-Related Research Involving Humans*. <https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/01/WEB-CIOMS-EthicalGuidelines.pdf>.
- Curtis, E., Comiskey, C. y Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse researcher*, 23(6), 20–25. <https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>
- De la Cruz, D., Torres, L. y Yánac, E. (2019). Efectos de la dependencia al celular en las habilidades sociales de los estudiantes universitarios. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 12(2), 37-44. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/1214](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1214)
- Del Valle, M. y Zamora, E. (2021). El uso de las medidas de auto-informe: ventajas y limitaciones en la investigación en Psicología. *Alternativas en Psicología*, 47, 22-35. <http://hdl.handle.net/11336/173600>
- Echeburúa, E. y De Corral, P. (2010). Adicción a las nuevas tecnologías y a las redes sociales en jóvenes: un nuevo reto. *Revista adicciones*, 22(2), 91-95. <https://www.redalyc.org/pdf/2891/289122889001.pdf>
- Espinel, S. y Leguizamón, M. (2022). Internet Addiction in COVID-19 times. Prevention program. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (67), 191-216 <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/>
- Flora, D. y Curran, P. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Revista Psychological Methods*, 9(4), 466-491. <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>.
- Flores-Hernández, F., Regalado-Ceballos, A., León-Gutiérrez, Humberto de, Elizondo-Omaña, G., Navarrete-Floriano, G., Romo-Salazar, J., & Álvarez-Villalobos, N. (2022). Proporción y riesgo de adicción a internet en adultos laboralmente activos: encuesta comparativa. *Revista mexicana de medicina familiar*, 9(1), 12-19. Epub 23 de enero de 2023.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2696-12962022000100012](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2696-12962022000100012)

Forero, C., Gallardo- Pujol, D y Maydeu, A. (2009). Factor analysis with ordinal indicators: A monte Carlo study comparing Dwls and ULS estimation. *Structural Equation Modeling*, 16 (1), 625- 641. <https://doi.org/10.1080/10705510903203573>

Gil, A. (2015). Tecnoadicción: una revisión teórica desde la Psicología. *UNIVERSITAT JAUME I*. 1-39. <http://hdl.handle.net/10234/137398>

Glasofer, A. y Townsend, A. (2020). Determining the level of evidence. *Nursing Critical Care*, 15(1), 24-27. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33953103/>

Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Revista horizonte de la ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

Griffiths, M. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4), 191–197. <https://doi.org/10.1080/14659890500114359>

Hernandez, B., Ruiz, A., Ramirez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Herrero, J. (2010). El Análisis Factorial Confirmatorio en el estudio de la Estructura y Estabilidad de los Instrumentos de Evaluación: Un ejemplo con el Cuestionario de Autoestima CA-14. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 289-300. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-05592010000300009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592010000300009)

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Hoekstra, R., Vugteveen, J., Warrens, M. y Kruijten, P. (2018): An empirical analysis of alleged misunderstandings of coefficient alpha. *International Journal of Social Research Methodology*, 22(4), 1-14. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1547523>
- Hu, L. y Bentler, P. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453. <https://doi.org/10.1037/1082-989x.3.4.424>
- Ibérico, L., Ascue, A. y Torres T. (2021) *Tecnoestrés y satisfacción laboral en trabajadores que realizan teletrabajo en instituciones educativas adventistas*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión] [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5361/Shany\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5361/Shany_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (25 de junio de 2020). *El 40,1% de los hogares del país tuvo acceso a internet en el primer trimestre del 2020*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np\\_90\\_2020.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np_90_2020.pdf).
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (28 de diciembre de 2021). *El 55,0% de los hogares del país accedieron a internet en el tercer trimestre del 2021*. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-550-de-los-hogares-del-pais-accedieron-a-internet-en-el-tercer-trimestre-del-2021-13269/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (28 de marzo de 2022). *El 55,3% de los hogares del país contaba con conexión a internet en el cuarto trimestre del 2021*. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-054-2022-inei.pdf>
- Justiniano, M. (2020). Diversidad generacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la universidad nacional agraria de la

selva. *Revista Balances*, 8(12), 4-15.  
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/226>

Klimenko, O., Plaza, D., Bello, C., García, J. y Sánchez, N. (2018). Estrategias preventivas en relación a las conductas adictivas en adolescentes. *Revista Psicoespacios*, 12(20), 144-172.  
<https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

La Organización Mundial de la Salud (28 de mayo de 2019). *La OMS incluye oficialmente como trastorno la adicción a los videojuegos*.  
[https://www.abc.es/tecnologia/videojuegos/abci-incluye-oficialmente-como-trastorno-adiccion-videojuegos-201905271952\\_noticia.html](https://www.abc.es/tecnologia/videojuegos/abci-incluye-oficialmente-como-trastorno-adiccion-videojuegos-201905271952_noticia.html)

Llorens, S., Salanova, M. y Ventura, M. (2011). *Guías de intervención. Tecnoestrés*. Síntesis.

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, M. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Revista Anales de Psicología*, 30 (3), 1151-1169.  
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>

Lu, H., While, A. y Barriball, K. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*, 42(2), 211–227.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>

Maldonado, S., Guillén, A. y Carranza, R. (2012). El Compromiso Organizacional del Personal Docente y Administrativo de una Universidad Pública. *Revista International Administración & Finanzas*, 5(4), 135–142.  
<https://ssrn.com/abstract=1956144>

Martín Critikián, D. y Medina Núñez, M. (2021). Redes sociales y la adicción al like de la generación z. *Revista de Comunicación y Salud*, 11, 55-76.  
<https://doi.org/10.35669/rcys.2021.11.e281>

- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Morata, H., Holgado, F., Barbero, I. y Mendez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio. recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error tipo i de ji-cuadrado y RMSEA. *Revista Acción psicológica*, 12(1), 79-90. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>
- Moreto, Y. y Sánchez, G. (2020). *Compromiso laboral y su relación con la productividad de los trabajadores en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Maynas, Tarapoto, primer semestre 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto] <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3832?show=full>
- Murgado, A., Torres, R. y Vega, Z. (2012). Differences between Online and Face to Face Focus Groups, Viewed through Two Approaches. *Journal of theoretical and applied electronic commerce research*, 7(2), 73-86. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-18762012000200008>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11 - 21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Nikulín, C. y Becker, G. (2015). A Systematic and Creative Methodology to Drive Strategic Management: Chilean Case Study in Atacama-Region. *Journal of Technology Management & Innovation*, 10(1), 127-144. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242015000200009>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*.

Ediciones de la U.  
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>

Ojeda, J., Quintero, J. y Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *Telos*, (2), 345-357. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318750010>

Olaz, F. y Medrano, L. (2014). *Metodología de la investigación para estudiantes de psicología*. Editorial Brujas. <https://www.redalyc.org/pdf/4758/475855160006.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (11 de diciembre de 2017). Crecer en el mundo digital: Cómo internet afecta al bienestar y la seguridad de los niños <https://news.un.org/es/story/2017/12/1423682>

Piñeros, M. y Morales, Z. (2022). Alianza terapéutica y terapia cognitivo conductual: Un reto por la promoción de conductas prosociales en población adolescente. *Universidad Católica de Pereira*. <http://hdl.handle.net/10785/12241>

Ponce, F. y Zevallos, E. (2017). La innovación en la micro y la pequeña empresa (MYPE): no solo factible, sino accesible. *Revista de ciencias de la gestión*, 1(2), 46-68. <https://doi.org/10.18800/360gestion.201702.003>

Razali, N. y Wah, Y. (2011) Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. <https://www.nrc.gov/docs/ML1714/ML17143A100.pdf>

Robledo, C. y Mosquera, J. (2021). Las adicciones en el ámbito laboral, un abordaje sistémico para empresas más saludables y eficiente. *Figshare - Journal contribution*, 1-16. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.14739498.v1>

Rodriguez, C., Diaz., M., Agostinelli, J. y Daverio, R. (2019). Adicción y uso del teléfono celular. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 17(2), 211–235.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612019000200001](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612019000200001)

Ruiz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 34-45. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>

Salanova, M., Llorens, S. y Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422-436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>

Sánchez, C., Reyes, R. y Mejía, S. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Biblioteca de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>

Sánchez-Carbonell, X., Beranuy, M., Castellana, M., Chamarro, A., y Oberst, U. (2008). La adicción a Internet y al móvil: ¿moda o trastorno? *Adicciones*, 20(2), 149-159. <https://www.redalyc.org/pdf/2891/289122057007.pdf>

Shieh, J. y Wu, H. (2014). Measures of Consistency for DEMATEL Method. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 45(3), 781–790. <https://doi.org/10.1080/03610918.2013.875564>.

Sotés, J. y Mesa, Y. (2022). Adicción a los videojuegos: necesidad de abordar su prevención, diagnóstico y tratamiento. *Acta Médica del Centro*, 16(3), 577-579. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2709-79272022000300577#B2B](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272022000300577#B2B).

Suzanne, J., Carlson, S., Carlson, B. y Kenneth, H. (2019). Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance. *The Journal of Social Psychology*, 159(6), 746-760. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1578725>

Terán, A. (2019). Ciberadicciones. Adicción a las nuevas tecnologías (NTIC). [https://www.aepap.org/sites/default/files/pags.\\_131-142\\_ciberadicciones.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/pags._131-142_ciberadicciones.pdf)

The Jamovi project. (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

Universidad César Vallejo. (2017). *Resolución Rectoral N° 0126-2017/UCV. Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Vargas, R., Castro, M., García, J. y Reategui, J. (2017). *Compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa pública del distrito teniente Cesar López Rojas, provincia de alto amazonas, región Loreto*. [Tesis para obtener el grado de bachiller, Universidad Marcelino Champagnat] <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/228/2.%20Proyecto%20%28Vargas%2c%20Flores%2c%20Garcia%2c%20Reategui%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
  
view/1475

Villavicencio-Ayub, E. y Cazares, M. (2021). Adaptación y validación de la escala de tecnoadicción del cuestionario red-tecnoestrés, en una población laboral mexicana. *Psicología Iberoamericana*, 29(1), 1-17. <https://doi.org/10.48102/pi.v29i1.176>.

Young, K. (1998). Adicción a Internet: la aparición de un nuevo trastorno clínico. *Revista ciberpsicología y comportamiento*, 1(3), 237–244. <https://psycnet.apa.org/record/2000-16534-005>.

Zivnuska, S., Carlson, J., Carlson, D., Ranida, H. y Kenneth, H. (2019). Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance. *The Journal of Social Psychology*, 159(6), 746-760. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1578725>

Zurita, M., Ramírez, T., Quesada, S., Ruiz, B. y Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 3(3), 15-25. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/31291>

## **ANEXOS**

## Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre la Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023?	General	General	Variable 1: tecnoadicción	Ítems	Diseño: No experimental y transversal
	Existe relación inversa y significativa entre la tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023.	Determinar la relación entre la Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023.	Dimensiones	2,4,6,7 Y 8	
		Específicos	Uso compulsivo de la tecnología		Nivel: correlacional
			Uso excesivo de la tecnología	1, 3 Y 5	
	Específicos	a) Evidenciar la relación entre tecnoadicción y las dimensiones del compromiso organizacional.	Variable 2: compromiso organizacional		POBLACIÓN-MUESTRA N°=134 n=130
	a) Existe correlación inversa y significativa entre tecnoadicción y las dimensiones del compromiso organizacional en vendedores.	b) Evidenciar la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de tecnoadicción.	Dimensiones		<b>Instrumentos</b>
	b) Existe correlación inversa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de tecnoadicción en vendedores.		Compromiso Afectivo	1,2,3,4,5 y 6	Escala de tecnoadicción.
			Compromiso de Continuidad.	7,8,9,10,11 y 12	Cuestionario de compromiso organizacional.
			Compromiso Normativo.	13,14,15,16,17y 18	

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RESULTADO FINAL
Tecnoadicción	La Tecnoadicción se entiende como el uso compulsivo e incontrolable de las herramientas tecnológicas causales de fenómenos de adicción a plataformas virtuales, incapacidad de desvinculación del teléfono móvil o miedo a desactualizarse de informaciones que se publican en internet (Villavicencio y Cazares, 2021).	Son alcanzados a través de la Escala de tecnoadicción (Villavicencio y Cazares, 2021).	Uso compulsivo de la tecnología	Angustia	2,4,6,7 Y 8	Ordinal	Nunca 1- 8
				Pensamiento recurrente			Casi Nunca 9- 18
				Incomodidad al no uso			Siempre 19 a mas
			Sensación	1, 3 Y 5	Nunca 1- 8		
			Preferencia frente a la actividad deportiva		Casi Nunca 9- 18		
			Absorción del tiempo		Siempre 19 a mas		
			Uso excesivo de la tecnología	Uso extendido de la tecnología			

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL
Compromiso organizacion al	Se define como la identificación activa de los colaboradores con la organización, siendo este resultado de la percepción, el clima y la satisfacción que genera la empresa en ellos (Meyer y Allen, 1990).	Se define operacionalmente como las respuestas al Instrumento de compromiso organizacional, desarrollado por Allen & Meyer (1990), validado en el Perú por Vilcarromero et al. (2020). Escala de autoinforme con 18 preguntas organizadas en tres dimensiones Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, cada una de 6 ítems, con escalamiento ordinal tipo Likert de 1 (en fuerte desacuerdo) a 7 (fuertemente de acuerdo).	Compromiso Afectivo.	Identificación.  Felicidad.	1,2,3,4,5 y 6	con escalamiento ordinal tipo Likert.	Total, desacuerdo 1 - 23 Desacuerdo de 24 -25 Total, de acuerdo de 26 a más
			Compromiso de Continuidad.	Motivación en la remuneración.  Seguridad de estabilidad.	7,8,9,10,11 y 12		Total, desacuerdo 1 - 23 Desacuerdo de 24 -25 Total, de acuerdo de 26 a más
			Compromiso Normativo.	Obligación moral.  Lealtad.	13,14,15,16,17y 18		Total, desacuerdo 1 - 23 Desacuerdo de 24 -25 Total, de acuerdo de 26 a más

### Anexo 3: Instrumentos

#### ESCALA DE TECNOADICCIÓN

**Autoras originales:** Villavicencio-Ayub, Erika; Cazares Vargas, Maira Alicia.

**Año:** 2021

#### Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de oraciones que reflejan situaciones de la vida cotidiana, lea los enunciados y seleccione marcando con un aspa (X) el puntaje que más te caracterice, en una escala del 0 al 6; donde 0 es nunca y 6 es siempre.

	0	1	2	3	4	5	6
1.- Dedico más tiempo a usar las tecnologías que a estar con mis amigos y familiares.							
2.- Siento una enorme necesidad de utilizar las tecnologías en momentos que no son adecuados. (ejem: al conducir)							
3.- Me gusta pasar largas horas usando tecnologías.							
4.- Me encuentro pensando en tecnología continuamente. (ejem: revisar el correo electrónico, buscar información en internet, utilizar redes sociales, etc.) Incluso fuera del horario de trabajo.							
5.- Dedico más tiempo a usar la tecnología que a practicar algún deporte o actividad al aire libre.							
6.- Siento que un impulso interno me obliga a utilizar las tecnologías en cualquier momento y lugar.							
7.- Me siento incómodo cuando no puedo utilizar tecnología.							
8.- Me siento mal si no tengo acceso a las tecnologías (internet, correo electrónico, teléfono, celular, etc.).							

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)

**Autoras originales:** John P. Meyer; Natalie J. Allen

**Año:** 1993

### Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario donde 1 es totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución							
2. Esta institución tiene un gran significado personal para mí							
3. Me siento como parte de una familia en esta institución							
4. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas							
5. Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella							
6. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución							
7. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí							
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución							
9. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí							
10. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo							
11. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad							

12. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución							
13. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella							
14. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución							
15. Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado							
16. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente							
17. Esta institución se merece mi lealtad							
18. Creo que le debo mucho a esta institución							

## **Anexo 4: Ficha sociodemográfica**

### Ficha sociodemográfica

Edad:

Sexo:

Hombre

Mujer

Vive en Lima Metropolitana:

Si

No

## Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto y muestra final para la institución



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 04 de Octubre de 2022

### CARTA INV. -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Katherine Rosmery Condori Tello  
Gerente general SMOKE  
STATION S.A.C.  
Psje. Porta 122 Miraflores

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. CIEZA GUEVARA, ELMA SULIVAN, con DNI 70839673, con código de matrícula N° 7001048061 y OSORIO CANALES, AYSA NICOLE BERENICE, con DNI 76030585, con código de matrícula N° 6500095163 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación para lo cual necesitamos su apoyo para realizar el Plan piloto en el año 2022 y Desarrollo de Proyecto de Investigación en el año 2023.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 6: Carta de autorización firmada por la autoridad del centro donde se realizará el piloto y muestra final

*“Año Del Fortalecimiento De La Soberanía Nacional”*

Carabaylo, 02 de Noviembre 2022

### CARTA DE ACEPTACIÓN

Señores.  
De la Universidad Cesar Vallejo.

### Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a ustedes, para expresarle mi cordial saludo y a la vez dar por aceptado la solicitud presentada para la aplicación de los cuestionarios correspondientes al año 2022 y 2023 de las estudiantes, CIEZA GUEVARA, ELMA SULLIVAN, con DNI 70839673, con código de matrícula N° 7001048061 y OSORIO CANALES, AYSA NICOLE BERENICE, con DNI 76030585, con código de matrícula N° 6500095163 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **“Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubo de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Dado por finalizado, me despido facilitando la iniciativa de dicha investigación deseando que sea fructífera para su crecimiento profesional a la vez hago mención que la información recaudada se utilice con fines estrictamente académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente, Condori Tello Katherine Rosmery



Gerente General de la empresa.

## Anexo 7: Cartas de solicitud de autorización de uso de los instrumentos



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

### CARTA N°192- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 04 de Octubre de 2022

**Autores:**

**Erika Villavicencio-Ayub  
Maira Alicia Cazares Vargas**

Presente. -

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo y a la vez presentarles a las Srtas. **CIEZA GUEVARA, ELMA SULIVAN**, con DNI 70839673, con código de matrícula N° 7001048061 y **OSORIO CANALES, AYSA NICOLE BERENICE**, con DNI 76030585, con código de matrícula N° 6500095163, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Tecnoadición y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Tecnoadición**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación les brinden las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosigan con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Agradecemos por antelación les brinden las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosigan con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**CARTA N°193- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 04 de Octubre de 2022*

**Autores:**

**Natalie J. Allen  
John P. Meyer**

Presente. -

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo y a la vez presentarles a las Srtas. **CIEZA GUEVARA, ELMA SULIVAN**, con DNI 70839673, con código de matrícula N° 7001048061 y **OSORIO CANALES, AYSA NICOLE BERENICE**, con DNI 76030585, con código de matrícula N° 6500095163, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación les brinden las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosigan con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 8: Autorización de uso de los instrumentos por parte del autor

### AUTORIZACIÓN DEL USO DEL INSTRUMENTO

Externo

Recibidos x



**Aysa Nicole Berenice Osorio Canales** <aosorioc1601@ucvvirtual.edu.pe>  
para erikavilla

lun, 10 oct, 19:18



Buenas tardes, Doctora Erika Villavicencio-Ayub le saluda Aysa Nicole Berenice Osorio Canales, estudiantes del X Ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo de Perú.

El motivo de esta comunicación es para solicitarle permiso para el uso de la escala de tecnoadicción, el cual usted y sus colaboradores desarrollaron y publicaron (<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133967526002>). Dado que me sería de utilidad para la aplicación de mi tesis para optar al Grado de licenciada en Psicología.

De ser afirmativa su respuesta, le solicito, por favor, me lo indique a través de un correo electrónico.

Agradeciendo de antemano su respuesta, me despido de usted

Nombre: Aysa Nicole Berenice Osorio Canales

DNI: 76030585

Código de Estudiante: 6500095163

Un archivo adjunto • Escaneado por Gmail



**Erika Villavicencio Ayub**  
para mi

lun, 10 oct, 19:31



Buenas tardes

Agradezco las atenciones de su correo y autorizo el uso del instrumento ahí descrito.  
Éxito en su investigación

.....  
**Dra. Erika Villavicencio-Ayub**  
Directora [DserOrganizacional](#) | Consultoría en RH |  
Móvil 55-3407-0260

.....  
] \*Gracias por considerar el impacto ambiental antes de imprimir este email.

AUTHORIZATION OF THE USE OF THE INSTRUMENT - AUTORIZACIÓN DEL USO  
DEL INSTRUMENTO

Externo Recibidos x



**A YSA NICOLE BERENICE OSORIO CANALES** <aosorioc1601@ucvvirtual.edu.pe>  
para nallen

lun, 10 oct, 19:28

Good afternoon, Dr. Natalie J. Allen. Greetings from Aysa Nicole Berenice Osorio Canales, students of the X Cycle of the Psychology degree at the César Vallejo University in Peru.

The reason for this communication is to request your permission to use the Organizational Commitment (OC) questionnaire, which you and your collaborator developed and published. Since it would be useful for the application of my thesis to qualify for the Bachelor's Degree in Psychology.

If your answer is affirmative, I request you, please, indicate it to me through an email.

Thanking you in advance for your response, I bid you farewell

---

Buenas tardes, Doctora Natalie J. Allen le saluda Aysa Nicole Berenice Osorio Canales, estudiantes del X Ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo de Perú.

El motivo de esta comunicación es para solicitarle permiso para el uso del cuestionario de Compromiso Organizacional (CO), el cual usted y su colaborador desarrollaron y publicaron. Dado que me sería de utilidad para la aplicación de mi tesis para optar al Grado de licenciada en Psicología.

De ser afirmativa su respuesta, le solicito, por favor, me lo indique a través de un correo electrónico.

Agradeciendo de antemano su respuesta, me despido de usted

Nombre: Aysa Nicole Berenice Osorio Canales

DNI: 76030585

Código de Estudiante: 6500095163

Un archivo adjunto • Escaneado por Gmail



**Natalie Jean Allen**  
para mí

12 oct 2022, 9:31

inglés > español Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

Hello Aysa,

You can get information about the three-component measure of organizational commitment, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best,

Natalie Allen

DETECTADO: INGLÉS INGLÉS ESPAÑOL FRANCÉS ▾

↔ ESPAÑOL INGLÉS FRANCÉS ▾

<p>Hello Aysa, <span>×</span></p> <p>You can get information about the three-component measure of organizational commitment, a Users' Guide, and the measure itself at:</p> <p><a href="http://employeecommitment.com/">http://employeecommitment.com/</a></p> <p>For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)</p> <p>I wish you well with your research!</p> <p>Best,</p> <p>Natalie Allen  </p>	<p>Hola Aysa, <span>☆</span></p> <p>Puede obtener información sobre la medida de compromiso organizacional de tres componentes, una Guía del usuario y la medida en sí misma en:</p> <p><a href="http://employeecommitment.com/">http://employeecommitment.com/</a></p> <p>Para fines académicos o de investigación, elija el paquete académico. (No hay cargo por este paquete).</p> <p>¡Te deseo lo mejor en tu investigación!</p> <p>Mejor,</p> <p>natalia allen</p>
---	---

## **Anexo 9: Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023.

**Investigadoras:** Cieza Guevara, Elma Sulivan y Osorio Canales, Aysa Nicole Berenice.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023**”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

.....

Describir el impacto del problema de la investigación:

La tecnoadicción provoca un impacto negativo sobre el compromiso organizacional en los colaboradores, siendo este considerado como uno de los problemas principales dentro de las empresas. En ese contexto, los empleados que usan de manera desmedida los dispositivos inteligentes, generan en ellos el desinterés, la baja productividad y una deficiente calidad de trabajo al no considerar sus metas laborales como principales (Villavicencio y Cazares, 2021).

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Tecnoadicción y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del rubro de tabaquería de Lima Metropolitana, 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución Smoke Station S.A.C. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Cieza Guevara, Elma Sullivan, email: ciezaelma@gmail.com y Osorio Canales, Aysa Nicole Berenice, email: aosoriocan@gmail.com y Docente asesor Rosario Quiroz, Fernando, email: rquirozf@ucv.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## Anexo 10: Resultados de piloto

**Tabla 1**

*Análisis estadístico de los ítems de la dimensión uso compulsivo de la tecnología de la escala tecnoadicción*

Ítem	% de respuesta						M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	Si se elimina el ítem		h <sup>2</sup>	ID										
	0	1	2	3	4	5						6	α			ω	2	4	6	7	8				
2	23.8	11.5	20.0	18.5	18.5	5.4	2.3	2.22	1.68	-0.71	-0.01	.58	.90	.90	.62	.00	-								
4	6.2	10.0	13.8	26.2	16.9	17.7	9.2	3.28	1.66	.83	0.08	.75	.87	.87	.35	.00	.50	-							
6	10.8	13.8	20.0	20.8	12.3	15.4	6.9	2.84	1.76	-0.63	-0.36	.79	.86	.86	.27	.00	.55	.74	-						
7	21.5	11.5	17.7	20.8	11.5	9.2	7.7	2.48	1.87	-0.36	-0.88	.80	.85	.86	.25	.00	.48	.65	.72	-					
8	15.4	13.1	16.9	14.6	16.9	13.1	10.0	2.84	1.92	.48	-0.72	.78	.86	.86	.29	.00	.53	.64	.64	.81	-				

*Nota: F: Frecuencia; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación.*

Los análisis de ítems de la dimensión uso compulsivo de la tecnología demostraron que los índices de respuesta no superaron el margen de 80%, por lo que evidencia una adecuada variabilidad en las puntuaciones obtenidas; por otra parte, la medida de dispersión de la media manifiesta una tendencia hacia las opciones de respuesta 2 – 3 y en cuanto a la desviación estándar oscilan entre el 1.66 y 1.92. Continuamente, los valores de asimetría y curtosis presentan valores entre +/-1.5, por lo cual se infiere que existe una normalidad en la dispersión de las puntuaciones (Kline, 2005). Seguidamente, los valores del IHC demostraron ser superiores a .30 en todos los casos, por lo que demuestra una excelente correlación entre los ítems y el test (Shieh y Whu, 2014). En cuanto a las comunalidades el valor mínimo requerido es que sean mayores a .20, siendo que todos los ítems también cumplen esta condición. En cuanto al índice de discriminación, resultaron valores menores a  $p < .001$ , por lo que se evidencia que la escala es capaz de diferenciar por grupos externos. Finalmente, al analizar la correlación entre ítems se demostró que no existe una multicolinealidad al ser los valores menores a .90 (Tabachnick y Fidell, 2011).

**Tabla 2***Análisis estadístico de los ítems de la dimensión uso excesivo de la tecnología de la escala tecnoadicción*

Ítem	% de respuesta						M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	Si se elimina el ítem		h <sup>2</sup>	ID				
	0	1	2	3	4	5						6	α		Ω	1	3	5	
1	6.9	9.2	15.4	28.5	18.5	13.1	8.5	5.18	1.62	-0.10	-0.55	.73	.78	.79	.41	.00	-	-	
3	8.5	13.1	20.0	21.5	18.5	10.0	8.5	5.16	1.68	0.08	-0.75	.78	.73	.73	.37	.00	.61	-	
5	11.5	6.2	20.8	20.0	15.4	13.8	12.3	4.66	1.80	-0.07	-0.88	.66	.86	.86	.34	.00	.62	.64	-

*Nota: F: Frecuencia; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación.*

Los análisis de ítems de la dimensión uso excesivo de la tecnología demostraron que los índices de respuesta no superaron el margen de 80%, por lo que evidencia una adecuada variabilidad en las puntuaciones obtenidas; por otra parte, la medida de dispersión de la media manifiesta una tendencia hacia las opciones de respuesta 4 – 5 y en cuanto a la desviación estándar oscilan entre el 1.62 y 1.80. Continuamente, los valores de asimetría y curtosis presentan valores entre +/-1.5, por lo cual se infiere que existe una normalidad en la dispersión de las puntuaciones (Kline, 2005). Seguidamente, los valores del IHC demostraron ser superiores a .30 en todos los casos, por lo que demuestra una excelente correlación entre los ítems y el test (Shieh y Whu, 2014). En cuanto a las comunalidades el valor mínimo requerido es que sean mayores a .20, siendo que todos los ítems también cumplen esta condición. En cuanto al índice de discriminación, resultaron valores menores a  $p < .001$ , por lo que se evidencia que la escala es capaz de diferenciar por grupos externos. Finalmente, al analizar la correlación entre ítems se demostró que no existe una multicolinealidad al ser los valores menores a .90 (Tabachnick y Fidell, 2011).

**Tabla 3**

*Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la escala de tecnoadicción*

Muestra total (n= 130)	Ajuste absoluto			Ajuste incremental	
	X <sup>2</sup> /gl	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Modelo original	1.71	.074	.042	.998	.997
	≤ 5	≤ .08	≤ .08	≥ .90	≥ .90

*Nota: X<sup>2</sup>/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis.*

Las evidencias de validez de la estructura interna de la escala de tecno adicción se realizaron mediante el estimador Diagonally weighted least squares (DWLS), ya que produce una inferencia de modelo con indicadores más confiables con pequeños y medianos tamaños de muestra y es más probable que se detecten pequeñas relaciones estructurales cuando los datos son ligera o moderadamente asimétricos (Li, 2016), en el cual se empleó un modelo oblicuo de factores correlacionados, ya que según Herrero (2010) menciona que en un modelo oblicuo se pueden sumar los factores. Los resultados demuestran adecuados índices de ajuste en el X<sup>2</sup>/gl al ser menor que 5, el RMSEA se cumplió al ser el valor ≤ .08 y el SRMR cumplió al ser ≤ .08 (Hooper et al., 2010). En cuanto a los índices de ajuste incremental tanto como el CFI y TLI fueron aceptables al ser ≥ .90 (Escobedo et al., 2016).

**Tabla 4**

*Evidencias de fiabilidad de la escala de compromiso organizacional*

Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
Uso compulsivo de la tecnología	.91	.94	5
Uso excesivo de la tecnología	.85	.85	3
<b>Tecnoadicción</b>	<b>.93</b>	<b>.95</b>	<b>8</b>



**Tabla 6**

*Análisis estadístico de los ítems de la dimensión compromiso de continuidad de escala de compromiso organizacional.*

Ítem	% de respuesta							M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	Si se elimina el ítem		h <sup>2</sup>	ID	Correlación entre ítems									
	1	2	3	4	5	6	7						α	ω			7	8	9	10	11	12				
7	9.2	8.5	19.2	22.3	12.3	15.4	13.1	4.18	1.81	-0.04	-0.92	.67	.80	.80	.45	.00	-									
8	13.8	14.6	11.5	19.2	18.5	1.8	11.5	3.92	1.9	-0.04	-1.07	.64	.80	.80	.47	.00	.56	-								
9	17.7	13.1	14.6	19.2	14.6	10.0	10.8	3.73	1.93	0.12	-1.07	.71	.79	.79	.34	.00	.56	.64	-							
10	10.0	7.7	10.8	25.4	11.5	20.0	14.6	4.39	1.85	-0.29	-0.87	.62	.80	.81	.52	.00	.47	.44	.63	-						
11	8.5	8.5	10.0	20.8	16.2	19.2	16.9	4.53	1.84	-0.37	-0.84	.46	.84	.84	.74	.00	.44	.29	.33	.36	-					
12	11.5	6.9	11.5	20.8	16.9	13.8	18.5	4.4	1.92	-0.28	-0.92	.56	.82	.82	.61	.00	.46	.46	.43	.42	.38	-				

*Nota: F: Frecuencia; M: Media; DE: Desviación estándar; g<sup>1</sup>: coeficiente de asimetría de Fisher; g<sup>2</sup>: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h<sup>2</sup>: Comunalidad; ID: Índice de discriminación.*

Los análisis descriptivos de ítems de la dimensión compromiso de continuidad demostraron que los índices de respuesta no superaron el margen de 80%, por lo que evidencia una adecuada variabilidad en las puntuaciones obtenidas; por otra parte, la medida de dispersión de la media manifiesta una tendencia hacia las opciones de respuesta 3 – 4 y en cuanto a la desviación estándar oscilan entre el 1.81 y 1.93. Continuamente, los valores de asimetría y curtosis presentan valores entre +/-1.5, por lo cual se infiere que existe una normalidad en la dispersión de las puntuaciones (Kline, 2005). Seguidamente, los valores del IHC demostraron ser superiores a .30 en todos los casos, por lo que demuestra una excelente correlación entre los ítems y el test (Shieh y Whu, 2014). En cuanto a las comunalidades el valor mínimo requerido es que sean mayores a .20, siendo que todos los ítems también cumplen esta condición. En cuanto al índice de discriminación, resultaron valores menores a  $p < .001$ , por lo que se evidencia que la escala es capaz de diferenciar por grupos externos. Finalmente, al analizar la correlación entre ítems se demostró que no existe una multicolinealidad al ser los valores menores a .90 (Tabachnick y Fidell, 2011).

**Tabla 7**

*Análisis estadístico de los ítems de la dimensión compromiso normativo de escala de compromiso organizacional.*

Ítem	% de respuesta							M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	Si se elimina el ítem		h <sup>2</sup>	ID	Correlación entre ítems								
	1	2	3	4	5	6	7						A	Ω			13	14	15	16	17	18			
13	10.0	13.1	14.4	16.9	16.9	13.1	14.6	4.15	1.89	-0.05	-1.08	.67	.89	.89	.48	.00	-								
14	6.2	7.7	13.8	26.2	13.1	12.3	20.8	4.52	1.8	-0.15	-0.88	.77	.87	.88	.31	.00	.62	-							
15	17.7	9.2	12.3	19.2	18.5	20.8	2.3	3.83	1.82	-0.25	-1.16	.79	.87	.87	.27	.00	.61	.68	-						
16	19.2	11.5	13.1	17.7	16.9	20.0	1.5	3.68	1.83	-0.13	-1.28	.75	.88	.88	.36	.00	.66	.65	.69	-					
17	3.8	4.6	8.5	21.5	9.2	20.8	31.5	5.16	1.75	-0.64	-0.56	.66	.89	.89	.51	.00	.43	.57	.58	.50	-				
18	5.4	9.2	11.5	13.8	16.2	22.3	21.5	4.79	1.83	-0.49	-0.86	.74	.88	.88	.37	.00	.48	.66	.67	.57	.68	-			

*Nota: F: Frecuencia; M: Media; DE: Desviación estándar; g<sup>1</sup>: coeficiente de asimetría de Fisher; g<sup>2</sup>: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h<sup>2</sup>: Comunalidad; ID: Índice de discriminación.*

Los análisis descriptivos de ítems de la dimensión compromiso normativo demostraron que los índices de respuesta no superaron el margen de 80%, por lo que evidencia una adecuada variabilidad en las puntuaciones obtenidas; por otra parte, la medida de dispersión de la media manifiesta una tendencia hacia las opciones de respuesta 3 – 5 y en cuanto a la desviación estándar oscilan entre el 1.75 y 1.89. Continuamente, los valores de asimetría y curtosis presentan valores entre +/-1.5, por lo cual se infiere que existe una normalidad en la dispersión de las puntuaciones. Seguidamente, los valores del IHC demostraron ser superiores a .30 en todos los casos, por lo que demuestra una excelente correlación entre los ítems y el test. En cuanto a las comunalidades el valor mínimo requerido es que sean mayores a .20, siendo que todos los ítems también cumplen esta condición. En cuanto al índice de discriminación, resultaron valores menores a p<.001, por lo que se evidencia que la escala es capaz de diferenciar por grupos externos. Finalmente, al analizar la correlación entre ítems se demostró que no existe una multicolinealidad al ser los valores menores a .90 (Tabachnick y Fidell, 2011).

**Tabla 8**

*Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la escala de compromiso organizacional*

Muestra total (n= 130)	Ajuste absoluto			Ajuste incremental	
	X <sup>2</sup> /gl	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Modelo original	0.9	.00	.07	1.0	1.0
	≤ 5	≤ .08	≤ .08	≥ .90	≥ .90

*Nota: X<sup>2</sup>/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis.*

Las evidencias de validez de la estructura interna de la escala de compromiso organizacional se obtuvieron mediante el estimador Unweighted Least Squares (ULS), debido a que la muestra del estudio era reducida (Morata et al., 2015). Los resultados demuestran adecuados índices de ajuste en el X<sup>2</sup>/gl al ser menor que 5, el RMSEA se cumplió al ser el valor ≤ .08 y el SRMR cumplió al ser ≤ .08 (Hooper et al., 2010). En cuanto a los índices de ajuste incremental tanto como el CFI y TLI fueron aceptables al ser ≥ .90 (Escobedo et al., 2016).

**Tabla 9**

*Evidencias de fiabilidad de la escala de compromiso organizacional*

	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Omega de Mc Donald	N de elementos
Compromiso Laboral	.949	.950	18
Compromiso Afectivo	.922	.924	6
Compromiso de Continuidad	.848	.852	6
Compromiso Normativo	.906	.908	6

Las evidencias de confiabilidad de la escala de compromiso organizacional demostraron ser aceptables ya que en las dimensiones y en la escala general se obtuvieron valores superiores a .70 (Viladrich et al., 2017).

**Tabla 10***Análisis de Invarianza de la escala de tecnoadicción*

Según sexo	X <sup>2</sup>	Δ X <sup>2</sup>	gl	Δ gl	CFI	Δ CFI	RMSEA	Δ RMSEA
Configural	87.243	-	38	-	.931	-	.141	-
Cargas factoriales	90.604	3.361	44	6	.935	.004	.128	.013
Interceptos	94.121	3.517	50	6	.939	.004	.117	.011
Residuos	106.791	12.67	58	8	.932	.007	.114	.003
Medias latentes	108.486	1.695	60	2	.932	.000	.111	.003

Nota: Δ X<sup>2</sup>= Variación en la prueba X<sup>2</sup>, Δ gl= Variación en los grados de libertad, Δ CFI= Variación en el CFI, Δ RMSEA= Variación en el RMSEA

El análisis de invarianza factorial de la escala de tecnoadicción según el sexo no demostró equidad, pues los valores del RMSEA en las restricciones superaron el .80, por este motivo se descarta un buen ajuste del modelo multigrupo (Chen, 2007; Cheung y Rensvold, 2002).

**Tabla 11***Análisis de Invarianza de la escala de compromiso organizacional*

Según sexo	X <sup>2</sup>	Δ X <sup>2</sup>	gl	Δ gl	CFI	Δ CFI	RMSEA	Δ RMSEA
Configural	631.2	-	264	-	.797	-	.146	-
Cargas factoriales	645.82	14.62	279	15	.797	.000	.142	.004
Interceptos	671.36	25.54	294	15	.792	.005	.141	.001
Residuos	711.92	40.56	312	18	.779	.013	.140	.001
Medias latentes	730.72	18.8	315	3	.770	.009	.142	.002

Nota: Δ X<sup>2</sup>= Variación en la prueba X<sup>2</sup>, Δ gl= Variación en los grados de libertad, Δ CFI= Variación en el CFI, Δ RMSEA= Variación en el RMSEA

El análisis de invarianza factorial de la escala de compromiso organizacional según el sexo no demostró equidad, pues los valores de CFI no superaron el .90 y RMSEA fue mayor a .08, por esta razón se descarta un buen ajuste del modelo multigrupo (Chen, 2007; Cheung y Rensvold, 2002).

## Anexo 11: Sintaxis del programa usado para muestra piloto

r estudio	JAMOVİ
<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Códigos de la escala Tecnoadicción</b> <pre> ipak &lt;- function(pkg){   new.pkg &lt;- pkg[!(pkg %in% installed.packages()), "Package"]]   if (length(new.pkg))     install.packages(new.pkg, dependencies = TRUE)   sapply(pkg, require, character.only = TRUE) } # usage packages &lt;- c("parameters","apa","haven","ggplot2","ggpubr","gridExtra", ,"apaTables", "reshape", "GPArotation", "mvtnorm", "psych", "psychometric", "lavaan", "nFactors", "semPlot", "lavaan", "MVN", "semTools") ipak(packages) BASETESIS  Twofactor&lt;-'usocom =~ TA2 + TA4 + TA6 + TA7 + TA8 usoexc =~ TA1 + TA3 + TA5 '  #Análisis Factorial Confirmatorio para la segunda dimensionalidad. CFAtworele &lt;- cfa(Twofactor,orthogonal=FALSE, data=BASETESIS, estimator="DWLS", ordered = TRUE) summary(CFAtworele, fit.measures=TRUE) fitMeasures(CFAtworele) semPaths(CFAtworele, intercepts = FALSE,edge.label.cex=1.5, optimizeLatRes = TRUE, groups = "lat",pastel = TRUE, exoVar = FALSE, sizeInt=5,edge.color = "black", esize = 6, label.prop=2,sizeLat = 6,"std", layout="circle2") </pre> </li> <li> <b>Códigos de la escala Compromiso Organizacional</b> <pre> ipak &lt;- function(pkg){   new.pkg &lt;- pkg[!(pkg %in% installed.packages()), "Package"]]   if (length(new.pkg))     install.packages(new.pkg, dependencies = TRUE)   sapply(pkg, require, character.only = TRUE) } # usage </pre> </li> </ul>	<pre> psychoPDA::ordinalReliability(   data = data,   items = vars(TA2, TA4, TA6, TA7, TA8),   alphaTable = TRUE,   omegaTable = TRUE,   omegaPlot = FALSE)  psychoPDA::ordinalReliability(   data = data,   items = vars(TA1, TA3, TA5),   alphaTable = TRUE,   omegaTable = TRUE,   omegaPlot = FALSE)  psychoPDA::ordinalReliability(   data = data,   items = vars(TA1, TA2, TA3, TA4, TA5, TA6, TA7, TA8),   alphaTable = TRUE,   omegaTable = TRUE,   omegaPlot = FALSE)  • <b>Escala compromiso organizacional</b>  psychoPDA::ordinalReliability(   data = data, </pre>

<pre> packages &lt;- c("parameters","apa","haven","ggplot2","ggpubr","gridExtra", ,"apaTables", "reshape", "GPArotation", "mvtnorm", "psych", "psychometric", "lavaan", "nFactors", "semPlot", "lavaan", "MVN", "semTools") ipak(packages)  BASETESIS  Twofactor&lt;-'afect =~ CO1 + CO2 + CO3 + CO4 + CO5 + CO6 contin =~ CO7 + CO8 + CO9 + CO10 + CO11 + CO12 normat =~ CO13 + CO14 + CO15 + CO16 + CO17 + CO18 '  #Análisis Factorial Confirmatorio para la segunda dimensionalidad. CFAtworele &lt;- cfa(Twofactor,orthogonal=FALSE, data=BASETESIS, estimator="ULS", ordered = TRUE) summary(CFAtworele, fit.measures=TRUE) fitMeasures(CFAtworele) semPaths(CFAtworele, intercepts = FALSE,edge.label.cex=1.5, optimizeLatRes = TRUE, groups = "lat",pastel = TRUE, exoVar = FALSE, sizeInt=5,edge.color ="black",esize = 6, label.prop=2,sizeLat = 6,"std", layout="circle2")  • <b>Análisis de invarianza para ambas escalas</b>  measurementInvariance(model=Twofactor,data=BASETESIS,group="Sexo", strict = T) </pre>	<pre> items = vars(CO1, CO2, CO3, CO4, CO5, CO6), alphaTable = TRUE, omegaTable = TRUE, omegaPlot = FALSE)  psychoPDA::ordinalRel iability( data = data, items = vars(CO7, CO8, CO9, CO10, CO11, CO12), alphaTable = TRUE, omegaTable = TRUE, omegaPlot = FALSE)  psychoPDA::ordinalRel iability( data = data, items = vars(CO13, CO14, CO15, CO16, CO17, CO18), alphaTable = TRUE, omegaTable = TRUE, omegaPlot = FALSE)  psychoPDA::ordinalRel iability( data = data, items = vars(CO1, CO2, CO3, CO4, CO5, CO6, CO7, CO8, CO9, CO10, CO11, CO12, CO13, CO14, CO15, CO16, CO17, CO18), alphaTable = TRUE, omegaTable = TRUE, omegaPlot = FALSE) </pre>
---	--

## Anexo 12: Sintaxis del programa usado para la muestra final

Jasp

### **Correlación entre la tecnoadicción con el compromiso organizacional**

```
jaspRegression::Correlation(
```

### **Correlación entre la tecnoadicción con las dimensiones de compromiso organizacional**

```
jaspRegression::Correlation(
```

```
version = "0.17.1",
```

```
ci = TRUE,
```

```
pearson = FALSE,
```

```
spearman = TRUE,
```

```
variables = list("TECNOADICCION", "C_AFECTIVO", "C_CONTIN",
```

```
"C_NORMAT"))
```

### **Correlación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de tecnoadicción**

```
jaspRegression::Correlation(
```

```
version = "0.17.1",
```

```
ci = TRUE,
```

```
pearson = FALSE,
```

```
spearman = TRUE,
```

```
variables = list("COMPROMISOORGANIZ", "USOCOMPULSIVO",
```

```
"USOEXCESIVO"))
```

## Anexo 13: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

[https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador=276870](https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=276870)

### Ficha CTI Vitae



**OSORIO CANALES AYSA NICOLE BERENICE**

Fecha de última actualización: 31-10-2021

ORCID  
0000-0003-4558-7311

Curso de Conducta Responsable en Investigación  
Fecha: 31/10/2021

DATOS PERSONALES		Fuente
Apellidos:	OSORIO CANALES	
Nombres:	AYSA NICOLE BERENICE	
Género:	FEMENINO	
Nacionalidad:	PERU	
Página web personal:	http/	

[https://ctivtae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador=290425](https://ctivtae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=290425)

## Ficha CTI Vitae



CIEZA GUEVARA ELMA SULIVAN



Fecha de última actualización: 27-04-2022



Fecha: 27/04/2022

DATOS PERSONALES		Perfil
Apellido :	CIEZA GUEVARA	
Nombre:	ELMA SULIVAN	
Genero:	FEMENINO	
Nacionalidad:	PERU	
Página web personal:	No	

## Anexo 14: Simbología de tablas

---

### SIMBOLOGÍA DE TABLAS DE RESULTADOS

---

M	Media
DE	Desviación estándar
n	Muestra
rho	Rho de spearman
TE	Tamaño del efecto
p	Significancia
IC	Intervalo de confianza

---