



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas
que trabajan de manera remota, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciados en Psicología

AUTORES:

Atanacio Barboza, Luis Alfredo (orcid.org/0000-0003-2509-5555)

Huaroto Stuart, Dina Luz (orcid.org/0000-0002-9142-6669)

ASESOR:

Dr. Jose Vallejos Saldarriaga (orcid.org/0000-0001-9653-1428)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Violencia

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia por darme su apoyo para continuar con el desarrollo de este trabajo. Además, me dedico a mí mismo por mi esfuerzo y responsabilidad que brinde en esta investigación.

- Luis Alfredo Atanacio Barboza

En primer lugar, a Dios por la salud, el bienestar, a mi familia por darme su apoyo, su confianza, para culminar con este trabajo, de la misma manera, me dedico a mí misma por la confianza, esfuerzo, valentía y responsabilidad que dedique a este trabajo investigativo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por el bienestar que tenemos, por cuidar de nuestra familia y tener el privilegio de llegar bien de salud al desarrollo de la investigación. Asimismo, agradecer al Dr. Vallejos Saldarriaga José, por los conocimientos previos y pautas brindadas para realizar este trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALLEJOS SALDARRIAGA JOSE FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "TECNOESTRÉS, VIOLENCIA LABORAL Y FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA EN PERSONAS QUE TRABAJAN DE MANERA REMOTA, LIMA 2023", cuyos autores son HUAROTO STUART DINA LUZ, ATANACIO BARBOZA LUIS ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 12 de enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALLEJOS SALDARRIAGA JOSE FRANCISCO DNI: 06161012 ORCID: 0000-0001-9653-1428	Firmado electrónicamente por: JVALLEJOSS el 22- 01-2024 15:30:40

Código documento Trilce: TRI - 0731661

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HUAROTO STUART DINA LUZ, ATANACIO BARBOZA LUIS ALFREDO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "TECNOESTRÉS, VIOLENCIA LABORAL Y FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA EN PERSONAS QUE TRABAJAN DE MANERA REMOTA, LIMA 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.

Nombres y Apellidos	Firma
DINA LUZ HUAROTO STUART DNI: 70523909 ORCID: 0000-0002-9142-6669	Firmado electrónicamente por: DHUAROTOS el 12-01-2024 21:06:39
LUIS ALFREDO ATANACIO BARBOZA DNI: 45713577 ORCID: 0000-0003-2509-5555	Firmado electrónicamente por: LATANACIOBA el 12-01-2024 21:00:52

Código documento Trilce: TRI - 0731662

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Metodo de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSION.....	29
VI CONCLUSIONES.....	35
VII RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos sociodemográficos de la muestra.....	17
Tabla 2: Relación entre tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica	21
Tabla 3: Correlación entre la variable tecnoestrés con las dimensiones de violencia laboral.....	22
Tabla 4: Relación entre las dimensiones de la variable tecnoestrés y las dimensiones de violencia laboral.....	23
Tabla 5: Relación entre las dimensiones de tecnoestrés con la variable flexibilidad psicológica.....	25
Tabla 6: Niveles de tecnoestrés en la muestra de estudio.....	26
Tabla 7: Niveles de violencia laboral en la muestra de estudio.....	27
Tabla 8: Niveles de flexibilidad psicológica en la muestra de estudio.....	28

RESUMEN

El presente estudio titulado “Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023”. Teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota. La metodología empleada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional. La muestra se conformó de 310 trabajadores que laboran de manera remota de ambos géneros entre las edades de 18 a 45 años de edad, seleccionadas por un muestreo no probabilístico, por conveniencia. Se usó tres instrumentos: cuestionario de tecnoestrés RED-TIC de Salanova, Llorens y Cifre (2017), el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) de Pando (2006) y el cuestionario de Aceptación y Acción II adaptado por Martínez (2018). Como resultado, no se encontró correlación entre la variable tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica. Sin embargo, existe relación directa entre tecnoestrés y violencia laboral ($r=,247^{**}$; $p= < 0,000$), entre tecnoestrés y flexibilidad psicológica no existe una correlación significativa ($r= ,097$; $p= > 0,088$) y entre violencia laboral y flexibilidad psicológica existe una relación directa ($r=,391^{**}$; $p=< 0,000$). En conclusión, no existe una relación significativa entre las tres variables, pero si existe relación entre dos de ellas.

Palabras clave: Tecnoestrés, violencia laboral, flexibilidad psicológica, trabajo remoto.

ABSTRACT

The present study entitled "Technostress, workplace violence and psychological flexibility in people working remotely, Lima 2023". The general objective was to determine the relationship between technostress, labor violence and psychological flexibility in people who work remotely. The methodology used was basic, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The sample consisted of 310 remote workers of both genders between the ages of 18 and 45 years old, selected by non-probabilistic convenience sampling. Three instruments were used: RED-TIC technostress questionnaire by Salanova, Llorens and Cifre (2017), the Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work (IVAPT) by Pando (2006) and the Acceptance and Action II questionnaire adapted by Martínez (2018). As a result, no correlation was found between the variable technostress, workplace violence and psychological flexibility. However, there is a direct relationship between technostress and workplace violence ($r=,247^*$; $p= < 0.000$), between technostress and psychological flexibility there is no significant correlation ($r= ,097$; $p= > 0.088$) and between workplace violence and psychological flexibility there is a direct relationship ($r=,391^*$; $p=< 0.000$). In conclusion, there is no significant relationship between the three variables, but there is a relationship between two of them.

Keywords: Technostress, workplace violence, psychological flexibility, remote work.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las tecnologías impactan a nivel mundial en la vida de las personas, siendo un aspecto psicosocial desfavorable asociado al uso de la tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), según este estudio, es el fenómeno del tecnoestrés que se manifiesta en el ámbito laboral (Salanova et al., 2017). Esta, ha originado múltiples beneficios para la producción de las empresas, pero, también propician dificultades en las extensas jornadas y aumentan la cantidad de empleo (Viva,2013). Frente a la crisis del Covid -19, el área laboral se ha convertido en una labor remota, generando un cuadro de estrés en el trabajador. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), deduce que cada año más de 2,8 millones de individuos fallecen por circunstancias laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo, (Martínez, 2020). Y es en este contexto que surge el tecnoestrés. El cual es entendido, como un fenómeno moderno de adaptarse, causada por la falta de habilidad para enfrentar a las nuevas tecnologías de la información de un modo saludable (Vivas et al.,2022).

En este contexto, se observaron datos estadísticos de América Latina que indican que Venezuela registra el nivel más alto de tecnoestrés con un 63%, atribuido a su situación política. A continuación, le sigue Ecuador con un 54%, mientras que Panamá ocupa el tercer lugar, seguido por Honduras y Perú, con índices del 49%, 34% y 29%, respectivamente. Colombia se encuentra en el sexto lugar, presentando el índice más bajo con un 26%. Además, se identificó que las mujeres exhiben un nivel de estrés superior, con un 44.8%, en comparación con los hombres, que muestran un 37.6% (Mejía et al., 2019). Por otro lado, en México los hombres fueron los que presentaron tecnoestrés más elevado con un 57.9% ante un 56.5% de las mujeres (García et al.,2022). Mientras, que en el Perú se realizó una entrevista a 2,050 personas, lo que dio como resultado que la mitad de los encuestados sufrían de estrés relacionado con la falta de trabajo debido a la virtualidad, por otro lado, en 70% padecían de estrés laboral la misma que afectaba su salud tanto física como mental (Limasa,2022).

Además, con la llegada del teletrabajo, está generando un agotamiento mental, percibiendo actitudes desconfiados en la ineficacia de las tecnologías (Salanova et al., 2017) todo ello conlleva a la violencia laboral convirtiéndose en

factores de riesgos que influyen negativamente en la salud física y psicológica, generando ansiedad, sentimientos de ira, frustraciones en la persona trabajadora, el cual afecta el desempeño en el ámbito laboral (Andrés, 2022).

En una encuesta sobre la violencia en el trabajo en Europa se obtuvo que las mujeres con un 17% han sufrido de algún tipo de acoso sexual o psicológico, amenazas, malos tratos en el trabajo mientras que 15 % de los varones indicaron lo mismo. Estos problemas son capaces de producir trastornos que van desde la depresión hasta el suicidio (Ramos, 2018).

Por otro lado, ciertos estudios en América Latina, evidencian estadísticas de violencia psicológica en el lugar donde laboran. En Chile, llegó a un 79.16%. Asimismo, en Bolivia y Ecuador se mostró un 76.8% y 62.5%. En Cuba, alcanzó a 51.7% en el área de servicio y administrativo y un 45.4% en Colombia (Ansoleaga et al., 2015).

Asimismo, en el Perú se realizó una investigación en 39 empresa de todos los rubros, dando como resultado que las mujeres con un 37% fueron las que más sufrieron de acoso por parte de algún compañero, jefes incluso clientes, recibiendo comentarios ofensivos sobre la apariencia física, miradas incómodas incluso bromas de mal gusto, mientras en los varones el porcentaje fue de 32% (Genber, 2021).

Por otra parte, las personas con responsabilidades laborales y familiares deben adaptarse a las exigencias del trabajo, a pesar del aumento de la flexibilidad del tiempo de trabajo y la prolongación de la jornada para cumplir los plazos de entrega, entre otros. Esto complica la conciliación familiar y laboral, lo que provoca que surja un conflicto de riesgo psicosocial afectando negativamente tanto el bienestar psicológico de la persona trabajadora como a las organizaciones (Andrés, 2022). Ciertos estudios realizado por la Unión de Comercio, Servicios y Sectores (UNI), revela que el aumento del uso de la tecnología afecta la tranquilidad y la excelencia en el trabajo, experimentando una sensación de control y acoso, lo que ocasiona estrés en los trabajadores, incrementando la tarea y la presión (Pilinger, 2017).

Por consiguiente, en el reciente apartado se realiza una exploración de investigaciones referentes al tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica, con el propósito de poner en evidencia el reconocimiento de información relativa de la magnitud del uso tecnológico dañando aspectos emocionales e integridad de las personas violentadas y teniendo dificultades para adaptarse al trabajo, dado a esto se revisará primero como repercute de forma negativa en su salud mental y como han sido contrarrestadas hasta el momento en sus vidas. Por tal motivo, se planteó como problema general lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023?

El tecnoestrés es de relevancia social, debido a que, se ha evidenciado su aumento en los últimos años, a causa de la situación sanitaria que se vivió a nivel mundial, ante la necesidad de conocer su impacto y la finalidad de ampliar el conocimiento sobre las variables como es la violencia laboral y flexibilidad psicológica.

A nivel teórico, el estudio permitirá que futuros investigadores conozcan más sobre la relación entre las variables expuestas. Esto es relevante, dado que no existen investigaciones a nivel nacional que hayan abordado directamente estas variables. El estudio contrastará cada una de estas variables con sus dimensiones correspondientes, lo que contribuirá significativamente al campo de la psicología.

Igualmente, A nivel práctico, los resultados obtenidos serán útiles para se elaboren programas de prevención del tecnoestrés y violencia laboral y de promoción en flexibilidad psicológica, lo que brindara a los profesionales una mirada descriptiva y explicativa en el uso de distintas herramientas psicológicas en el entorno laboral.

Finalmente, este estudio también tendrá un impacto metodológico, ya que los resultados obtenidos podrán ser empleados en la creación de futuras investigaciones con diversos enfoques, tales como estudios exploratorios, descriptivos o explicativos, así como diseños experimentales o no experimentales. Además, estos estudios podrían adoptar enfoques longitudinales o transeccionales, ampliando así la variedad de abordajes en la investigación.

Con respecto, al objetivo principal es: Determinar la relación que existe entre tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023. Asimismo, se proponen los siguientes objetivos específicos: 1) Establecer la relación entre la variable de tecnoestrés con las dimensiones de la variable de violencia laboral 2) Identificar la relación entre las dimensiones de tecnoestrés con las dimensiones de violencia laboral 3) Identificar la relación entre las dimensiones de tecnoestrés con la variable de flexibilidad psicológica 4) Establecer los niveles de tecnoestrés en la muestra de estudio 5) Establecer los niveles de violencia laboral en la muestra de estudio 6) identificar los niveles de flexibilidad psicológica en la muestra de estudio.

Por consiguiente, la hipótesis general es: Existe relación entre tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023. De lo cual, se derivan la siguiente hipótesis específicas: (H1) Existe relación significativa entre la variable de tecnoestrés con las dimensiones de las variables de violencia laboral;(H2) Existe relación significativa entre las dimensiones de la variable de tecnoestrés con las dimensiones de la variable de violencia laboral, (H3) Existe relación significativa entre las dimensiones de la variable de tecnoestrés con la variable de flexibilidad psicológica.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes desarrollados a nivel internacional. En una investigación realizada por Ribeiro et al. (2022) llevaron a cabo un estudio en Brasil con el objetivo de determinar la relación entre la violencia laboral y el síndrome de burnout en profesores, en el cual participaron 200 docentes. Los resultados revelaron que el 71,5 % de los profesores experimentaron violencia verbal y 3 % sufrió violencia física. Mientras que el 57,5 % presentaba un alto nivel de agotamiento emocional, el 49 % mostraba una alta despersonalización y el 36 % experimentaba una baja realización profesional. Además, el 21 % presentaba indicios de síndrome de burnout. En conclusión, se encontró que los niveles más altos de agotamiento emocional y despersonalización estaban directa y significativamente asociados a la violencia sufrida por los profesores ($r=0,29$, $p<0,05$).

En México, Cajica (2022) realizó una investigación con el propósito de evaluar el grado de estrés laboral generado por la modalidad de los resultados indican un aumento en los niveles de estrés laboral; antes de la implementación del teletrabajo, se registraba un 35.6%, clasificado como estrés medio en el límite inferior. Después de la implementación del teletrabajo, se observó un aumento a un 39.7%, representando un incremento de 4.1 puntos. En consecuencia, a pesar de este aumento, el nivel de estrés laboral permanece en la categoría de estrés medio.

De igual manera en Ecuador, Peña et al. (2021) elaboraron un estudio con el fin de explorar los problemas en el teletrabajo, no remunerado y la agresión de género durante la epidemia Covid-19, el cual participaron 533 colaboradores, el instrumento usado fue una encuesta preliminar en línea. Como resultado determinaron que al laborar a distancia y realizar actividades de la casa causa cansancio físico y mental, en las féminas, también puede recibir gritos por parte de su conyugue al no hacer las cosas bien, siendo más propensas a sufrir violencia psicológica (11.1%) en comparación con los hombres (5.92%). Asimismo, estas estadísticas reportadas de violencia por parte de ambos géneros no estuvieron estadísticamente significativas ($\chi^2 [gl] = 1.913[1]$; $p<.05$).

En Colombia, Betancourt & Cárdenas (2021) realizaron una investigación con el objetivo de Determinar la relación entre vulnerabilidad psicosocial, rigidez psicológica y conductas violentas, con un estudio correlacional de carácter transversal, dando como resultado que la rigidez psicológica se correlaciona con las conductas agresivas evidenciando, una correlación positiva moderada de 0,48, lo que significa que, a mayor rigidez psicológica, mayor agresión física.

En Bogotá, Montoya (2020) realizó un estudio de agresión y relación con flexibilidad psicológica, ira y hostilidad en estudiantes, con la intención de relacionar las variables mencionadas. Obteniendo como resultados que fueron aplicadas a 407 personas con edades de 18 y los 30 años ($X=21,8$; $SD= 3,4$). Para los cuales, IMHIOS y CFQ predicen la agresión. Por tanto, dichos modelos se ajustan al 40% de la varianza en AQ con un aumento del R^2 ajustado de ,38 a ,40, identificando una relación negativa y con una significancia de ($p<0,01$). Resaltando como la correlación más fuerte CFQ ($r=-0,309$ $p<0,01$). sin embargo, dichas calificaciones no son estadísticamente significativas.

A nivel nacional, Petronio & Rodrigo (2023) elaboraron una investigación con el propósito de establecer una relación entre el Tecnoestrés y el Agotamiento Emocional Laboral en 180 adultos que emplean plataformas digitales en sus actividades laborales. Los resultados indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el Tecnoestrés y el Agotamiento Emocional Laboral ($p<.001$ y $r=.25$). En resumen, se concluye que a medida que aumenta el Tecnoestrés, también se incrementa el índice de Agotamiento Emocional Laboral.

En Arequipa, Díaz & Rojas (2021) realizaron un estudio de la relación sobre la resistencia al cambio y la fatiga laboral cuyo objetivo es determinar la relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, en la ciudad de Arequipa, empleando un diseño no experimental, correlacional, transversal, participando 318 policías. Mostrando como resultado que las relaciones entre las variables fueron bajas y directamente proporcionales, con un rango de $r= 0.193$. En conclusión, la relación que existe entre ambas es moderada y baja, directamente proporcional.

En Lima, Quino (2020) llevó a cabo un estudio con el propósito de identificar la conexión entre la percepción de la violencia del usuario por parte de los

enfermeros y el nivel de estrés laboral en un Hospital Público de Lima en 2019. La muestra incluyó a 85 enfermeros, y los resultados indicaron que hay una relación significativa entre la violencia experimentada y el estrés laboral, con un 62.9% de los participantes mostrando niveles altos en ambas variables estudiadas. Este hallazgo se respaldó con una correlación directa, según el coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,488$, $p=0,001$).

En Trujillo, Sánchez (2020) elaboro un estudio sobre relación del acoso laboral y su impacto en la dignidad de los empleados del Gobierno Regional de Tumbes. El objetivo era evaluar cómo el acoso laboral afecta o vulnera la dignidad de los trabajadores. Se utilizó una metodología aplicada, específicamente un diseño correlacional explicativo transversal. Revelo como resultado que el 17,5% de trabajadores experimenta un bajo nivel de acoso laboral, el 57,5% se encuentra en un nivel medio y el 55% muestra un alto nivel de dignidad en el trabajo. En resumen, se identificó una correlación altamente significativa entre el acoso laboral y la dignidad de los trabajadores ($RS=0.818$; $p<0.01$).

En cuanto a la definición de nuestras variables de estudio tenemos que:

El estrés tecnológico o tecnoestrés palabra que fue acuñada en el año 1984, por Craig Brod, menciona que es una enfermedad originada por la incapacidad de adaptarse adecuadamente al uso de las nuevas tecnologías.

Posteriormente con la evolución constante de la tecnología distintos autores e investigadores han ampliado el concepto de tecnoestrés.

Salanova et al. (2007) refieren que el tecnoestrés se relaciona con los pensamientos, las percepciones y sensaciones desarrollando efectos negativos en nuestro organismo y en el comportamiento por el uso constante de las tecnologías, esto será más frecuente por la cantidad de demandas externas, donde la persona tiene que afrontar día a día. Asimismo, Ragú et al. (2008) refieren que se manifiesta como un desafío de adaptación que experimenta una persona al utilizar tecnología e informática. Este forma parte de los entornos laborales de manera negativa, evidenciando un estrés a causa de la TIC, Influendo en los individuos en dimensiones emocionales, cognitivas, comportamentales y fisiológicas (Llorens et al., 2011).

Además, cabe la posibilidad que los colaboradores con altos niveles de tecnoestrés son propensos a tener malestares musculares, dolor de cabeza, dificultades para poder dormir, cansancio, problemas posturales, dolor de cuello tras largas horas de manipulación de equipos tecnológicos, todo ello puede causar aumento en las cifras de ausentismo laboral (Vivas et al., 2022). De igual forma, Cuervo et al. (2018) lo define como el impacto perjudicial de las actitudes, y comportamientos causada de manera inmediata o pausadamente por la tecnología. Nimrod (2018) señala que este problema es la consecuencia de la lucha interna de la persona por convivir con la constante evolución de las Tic.

Para Tarafdar et al. (2019) es el estrés que se produce a causa del uso de la tecnología y sus sistemas, consideradas como estresantes.

Salanova et al. (2017) mencionan que el tecnoestrés presenta 4 dimensiones: La primera dimensión es escepticismo, se refiere a la separación, pensamientos negativos que pueda tener el usuario al relacionarse con el uso constante de los dispositivos tecnológicos. seguidamente continua la Fatiga, que está relacionado al sentirse cansado y agotado psicológicamente y emocionalmente, afectando al momento de interactuar con los compañeros. Luego como tercera tenemos a la Ansiedad, que tiene que ver con la activación fisiológica que causa malestar y tensión debido a pensamientos negativos en cuanto a las capacidades del uso de la tecnología. Finalmente, como cuarta dimensión Ineficacia, que hace referencia a la manera de creer que se tiene sobre la eficacia, en otras palabras, a la falta de habilidad y conocimiento del uso de la tecnología.

En cuanto a las consecuencias, el estrés causado por la tecnología puede generar frustración, sobrecarga y estrés en los trabajadores (Tacy, 2016), lo que puede causar falta de concentración, irritabilidad, poca tolerancia, sentimiento de acoso por los superiores (Cuevas, 2018). Para Atanasoff y Venable (2017) también perjudica de manera biológica al cuerpo, puesto que cuando la persona presenta tecnoestrés, su cuerpo intenta mitigar el efecto para volver a un punto de equilibrio, sin embargo, cuando la situación estresante perdura en el tiempo, puede ocasionar desgaste y fatiga al individuo.

Del mismo modo, el tecnoestrés puede provocar síntomas somáticos como fatiga, dolores articulares, problemas para conciliar el sueño, elevación de la

presión arterial, estrés, entre otros problemas (Atanasoff y Venable, 2017). Asimismo, el individuo puede sufrir de ansiedad, poca satisfacción laboral, lo que puede provocar problemas psicosociales, afectando a la organización por el bajo desempeño de los trabajadores (González y Pérez, 2019).

Respecto a las teorías Karasek (1979), describió el modelo de demanda-control, en base a ello explica el tecnoestrés en función a dos características: demandas tecnológicas y control del consumidor sobre la tecnología; la primera característica representa la sobrecarga de trabajo en el ambiente generando en el individuo insatisfacción, tensión, ansiedad, provocando desmotivación; la segunda resalta la libertad de decidir frente al uso de la tecnología para trabajar bajo presión mostrando una energía estresante provocada por la carga laboral, es decir, la tensión aumentará a medida que acrecientan las exigencias laborales. Otra característica se acoplo tiempo después por (Johnson y Hall, 1988) identificado como el modelo apoyo social, refiriéndose a la interacción entre compañeros y supervisores por la demanda tecnológica ya que puede aumentar o disminuir el estrés por medio de la tecnología dependiendo de las decisiones que tome el trabajador. Un empleo que requiera un nivel elevado de control y cuente con un respaldo social adecuado podría considerarse como efectivo sin generar un exceso de estrés, desarrollando aprendizajes motivadores y creciendo personalmente. Del mismo modo un escenario caracterizado por exigencias elevadas, escaso control y falta de respaldo resultará estresante tanto para el empleado como para la empresa, produciendo rigidez psicológica como fatiga, depresión, ansiedad y enfermedades físicas

Por otro lado, Siegrist en 1996, describió el modelo de esfuerzo – recompensa (E – R), la cual se centra en la atención del trabajador cuando realiza alguna actividad y recibe homenajes por ello. Sin embargo, algunas recompensas bajas pueden generar un aumento de tensión, a pesar del esfuerzo que pueda hacer por lograr un adecuado trabajo. El autor enfatiza que existe dos tipos de esfuerzo, “extrínseco”, refiriéndose a las demandas y deberes del trabajo, y el “intrínseco” referido a la motivación de los colaboradores ante un problema ocasionado. También se debe tener en consideración que no se debe esperar algo

a cambio para realizar nuestra labor sino hacerlo por convicción, porque puede afectar a que el esfuerzo y la recompensa no sea real.

Respecto a la violencia laboral se trata de padecer ciertas humillaciones, inseguridades, intimidaciones, en el centro de trabajo. Este se ve acrecentado por factores como renovación de personal, plantillas insuficientes, excesos de trabajo, contrataciones inoportunas, comunicación inadecuada, mala gestión, e insuficiente respuesta a los acontecimientos violentos (Baker, 2003)

A menudo se considera que los empleados expuestos a la violencia muestran inestabilidad psicológica, disminución de satisfacción laboral, frustración y falta interés, bajo rendimiento y excedencias reiteradas. Además de provocar negatividad institucional. Estas conductas también causan incomodidad, estrés, problemas psicológicos, dolor a la víctima, y afectan la salud de las personas negativamente (Hamzaoglu et al., 2022). En causalidad los trabajadores evitan denunciar cualquier acto de violencia o acoso en su contra debido al temor de perder sus empleos (Arellano, 2015).

Asimismo, el acoso psicológico puede ocasionar perjuicios considerables, afectando no solo al empleado directamente involucrado, sino también a su familia, a la organización y a la sociedad en general. Las repercusiones para el empleado afectado abarcan aspectos psíquicos, como ansiedad, depresión, baja autoestima, fobias, sentimiento de culpa, percepción constante de peligro y agresividad; en lo físico como dolores musculares, dolores de cabeza, etc. También genera ciertas consecuencias para la empresa como disminución de la productividad, incrementos de enfermedades, aumento de accidentes e incidentes (Moya, 2017).

Teóricamente Leymann enfatizó el término violencia laboral o mobbing como se le conoce por su denominación en inglés, haciendo referencia como “agredir a alguien”, “intimidar” o “atemorizar psicológicamente”. Puesto que estas agresiones pueden ocasionar un conflicto, donde la persona afectada enfrentará un constante proceso de estigmatización y vulneración de sus derechos civiles, lo que, con el tiempo, podría culminar en su exclusión del ámbito laboral. (Leymann & Gustafsson, 1996). En el ámbito laboral hace referencia a la comunicación, conducta hostil, hostigamiento constante por parte una o varias personas generalmente contra otra,

que, como consecuencia de ello, el individuo es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada (Leyman, 1996).

Por otro lado, Leymann describió un proceso de cuatro fases: El incidente crítico, está asociado a un problema del que, si no se llega a una solución adecuada, se puede magnificar, iniciando el hostigamiento, se da a partir de la forma agresiva del hostigador. Como fase dos se tiene a la estigmatización, en la que la intimidación tiene efectos perjudiciales puesto que puede dañar a la persona. Estas acciones son constantes en el tiempo, todas las acciones tienen el común denominador de estar basados en el deseo de “meterse con una persona”. Cuando la estigmatización es evidente, se da inicio a la tercera fase de administración de personal. Al tomar cartas en el asunto sobre el conflicto, los directivos de la organización, pueden considerar a la persona que sufre de algún tipo de acoso como un caso problema. En esta etapa la persona que es víctima es señalada y estigmatizada, lo que lleva a la expulsión del trabajo. Esta inquietud puede favorecer la manifestación de enfermedades o generar algún trastorno de índole psicológica (Peralta, 2004)

Por otro lado, la variable flexibilidad psicológica se define como la forma de adaptarse al trabajo remoto, con una comunicación eficaz y una gestión del rendimiento relevante, los colaboradores remotos pueden tener dificultades para laborar de forma adecuada y es posible que no se den cuenta de los beneficios adaptativos de la flexibilidad y autonomía previstas (Macrae & Sawatzky, 2020). Por ello, promover la flexibilidad psicológica, mediante la terapia de aceptación y compromiso, mejoró la motivación y productividad del trabajador (Gaupp et al., 2020). Asimismo, Hayes et al. (2015). Lo describen como un modelo central de la terapia, entendiéndose como la habilidad para mantener la conciencia y la apertura hacia el momento presente y nuestras experiencias personales, como pensamientos, emociones, sensaciones fisiológicas y recuerdos.

Haciendo énfasis que dentro del entorno laboral la flexibilidad psicológica, se trata de comunicar en el momento los sentimientos y pensamientos que se tenga, sin la necesidad de protegerse de ellos y dependiendo en la situación que nos encontremos. (Bond et al., 2011; Hayes et al., 2006). Sin embargo, la

humanidad muestra una inclinación hacia superar lo natural y eludir cualquier situación que parezca incómoda. De manera paradójica, a pesar de los esfuerzos por crear un entorno más cómodo, a la vez pueden estar abrumadas por el sufrimiento generado en el mismo contexto cultural diseñado para promover la felicidad (Luciano,2016).

Hayes (2019) en su teoría Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT) menciona, seis habilidades tales como: defusión, Yo, aceptación, presencia, valores, acción. Las cuales hacen que nuestras cualidades sean de mucha importancia para tener un bienestar adecuado y así adaptarnos a la flexibilidad mediante valores y aspiraciones. En cuanto a las habilidades mencionadas por Hayes se describe como:

Defusión: consistiendo en limitarse a entender la realidad de mis pensamientos. la segunda habilidad el Yo: Se conceptualiza cambiando el anhelo de pertenencia y de conexión mediante las historias que describe nuestra personalidad acerca de quiénes somos y como nos relacionamos con los demás. En estas narrativas, señalamos nuestras características distintivas, habilidades, necesidades y limitaciones. Teniendo la esperanza que nos permita ganar un lugar en el grupo. La tercera habilidad es la aceptación. Facilitando la interpretación de nuestra experiencia personal desde una perspectiva de aprendizaje, en lugar de adoptar una actitud victimista, de modo que podamos vivir la vida invitando a las emociones a que nos acompañen. La cuarta dimensión es la presencia, que requiere pasar de una atención rígida orientada hacia el pasado y el futuro a una atención flexible y enfocada en el presente. Como penúltima habilidad es los valores. Se distribuye como cualidades elegidas para ser y hacer, permitiendo encontrar motivaciones duraderas entre uno mismo y el entorno. Por último, es la acción. Nos lleva a centrarnos en el proceso de adquirir hábitos de forma competente y continuada, paso a paso.

Por otro lado, Strosahl et al. (2012) identifican tres procesos centrales de la flexibilidad psicológica. De acuerdo a los autores, si alguno de estos procesos enfrenta dificultades, la flexibilidad psicológica se afectaría negativamente.

En cuanto a los procesos mencionadas por Strosahl tenemos: la Apertura, que se relaciona con la capacidad de experimentar y observar nuestras

experiencias privadas, contribuyendo así a nuestra identidad, además, posibilita ajustar nuestras acciones de acuerdo con nuestras creencias y valores. La Conciencia, como segundo proceso, implica la habilidad de permanecer en el presente. Esta capacidad nos permite ser conscientes del momento actual y tomar distancia para evaluar la situación en un contexto más amplio, adaptándonos a las demandas del entorno. Como último proceso está el Compromiso, que se refiere a la capacidad de mantener nuestros comportamientos alineados con lo que valoramos personalmente, incluso cuando la situación se vuelve desafiante (Strosahl et al., 2012).

Considerando lo anteriormente expuesto, quienes poseen flexibilidad psicológica tienden a aceptar dicho malestar y a redirigir su enfoque hacia el compromiso con sus ideales personales, reduciendo así su vulnerabilidad frente a problemas de salud mental (Landi et al., 2022). Por ello, se considera que la flexibilidad solo resulta satisfactoria cuando contribuye de manera efectiva al éxito de metas personales significativas (Doorley et al., 2020).

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Este estudio es de tipo básica, puesto que, busca aportar información para contribuir nuevos conocimientos (Ruiz & Valenzuela, 2022). De enfoque cuantitativo, permitiendo aprobar los datos de manera numérica, requiriendo las características que contenga la investigación donde exista una relación lineal. Es decir, una correlación entre variables (Nicaragua,2018).

Diseño

No experimental, transversal, Porque no se manipulan las variables de manera deliberada, también los participantes se evalúan dentro de su entorno y recoge los datos en un solo momento y solo una vez (Arias & Covinos, 2021). De nivel correlacional, ya que busca la relación que hay entre las variables teniendo la finalidad de ver la semejanza a través de dos o más variables (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Tecnoestrés

Definición conceptual: El tecnoestrés es un estado psíquico que presenta efectos negativos tanto fisiológicos como actitudinales, las que mismas que están relacionadas al uso continuo de la tecnología, esto depende de las demandas que se tengan y a la capacidad de poder afrontar las mismas con la intención de poder mantener una buena estabilidad interna (Salanova et al., 2017).

Definición operacional: Para medir dicha variable, se utilizará el cuestionario de tecnoestrés RED TIC de Salanova, Llorens y Cifre, contando con 4 dimensiones (escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia) que consta de 16 preguntas.

Escepticismo: Hace referencia al distanciamiento, evasión y negación que puede provocar ideas negativas ante el uso de la tecnología ítems 1, 2, 3 y 4 (Salanova et al., 2017).

Fatiga: Se relaciona al cansancio, agotamiento que puede ser psicológico o mental a raíz de interactuar con dispositivos tecnológicos ítems 5, 6, 7 y 8 (Salanova et al., 2017).

Ansiedad: activación fisiológica que ocasiona angustia, molestia y dudas sobre la capacidad en cuanto al uso de la tecnología ítems 9,10,11,12 (Salanova et al., 2017).

Ineficacia: Indica el que se tiene la idea de que no se posee la habilidad o capacidad de usar aparatos electrónicos ítem 13,14,15,16 (Salanova et al., 2017).

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Violencia laboral

Definición conceptual: Es la humillación frecuente en el ambiente laboral interno o externo que se da de manera física o verbal entre uno o más individuos hacia un individuo (Leyman, 1990).

Definición operacional: Para medir esta variable, se usará el Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el trabajo (IVPAT) de Pando, que cuenta con tres

dimensiones (Manipulación para inducir al castigo, daños a la imagen pública y obstáculos de desempeño laboral) con 22 preguntas

Indicadores:

Manipulación para inducir al castigo: (Ignorar, insuficiente información, manipulación, desvalorización, sanciones, obstáculo en la comunicación, ataques verbales, labores excesivas)

Daños a la imagen pública (Agresiones a la reputación, ridiculización, sarcasmo, murmuraciones que afecten a los logros, Interrumpir al conversar, Impedir que se exprese, burlarse de la apariencia)

Obstáculos al desempeño laboral (Labor a corto plazo, con práctica no obtenida, falta de formaciones, limitación de progreso)

Escala de medición: Escala de Likert.

Variable 3: Flexibilidad psicológica

Definición conceptual: La flexibilidad psicológica se define como un modelo unificado de funcionamiento humano (Hayes et al., 2014). Desde una perspectiva psicoterapéutica, este modelo enfatiza el ajuste dinámico y flexible entre contexto, experiencias privadas y acciones valiosas.

Definición operacional: Para medir esta variable se utilizará el cuestionario de aceptación y acción de Hayes del 2004, la misma que fue adaptada en la realidad del Perú por Martínez en el 2018, el instrumento no cuenta con dimensiones o indicadores, presenta 7 ítems que buscan medir el grado de flexibilidad psicológica.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández et al. (2010), mencionan que es un conjunto de individuos que comparten características similares, de donde se podrá elegir para la muestra. Siendo 205 mil aproximadamente la cantidad de trabajadores que laboran de manera remota en el Perú, de acuerdo al informe del segundo trimestre del 2023, elaborado por el ministerio de trabajo (MIT, 2023). Sin embargo, para la población

de trabajadores que laboran de manera remota en Lima, no se encontró una cifra definida, por ende, la población estadísticamente sería infinita por lo que se utilizara esta cantidad de sujetos para la muestra.

Muestra

Según, Hernández et al. (2014) refieren que es un grupo de personas con características iguales, de donde se va recolectar datos significativos para dicho estudio. Por esa razón, el muestrario está desarrollado por una elección de 310 trabajadores que laboren de manera remota.

Criterio de inclusión

- Personas entre 18 a 45 años que laboren de manera remota.
- Personas que residan en Lima.
- Personas que estén en constante contacto con la tecnología
- Personas que concedan su permiso para participar en este proyecto

Criterio de exclusión

- Personas que no laboren de manera remota
- Personas que no estén en contacto con la tecnología

Muestreo

Es de tipo no probabilístico, por conveniencia que de acuerdo a Otzen & Manterola (2017) infiere que al elegir ciertos casos son accesibles o que acepten ser incluidos.

Tabla 1*Características sociodemográficas de la muestra (N=310)*

Datos sociodemográficos		
	f	%
Sexo		
Femenino	162	52,3
Masculino	148	47,8
Edades		
18 años a 25 años	70	22,6
26 años a 35 años	86	27,7
36 años a 45 años	154	49,7
Tiempo que lleva laborando remotamente		
1 a 6 meses	30	9,7
6 meses - 1 año	43	13,9
1 año - 2 años	60	19,4
2 años - 3 años	107	34,5
3 años a 4 años	51	16,5
4 años a más	19	6,1

En la tabla 1, se observan las características de la muestra, compuesta por 310 individuos. Dividiéndose entre sexo femenino (162) y masculino (148), cuyas edades se han clasificado en tres rangos: 18 a 25 (70), 26 a 35 (86) y 36 a 45 (154). Además, se registran diversos intervalos de tiempo en los que los participantes han estado trabajando de forma remota, distribuidos en las siguientes categorías: 1 a 6 meses (30), 6 meses a 1 año (43), 1 a 2 años (60), 2 a 3 años (107), 3 a 4 años (51) y 4 años a más (19 personas).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplea la encuesta en línea como método de recopilación de datos. Dado que no implica la necesidad de la presencia física del encuestado, y sus datos se procesan de forma prácticamente instantánea, se realizará a través de canales digitales como el correo electrónico u otras plataformas (Cisneros et al.,2022).

Ficha técnica del cuestionario de tecnoestrés

Para medir la variable de tecnoestrés se aplicará el cuestionario RED-TIC de Salanova, Llorens y Cifre del año 2017. El instrumento puede aplicarse en personas desde la edad de 18 años de manera individual o grupal, cuya duración podría tomar hasta 15 minutos. Es tipo Likert, con 16 ítems, su objetivo es medir el nivel de estrés laboral en los trabajadores, que trabajan usando la tecnología, por ello, cuenta con 4 dimensiones las cuales son “escepticismo” ítems 1,2,3 y 4, la segunda es “fatiga”, ítems son 5,6,7 y 8, la tercera es “ansiedad” ítems 9,10,11 y 12, e “ineficacia”, ítems 13,14,15 y 16.

Validez y confiabilidad del instrumento de tecnoestrés

El inventario se desarrolla con una validez y confiabilidad, mostrando un alfa de Cronbach's de 0.90. partiendo de un análisis factorial confirmatorio AFC y de ecuaciones fundamentales que irán proporcionando en indicadores apropiados. Del mismo modo, se estima índices de ajuste y consistencia interna usando distintos programas entre ellos el más fundamental es el LISREL 8, donde obtuvieron un ajuste conveniente para los datos mediante el modelo teórico presentado, mostrando un chi-cuadrado significativo ($\chi^2(98) 269,79, p < 0,000$).

Ficha técnica del instrumento de violencia laboral

En cuanto a la variable de violencia laboral, se utilizó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) de Pando elaborado en el 2006 en Barcelona, España. El instrumento puede aplicarse de manera individual o grupal, no tiene límite de tiempo. Es de tipo Likert, cuenta con 22 ítems, su objetivo es generar diagnósticos certeros sobre si existe mobbing en el trabajo, para ello consta con tres dimensiones, la primera es Manipulación para inducir al castigo (MIC), daños a la imagen pública (DIP), obstáculos al desempeño laboral (ODL).

Confiabilidad del instrumento de violencia laboral

El inventario se muestra una validez y confiabilidad teniendo como valores una consistencia interna $\alpha = 0.93$ alpha de Cronbach y validez de 0.77 con 57.47% de varianza explicada.

Ficha técnica del instrumento de flexibilidad psicológica

Por último, para medir la variable flexibilidad psicológica, se utilizó el cuestionario de Aceptación y Acción II creado originalmente por Hayes et ál. (2004), y el cual fue adaptado al contexto peruano por Martínez (2018). El instrumento tiene como objetivo medir la flexibilidad psicológica mediante preguntas que busca la relación que posee la persona con sus conductas. La población de este instrumento son personas mayores de 18 años. La prueba consta de 7 ítems.

Validez y confiabilidad del instrumento de flexibilidad psicológica

La estimación de confiabilidad como consistencia interna del AAQ-II, se basa en el índice Omega de 0.87 y Alfa de Cronbach de 0.88.

3.5. Procedimiento

Para la elaboración de esta investigación, se seleccionaron los instrumentos de acuerdo a las variables de estudio, posteriormente se solicitó los permisos necesarios a los autores de las pruebas para poder usarlas, también se brindó el consentimiento informado a los colaboradores que participaron en el estudio, para ello, se les informo sobre la confidencialidad de la información recopilada. Luego de ello, Los cuestionarios se convirtieron a formato digital utilizando Google Forms, facilitando su distribución a través de diversas plataformas en línea. En última instancia, las respuestas recopiladas se exportarán a una hoja de cálculo de Excel con el fin de realizar un análisis estadístico detallado. De la misma manera se realizó la validación de instrumentos por medio de criterio de jueces (véase anexo 9)

3.6. Método de análisis de datos

Para llevar a cabo este estudio, se comenzó recopilando datos a través de un cuestionario en Google forms. Luego, se descargaron los datos y se transfirieron a un formato Excel para realizar una limpieza y eliminar la información no

pertinente. A continuación, la base de datos se importó al programa JASP 0.18. El primer paso consistió en establecer una tabla sociodemográfica de la muestra, detallando la distribución de las cantidades mediante frecuencia y porcentajes. Posteriormente, se utilizó el programa estadístico SPSS 26 para obtener los datos descriptivos de las variables y sus dimensiones. Se aplicó la prueba de normalidad (Kolgomorov – Smirnov) para obtener el valor p (significancia) (Véase anexo 3). En el siguiente paso, se analizaron las correlaciones utilizando los estadísticos de Spearman para verificar las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se registrará mediante el código ético del Colegio Peruano de Psicólogos (2017), artículo número 24, refiere que todo estudio en el que participen seres humanos, se debe presentar el debido consentimiento informado, por otro lado, en el Art. 26° menciona que lo obtenido de los trabajos y estudios no deben ser falsificados ni plagiados. En cuanto a la confidencialidad el Art.57° hace referencia que la participación y datos de las personas son de carácter anónimo, y todos los datos obtenidos no deben ser difundidos. Asimismo, se tiene en consideración el Código ético de la Universidad César Vallejo (2020), que en su artículo número 4, nos indica que toda investigación en la que participen los seres humanos, se les debe brindar información comprensible referente al objetivo del estudio, así como la confiabilidad de sus datos

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Relación que existe entre tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica (310)

			Tecnoestrés	Violencia Laboral	Flexibilidad psicológica
Rho de Spearman	Tecnoestrés	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,247** ,000	,097 ,088
	Violencia laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		1,000	,391** ,000
	Flexibilidad psicológica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)			1,000

En la tabla 2, se muestra la ausencia de correlación entre las tres variables. Sin embargo, se puede observar la relación directa entre tecnoestrés y violencia laboral ($r=,247^{**}$; $p= < 0,000$) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Mientras que, entre tecnoestrés y flexibilidad psicológica no existe una correlación significativa ($r= ,097$; $p= > 0,088$) por lo que se acepta la hipótesis nula. Pero, entre violencia laboral y flexibilidad psicológica existe una relación directa ($r=,391^{**}$; $p=< 0,000$) el cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Correlación entre la variable tecnoestrés con las dimensiones de violencia laboral (N= 310)

		Manipulación para inducir el castigo	Daños a la imagen publica	Obstáculo al desempeño laboral
Rho de Spearman	Tecnoestrés			
	Coeficiente de correlación	,251**	,225**	,254**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000

En la tabla 3, se expresa la correlación entre la variable tecnoestrés y las dimensiones de violencia laboral. Especificando que, entre la variable tecnoestrés y la dimensión manipulación para inducir el castigo se registró un ($r = ,251^{**}$; $p < 0,000$), mientras que, con la dimensión daños a la imagen pública se halló un ($r = ,225^{**}$; $p < 0,000$), con la dimensión obstáculo al desempeño laboral se estableció un ($r = ,254^{**}$; $p < 0,000$). Cabe resaltar que los valores entre la variable tecnoestrés y las dimensiones de violencia laboral fueron bajas y con una relación directa, aceptando la hipótesis alterna.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la variable tecnoestrés y las dimensiones de violencia laboral (N=310)

		Manipulación para Inducir el Castigo	Daños a la imagen publica	Obstáculos al desempeño laboral	
Rho de Spearman	Escepticismo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,188** ,001	,205** ,000	,213** ,000
	Fatiga	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,174** ,002	,179** ,002	,197** ,000
	Ansiedad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,240** ,000	,192** ,001	,212** ,000
	Ineficacia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,228** ,000	,165** ,004	,220** ,000

En la tabla 4, se expresa la correlación entre la dimensión escepticismo y las dimensiones de violencia laboral. Encontrando que, entre la dimensión escepticismo y manipulación para inducir el castigo se registró un ($r=,188^{**}$; $p=<0,001$), asimismo, entre escepticismo y daños a la imagen pública se halló un ($r=,205^{**}$; $p=<0,000$) entre escepticismo y obstáculo al desempeño laboral se estableció un ($r=,213^{**}$; $p=<0,000$). Por otro lado, la relación entre la dimensión fatiga y manipulación para inducir el castigo se obtuvo un ($r=,174^{**}$; $p=<0,002$) mientras que, para fatiga y daños a la imagen pública se logró ($r=,179^{**}$; $p=<0,002$) entre fatiga y obstáculo al desempeño laboral se alcanzó un ($r=,197^{**}$; $p=<0,000$).

Por otra parte, la relación entre la dimensión ansiedad y manipulación para inducir el castigo de la variable violencia laboral se halló ($r=,240^{**}$; $p=<0,000$), entre

ansiedad y daños a la imagen pública se encontró ($r=,192^{**}$; $p<0,001$), entre ansiedad y obstáculo al desempeño laboral se obtuvo un ($r=,212^{**}$; $p<0,000$).

Con respecto a, la dimensión ineficacia y manipulación para inducir el castigo se reportó ($r=,228^{**}$; $p<0,000$), para ineficacia y daños a la imagen pública se halló ($r=,165^{**}$; $p<0,004$), entre ineficacia y obstáculo al desempeño laboral se mostró ($r=,220^{**}$; $p<0,000$), Cabe resaltar que, los valores entre las dimensiones de tecnoestrés y las dimensiones de violencia laboral fueron bajas y con una relación directa para todas las asociaciones. Por ende, se concluye que para el presente objetivo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de tecnoestrés con la variable flexibilidad psicológica (N=310)

		Flexibilidad psicológica	
Rho de Spearman	Escepticismo	Coeficiente de correlación	,103
		Sig. (bilateral)	,071
	Fatiga	Coeficiente de correlación	,134*
		Sig. (bilateral)	,018
Ansiedad	Coeficiente de correlación	,159**	
	Sig. (bilateral)	,005	
Ineficacia	Coeficiente de correlación	-,007	
	Sig. (bilateral)	,897	

En la tabla 5, se estableció la relación entre las dimensiones de tecnoestrés con la variable de flexibilidad psicológica, para ello, entre escepticismo y flexibilidad psicológica no existe una correlación ($r=,103$; $p=>0,071$) lo que indicaría que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Asimismo, entre fatiga y flexibilidad psicológica si existe una correlación ($r=,134^*$; $p<=0,018$), De esta manera, se descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, corroborando la presencia de una relación significativa. baja entre dicha dimensión y dicha variable. Del mismo modo, entre ansiedad y flexibilidad psicológica si existe una correlación ($r=,159^{**}$; $p=<0,005$), por lo que se acepta la hipótesis alterna de estudio, evidenciando que, muestra una relación directa y significativa baja. Por otro lado, entre ineficacia y flexibilidad psicológica no existe una correlación significativa ($r=-,007$; $p=>0,897$) por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 6

Niveles de tecnoestrés en la muestra de estudio (N=310)

		f	%
Tecnoestrés	Nivel bajo	98	31,6
	Nivel moderado	128	41,3
	Nivel alto	84	27,1
	Total	310	100

Considerando las evaluaciones realizadas en este estudio y tomando en cuenta los percentiles 30 y 70, se establecen los siguientes intervalos: Se clasifica como un bajo nivel de tecnoestrés si la puntuación es menor a 76; nivel moderado de tecnoestrés si la puntuación está en el rango de 77 a 86, y se designa como un alto nivel de tecnoestrés si la puntuación supera los 87.

En la Tabla 6, se observa que el nivel moderado es el más frecuente, con un total de 128 registros (41,3%). A continuación, el nivel bajo presenta un total de 98 registros (31,6%), y finalmente, el nivel alto se registra con un total de 84 (27,1%).

Tabla 7*Niveles de violencia laboral en la muestra de estudio (N=310)*

	f	%
	96	31,0
Violencia laboral	131	42,3
	83	26,8
Total	310	100

Nota. N= tamaño de la muestra; f = frecuencia; % = porcentaje

Teniendo en cuenta las calificaciones obtenidas en este estudio y en base a los percentiles 30 y 70, se han establecido los siguientes intervalos: Se clasifica como un bajo nivel de violencia laboral si la puntuación es inferior a 59; un nivel moderado de violencia laboral si la puntuación está en el rango de 60 a 68, y un alto nivel de violencia laboral si la puntuación supera los 69.

En la Tabla 7, se observa que el nivel moderado es el más frecuente, con un total de 131 registros (42,3%). Asimismo, el nivel bajo presenta un total de 96 registros (31,0%), y finalmente, el nivel alto se registra con un total de 83 (26,8%).

Tabla 8*Niveles de violencia laboral en la muestra de estudio (N=310)*

		f	%
Flexibilidad psicológica	Nivel bajo	101	32,6
	Nivel moderado	128	41,3
	Nivel alto	81	26,1
	Total	310	100

Nota. N= tamaño de la muestra; f = frecuencia; % = porcentaje

Teniendo en cuenta las evaluaciones de este estudio y en base a los percentiles 30 y 70, se han establecido los siguientes niveles: Se categoriza como un bajo nivel de flexibilidad psicológica si la puntuación es inferior a 24; se identifica como un nivel moderado de flexibilidad psicológica si la puntuación se encuentra entre 25 y 32, y se clasifica como un alto nivel de flexibilidad psicológica si la puntuación supera los 34.

En la presente tabla 8, se evidencia que el nivel moderado es el más común, con un total de 128 registros (41,3%). A continuación, el nivel bajo presenta un total de 98 registros (31,6%), y, por último, el nivel alto se registra con un total de 84 (27,1%).

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados hallados, se procede a comparar las similitudes o discrepancias con los estudios previamente propuestos; además, se busca refutar estas observaciones mediante la aplicación de modelos y fundamentos teóricos que respalden la investigación. El fenómeno del tecnoestrés se origina por ciertos factores psicosociales relacionándose con los pensamientos, las percepciones y sensaciones desarrollando efectos negativos en nuestro organismo y en el comportamiento por el uso constante de las tecnologías, esto será más frecuente por la cantidad de demandas externas, donde la persona tiene que afrontar día a día (Salanova et al., 2007) considerando que los empleados muestran inestabilidad psicológica, disminución de satisfacción laboral, frustración y falta de interés. Estas conductas también causan incomodidad, estrés, problemas psicológicos, dolor a la víctima afectando la salud de las personas negativamente (Hamzaoglu, et al 2022).

Partiendo de ello, el objetivo general de este estudio fue determinar la relación que existe entre tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023; donde los hallazgos demostraron que no existe correlación entre las tres variables. Sin embargo, existe la relación directa entre tecnoestrés y violencia laboral ($r=,247^{**}$; $p= < 0,000$), entre tecnoestrés y flexibilidad psicológica no existe una correlación significativa ($r= ,097$; $p= > 0,088$) y entre violencia laboral y flexibilidad psicológica existe una relación directa ($r=,391^{**}$; $p=< 0,000$).

En tal sentido, los datos obtenidos presentan semejanzas con lo reportado por Ribeiro et al. (2022) quien desarrollo un estudio en Brasil, con el fin de buscar la correlación entre la violencia laboral y el síndrome de burnout demostrando que dichas variables se correlacionan estadísticamente significativa, y directamente proporcional ($r=0,29$ $p<0,05$). En ese sentido, la comparación entre los resultados permitió inferir que la sobrecarga de trabajo en el individuo, va a generar tensión, ansiedad, agotamiento emocional, presión, hostigamiento terminando en víctima de violencia por parte del jefe superior, por sus compañeros o de alguna persona externa; así como también menciona Betancourt & Cárdenas. (2021) sobre un

estudio entre vulnerabilidad psicosocial, rigidez psicológica y conductas violentas, dando como resultado que la rigidez psicológica se correlaciona con las conductas agresivas evidenciando, una correlación positiva moderada de 0,48 lo que significa que, a mayor rigidez psicológica, mayor agresión física.

Por lo cual, Karasek, (1979), describe su teoría de demanda-control, explicando que el tecnoestrés se basa en demandas tecnológicas y control del consumidor sobre la tecnología; donde la sobrecarga de trabajo en el individuo, va ir generando insatisfacción, tensión, ansiedad y desmotivación; sin embargo el colaborador tiene la libertad de decidir frente al uso de la tecnología para trabajar bajo presión, teniendo en cuenta que, la tensión aumentara a medida que acrecientan las exigencias laborales. Tiempo después por (Johnson y Hall, 1988) identificaron otra característica como el modelo apoyo social, refiriéndose a la interacción entre compañeros y supervisores por las altas demandas tecnológicas, bajo control y poco apoyo será estresante para el colaborador y la empresa, produciendo rigidez psicológica como fatiga, depresión, ansiedad y enfermedades físicas. Además, (Leymann & Gustafsson, 1996) indica que, la conducta hostil, hostigamientos constantes por parte de una o varias personas hacia un individuo, que, como consecuencia de ello, la víctima es llevado a una situación de soledad prolongada por falta de comunicación en el ámbito laboral.

Para el primer objetivo específico, se estableció la correlación entre la variable tecnoestrés y las dimensiones de violencia laboral. Especificando que, la dimensión manipulación para inducir el castigo ($r = ,251^{**}$; $p < 0,000$), daños a la imagen pública ($r = ,225^{**}$; $p < 0,000$) y obstáculo al desempeño laboral ($r = ,254^{**}$; $p < 0,000$) se relacionan de manera significativa y directa con dicha variable. De esta manera se resalta que ante un mayor problema de adaptación a la tecnología va generar mayores problemas psicosociales en el trabajador, causándoles perjuicios hasta sentirse acosados, el cual dificultara desempeñarse adecuadamente en el trabajo.

Estos resultados son similares a Moya, (2017) quien considera que el acoso psicológico puede ocasionar perjuicios, afectando no solo al empleado directamente involucrado, sino también a su familia, a la organización y a la sociedad en general. Las repercusiones para el empleado afectado abarcan aspectos psíquicos, como, baja autoestima, fobias, sentimiento de culpa, percepción constante de peligro,

agresividad, dolores musculares, dolores de cabeza, etc. También genera ciertas consecuencias para la empresa como disminución de la productividad. Así como también Cuevas (2018). Indica que, puede causar falta de concentración, irritabilidad, poca tolerancia, sentimiento de acoso por los superiores.

Así también, al identificar la relación entre las dimensiones de tecnoestrés con las dimensiones de violencia laboral, se logró evidenciar que entre la dimensión escepticismo y manipulación para inducir el castigo ($r=,188^{**}$; $p<0,001$), daños a la imagen pública ($r=,205^{**}$; $p<0,000$) y obstáculo al desempeño laboral ($r=,213^{**}$; $p<0,000$). Asimismo, la relación entre la dimensión fatiga y manipulación para inducir el castigo ($r=,174^{**}$; $p<0,002$) daños a la imagen pública ($r=,179^{**}$; $p<0,002$) y obstáculo al desempeño laboral ($r=,197^{**}$; $p<0,000$). Del mismo modo, la relación entre la dimensión ansiedad y manipulación para inducir el castigo se halló ($r=,240^{**}$; $p<0,000$), daños a la imagen pública se encontró ($r=,192^{**}$; $p<0,001$), y obstáculo al desempeño laboral se obtuvo un ($r=,212^{**}$; $p<0,000$). Con respecto a, la dimensión ineficacia y manipulación para inducir el castigo se reportó ($r=,228^{**}$; $p<0,000$), daños a la imagen pública ($r=,165^{**}$; $p<0,004$), y obstáculo al desempeño laboral se mostró ($r=,220^{**}$; $p<0,000$) se relaciona de manera significativa y directa para todas las asociaciones.

A partir de estos resultados, se deduce que los trabajadores que trabajan de manera remota mediante el uso constante de la tecnología generara mayor distanciamiento, cansancio, agotamiento, angustia y hasta tener la idea de no poseer la habilidad para el uso de aparatos electrónicos, estando expuestos a ser violentados por medio de la manipulación, impedimentos a desempeñarse en el trabajo y dañando su personalidad. Siendo ello avalado por Atanasoff y Venable, (2017). Quienes consideran que los síntomas somáticos del tecnoestrés son fatiga, dolores articulares, problemas para conciliar el sueño, elevación de la presión arterial, estrés, entre otros problemas. Asimismo, González y Pérez, (2019) revelan que el individuo puede sufrir de ansiedad, poca satisfacción laboral, lo que puede provocar problemas psicosociales, afectando a la organización por el bajo desempeño de los trabajadores. En tal sentido, (Baker, 2003) deduce que la violencia laboral se trata de padecer ciertas humillaciones, inseguridades, intimidaciones, en el centro de trabajo. Este se ve acrecentado por factores como

renovación de personal, plantillas insuficientes, excesos de trabajo, contrataciones inoportunas, comunicación inadecuada, mala gestión, e insuficiente respuesta a los acontecimientos violentos.

De tal manera, Leymann (1996), en su teoría hostigamiento laboral denomina estrategias primarias para perjudicar a un profesional, y consisten en: limitar su comunicación, donde el acosador dicta lo que está permitido o prohibido, aprovechándose de su autoridad al interrumpirlo al hablar o al impedirle expresarse; restringir su interacción social, donde el acosador evita dirigirse a la víctima y se asegura de que los demás miembros de la organización también lo hagan, generando así un aislamiento del individuo respecto a sus colegas; difamarlo frente a sus compañeros, mediante bromas inapropiadas o insultos que degradan la imagen del afectado ante su entorno laboral; desacreditar su competencia laboral y profesional, asignándole tareas por debajo o por encima de su nivel de habilidad, buscando resaltar sus fallos en el desempeño; y comprometer su salud, donde el hostigamiento psicológico sufrido por la víctima ya empieza a manifestarse en consecuencias psicosomáticas.

En cuanto, a las dimensiones de tecnoestrés y su relación con la variable de flexibilidad psicológica, se demostró que entre escepticismo y flexibilidad psicológica no existe una relación ($r=,103$; $p=>0,071$), entre fatiga y flexibilidad psicológica si existe una relación directa y significativa baja ($r=,134^*$; $p<=0,018$). Del mismo modo, entre ansiedad y flexibilidad psicológica si existe una relación directa y significativa baja ($r=,159^{**}$; $p<0,005$), Por otro lado, entre ineficacia y flexibilidad psicológica no existe una relación significativa ($r=-,007$; $p=>0,897$). Al igual que, Strosahl et al. (2012) identifican tres procesos centrales de la flexibilidad psicológica. De acuerdo a los autores, si alguno de estos procesos enfrenta dificultades, la flexibilidad psicológica se afectaría negativamente. El primero es la Apertura, que se relaciona con la capacidad de experimentar y observar nuestras experiencias privadas como partes integrales de nosotros mismos, también posibilita ajustar nuestras acciones de acuerdo con nuestras creencias y valores. La Conciencia, como segundo proceso, implica la habilidad de permanecer en el presente, adoptando una perspectiva más amplia con respecto a nuestros problemas. Ello nos permite ser conscientes del momento actual y tomar distancia

para evaluar la situación en un contexto más amplio, adaptándonos a las demandas del entorno y el tercer proceso es el compromiso, que se refiere a la capacidad de mantener nuestros comportamientos alineados con lo que valoramos personalmente, incluso cuando la situación se vuelve desafiante. Asimismo, Hayes, Strosahl y Wilson, (2015). En su teoría terapia de aceptación (ACT) lo describen como un modelo central de terapia, entendiéndose como la habilidad para mantener la conciencia y la apertura hacia el momento presente y nuestras experiencias personales, como pensamientos, emociones, sensaciones fisiológicas y recuerdos.

Haciendo énfasis que dentro del entorno laboral la flexibilidad psicológica, se trata de comunicar en el momento los sentimientos y pensamientos que se tenga, sin la necesidad de protegerse de ellos y dependiendo en la situación que nos encontremos. (Bond et al., 2011; Hayes, Luoma, Bond, Masuda y Lillis, 2006). Sin embargo, la humanidad muestra una inclinación hacia superar lo natural y eludir cualquier situación que parezca incómoda. De manera paradójica, a pesar de los esfuerzos por crear un entorno más cómodo, a la vez pueden estar abrumadas por el sufrimiento generado en el mismo contexto cultural diseñado para promover la felicidad. (Luciano,2016).

En cuanto a los niveles de tecnoestrés se logró evidenciar que el nivel moderado es el más frecuente, con un total de 128 personas (41,3%), el nivel bajo presenta un total de 98 participantes (31,6%), y el nivel alto se registra con un total de 84 (27,1%). Estos resultados son respaldados por Sánchez (2020) quien encontró que el 17,5% de trabajadores experimenta un bajo nivel de acoso laboral, el 57,5% se encuentra en un nivel medio y el 55% muestra un alto nivel de dignidad en el trabajo. Además, percibieron maltrato verbal y conductas agresivas para la condición laboral. Se especificó que existe una relación altamente significativa ($RS=0.818$; $p<0.01$). Así también, Cajica (2022) encontró un aumento en los niveles de estrés laboral; antes de la implementación del teletrabajo, se registraba un 35.6%, clasificado como estrés medio en el límite inferior. Después de la implementación del teletrabajo, se observó un aumento a un 39.7%, a pesar de este aumento, el nivel de estrés laboral permanece en la categoría de estrés medio.

Así también, al identificar los niveles de violencia laboral se evidencio que el nivel moderado es el más frecuente, con un total de 131 trabajadores (41,3%). Asimismo, el nivel bajo presenta un total de 96 individuos (31,0%), y finalmente, el nivel alto se registra con un total de 83 (26,8%) en comparación con Peña, et al, (2021) detalla que al laborar a distancia y realizar actividades de la casa causa cansancio físico y mental, en las féminas, también puede recibir gritos por parte de su conyugue al no hacer las cosas bien, siendo más propensas a sufrir violencia psicológica (11.1%) en comparación con los hombres (5.92%).

Por otro lado, al identificar los niveles de flexibilidad psicológica se demostró que el nivel moderado es el más común, con un total de 128 personas (41,3%). A continuación, el nivel bajo presenta un total de 98 registros (31,6%), y, por último, el nivel alto se registra con un total de 84 (27,1%). Bajo los planteamientos por Doorley et al., (2020). Consideran que la flexibilidad solo resulta satisfactoria cuando contribuye de manera efectiva al éxito de metas personales significativas. En cuanto a las limitaciones para el desarrollo de la investigación, fueron la cantidad de artículos o trabajos que se puedan usar como antecedentes, la mismas que fueron escasas, puesto que no median las variables o la población presentes en esta investigación. por otro lado, no se hallaron datos exactos sobre la cantidad de personas que laboran de manera remota en Lima.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados en primera instancia, se logró las siguientes conclusiones.

PRIMERA: Existe una relación directa entre tecnoestrés y violencia laboral ($r=,247^{**}$; $p= < 0,000$), entre tecnoestrés y flexibilidad psicológica no existe una correlación significativa ($r= ,097$; $p= > 0,088$) y entre violencia laboral y flexibilidad psicológica existe una relación directa ($r=,391^{**}$; $p=< 0,000$).

SEGUNDA: Existe una relación directa y estadísticamente significativa para todos los datos asociados entre la variable tecnoestrés y las dimensiones de la variable violencia laboral, en la dimensión manipulación para inducir el castigo ($r= ,251^{**}$; $p< 0,000$), en daños a la imagen pública ($r=,225^{**}$; $p<0,000$) y en obstáculo al desempeño laboral ($r=,254^{**}$; $p<0,000$).

TERCERO: Existe una relación directa entre las dimensiones de tecnoestrés y las dimensiones de violencia laboral

CUARTO: Se identificó que existe la relación directa baja y estadísticamente significativa entre las dimensiones fatiga, ansiedad de tecnoestrés con la variable de flexibilidad psicológica. Sin embargo, entre los componentes escepticismo, ineficacia de tecnoestrés con la variable de flexibilidad psicológica no existe relación.

QUINTO: Se identificó los niveles de tecnoestrés en la muestra de estudio destacando el nivel moderado con 128(41,3%)

SEXTO: Se identificó los niveles de violencia laboral en la muestra de estudio destacando el nivel moderado con 131 (42,3%)

SÉPTIMO: Se identificó los niveles de flexibilidad psicológica en la muestra de estudio destacando el nivel moderado con 128 (41,3%).

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos y conclusiones señaladas se recomienda lo siguiente:

PRIMERA: Se sugiere realizar el estudio con una muestra con mayor proporción de participantes, para generalizar los resultados. Asimismo, se recomienda realizar el estudio con una población diferente, ya sea con estudiantes universitarios o escolares.

SEGUNDA: Se sugiere realizar mayores estudios con variables sociodemográficas distintas, como la situación económica, el nivel educativo, puesto de trabajo, lugar de procedencia, entre otras, con la intención de ampliar lo encontrado en la muestra de investigación.

TERCERA: Se recomienda seguir realizando estudios sobre la variable flexibilidad psicológica, analizando su relación con otras variables, o con las variables tecnoestrés o violencia laboral.

REFERENCIAS

- Andrés, M. (2022). Efectos psicosociales del teletrabajo. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/55831/TFG-L3219.pdf?sequence=1>
- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 444-452. <https://tinyurl.com/2ckmr6xr>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1, 66-78. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Atanasoff, L., & Venable, M. (2017). Technostress: Implications for adults in the workforce. *The career development quarterly*, 65(4), 326-338. <https://scihub.se/https://doi.org/10.1002/cdq.12111>
- Baker, J. (2003). La violencia en el trabajo. *Educación obrera*, 4(133), 5-8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/document/publication/wcms_117581.pdf
- Betancourt Herrera, H. A., & Cárdenas Marín, M. J. (2021). Vulnerabilidad psicosocial, rigidez psicológica y su relación con conductas violentas en adultos. <https://repositorio.konradlorenz.edu.co/bitstream/handle/001/4808/902171337%20-%20902171415%20RAI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bond, F., et al. (2011). Preliminary Psychometric Properties of the Acceptance and Action Questionnaire–II: A Revised Measure of Psychological Inflexibility and Experiential Avoidance. *Behavior Therapy*, 42(4), 676–688. <https://scihub.se/10.1016/j.beth.2011.03.007>
- Cajica, D. (2022). *El estrés laboral causado por el teletrabajo en los colaboradores de la firma Kaizen Asesores en Calidad y Servicio SC* (Master's thesis, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla). <https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/22f0f1a2-84d1-41c3-88ca-2c06fbeeecdee/content>

- Carrión, M., López, F., & Pando, M. (2007). Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-ER). [https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/38941/1/Carri%
c3%b3n_Inventario2007_Resumen.pdf](https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/38941/1/Carri%c3%b3n_Inventario2007_Resumen.pdf)
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>
- Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. (28 de agosto de 2020). Código de Ética en Investigación. Resolución de Consejo Universitario N°0262-2020/UCV. Trujillo. <https://tinyurl.com/2zxfop9>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de Ética y Deontología. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco legal/codigo de etica y deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Cuervo, T., Orviz, N., Arce, S., & Fernández, I. (2017). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: Revisión bibliográfica a partir de la Web of Science. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(1), 18-25. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n1/1578-2549-aprl-21-01-18.pdf>
- Cuevas, C. (2018). Algunos antecedentes conceptuales acerca del síndrome tecnoestrés del capital humano en las organizaciones. *Revista ciencia administrativa*,(6),142-158 <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/01/Vol6-2018-Especial.pdf>.
- Díaz, M & Rojas, Y. (2021). Relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68435/D%
c3%adaz_ZMM-Rojas_AYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68435/D%c3%adaz_ZMM-Rojas_AYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Doorley, J. et al (2020). Psychological flexibility: What we know, what we do not know, and what we think we know. *Soc Personal Psychol Compass*, 14, 1-11 <https://sci-hub.se/10.1111/spc3.12566>
- García, M, Solís, L & Unda,S. (2022). Tecnoestrés en docentes universitarios en el marco de la pandemia COVID-19. *EDU REVIEW. International Education and*

Learning Review/Revista Internacional De Educación y Aprendizaje, 10(1), 1-14. <https://journals.eagora.org/revEDU/article/view/3036/1849>

Gaupp, R., Walter, M., Bader, K., Benoy, C. y Lang, UE (2020). Un taller de terapia de aceptación y compromiso (ACT) de dos días aumenta la presencia y el funcionamiento laboral en los trabajadores de la salud. *Fronteras en psiquiatría*, 11, 861. <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00861>

Gonzales, S., & Pérez, S. (2019). Tecnoestrés docente: el lado opuesto de la utilización de las nuevas tecnologías por los Docentes del Nivel Medio. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 8(1), 21-35. <http://revista.unibe.edu.py/index.php/rcei/article/view/205/264>

Hayes, S, Strosahl, K., & Wilson, K. (2015). *Terapia de Aceptación y Compromiso: Proceso y Práctica del Cambio Consciente (Mindfulness) Desclée de Brouwer*. <https://tinyurl.com/2pqdkjrg>

Hayes, S. (2019). *A Liberated Mind: The essential guide to ACT*. Random House. <https://n9.cl/582ib>

Hayes, S, et al. (2006). Behaviour research and therapy. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 1-25. <https://sci-hub.se/10.1016/j.brat.2005.06.006>

Hamzaoglu, N., Yayak, A., & Turk, B. (2022). Evaluation of mobbing perception levels of health employees. *Health Services Management Research*, 35(2), 74-82. <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1177/09514848211001689>

Hernández, F., y et al. (2014). Análisis de datos cuantitativos. <https://es.slideshare.net/CarmenFB/analisis-de-datos-cuantitativos-57386392>

Hernandez, R; Fernández, C & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. 6a Edición.

Johnson, J & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, 78(10), 1336-1342. <https://sci-hub.se/10.2105/AJPH.78.10.1336>

- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308. <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.2307/2392498>
- Landi, G., Pakenham, K. I., Crocetti, E., Tossani, E., & Grandi, S. (2022). The trajectories of anxiety and depression during the COVID-19 pandemic and the protective role of psychological flexibility: A four-wave longitudinal study. *Journal of Affective Disorders*, 307, 69-78. <http://tinyurl.com/ynlspz9l>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 251-275. <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1080/13594329608414858>
- Lizama, N. (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? El comercio. <http://tinyurl.com/2qoptmpr>
- Luciano, C. (2016). Evolución de ACT. *Análisis Y Modificación De Conducta*, 42(165-66). <https://doi.org/10.33776/amc.v42i165-66.2791>
- Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2011). Tecnoestrés: Guías de intervención. Síntesis. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2011_Llorens-Salanova-Ventura-Tecnoestres.pdf
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). Remote working: Personality and performance research results. Accessed: Apr, 21, 2021. <https://tinyurl.com/2l3nylqj>
- Marín, V. & Piñeros M. (2017). Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 6 (3), pp. 20-25. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4927/4213

- Martínez, R. (2018). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Aceptación y Acción II (AAQ-II) en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4112>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
- Montoya, S. (2020). Agresión y su relación con flexibilidad psicológica, ira y hostilidad en estudiantes universitarios de 18 a 30 años (Doctoral dissertation, Escuela de Posgrados). <https://repositorio.konradlorenz.edu.co/bitstream/handle/001/2358/Tesis-911181015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moya, A. (2017). Los riesgos psicosociales en el trabajo. https://crea.ujaen.es/bitstream/10953.1/6385/1/TFG_FINAL_Alejandro_Moya_Buendia.pdf
- Nicaragua, E. (2018). Metodología de la investigación e investigación aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. *Revista de La Universidad Autónoma*, 1,1-89. <http://tinyurl.com/2pyjsurk>
- Nimrod, G. (2018). Technostress: measuring a new threat to well-being in later life. *Aging & mental health*, 22(8), 1086-1093. <https://scihub.se/https://doi.org/10.1080/13607863.2017.1334037>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pando, M, et al (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-Pando). *Enseñanza e investigación en Psicología*, 11(2), 319-332. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211208.pdf>
- Pantoja, A., Navarrete, A., Zambrano, C & Matabancho, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad

- pública. Universidad y Salud, 22(2), 137-147.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4428/6053>
- Peña, E; et al. (2021). Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Maskana*, 12(2), 11-18.
<https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/maskana/article/view/3865/2847>
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, (18), 111-122
<http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a12.pdf>
- Petronio, S. & Rodrigo, N. (2023) Tecnoestrés y agotamiento emocional laboral en adultos que utilizan plataformas digitales en su trabajo
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668471>
- Pillinger, J. (2017). Violence and harassment against women and men in the world of work. Geneva: International Labor Organisation.
http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf
- Quino,H. (2020). Percepción del enfermero sobre la violencia del usuario externo y el estrés laboral de un hospital público, Lima 2019.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43687/Quino_B_H.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ragu-Nathan, TS, Tarafdar, M.; Ragu-Nathan, B. & TU, Q. (2008). The consequences of Technostress for end users in organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433.
<https://sci-hub.se/10.1287/isre.1070.0165>
- Ramos, M. (2018). Actos de violencia y estrés en el trabajo: análisis jurídico y marco europeo de prevención y protección. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*,19-44.<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1626/1264>
- Ribeiro, B; et al (2022). Association between burnout syndrome and workplace violence in teachers. *Acta paulista de enfermagem*, 35, eAPE01902.
<https://www.scielo.br/j/ape/a/Ts85qpLxCSj6wLLyd3YrjNM/?format=pdf&lang=en>

- Ruiz, C; Valenzuela, M (2022) Metodología de la investigación *Fondo Editorial Universidad Nacional Autónoma de Tayaaja Daniel Hernández Morillo (UNAT)*<https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/download/4/5/13?inline=1>
- Salanova, M. (2003). Working with technologies and coping with technostress: the role of efficacy beliefs. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-246. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2003_Salanova.pdf
- Salanova, M; Llorens, S y Cifre, E. (2007). Efectos del tecnoestrés en las creencias de eficacia y el burnout docente: un estudio longitudinal. *Revista de Educación Ocupacional*, 21(39), 13-38. <http://tinyurl.com/254btdpp>
- Salanova, M, Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. (2017). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. <https://preventoronline.com/imagesbd/down/Tecnoestr%C3%A9s%20concepto,%20medida%20e%20intervenci%C3%B3n%20psicosocial.pdf>
- Sánchez, J. (2020). El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno regional de Tumbes-2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%C3%A1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Strosahl, K., Robinson, P., & Gustavsson, T. (2012). Brief Intervention for Radical Change Principles and Practice of Focused Acceptance & Commitment Therapy. Oakland: New Harbinger Publications, Inc <http://tinyurl.com/ypesdva0>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27. <https://sci-hub.se/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Tacy, J. (2016). Technostress: A concept analysis. *Online Journal of Nursing Informatics*, 20(2). https://www.researchgate.net/publication/316504681_Technostress_A_concept_analysis

Tarafdar, M., Cooper, C., y Stich, J. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6- 42. <https://scihub.se/https://doi.org/10.1111/isj.12169>

Vázquez, G. (2013). Las nuevas tecnologías y su impacto en el trabajo: análisis de un estudio de caso (UTE). https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/26396/1/TS_V%C3%A1zquezGonzalo.pdf

Vivas S, et al.(2022). Tecnoestrés y trabajo remoto: aportes multidisciplinarios. Bogotá D.C. - Colombia http://23.88.57.176/bitstream/10656/15290/1/Libro_Tecnoestres%20%20trabajo%20remoto.%20aportes%20multidisciplinarios_2022.pdf

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Tecnoestrés	El tecnoestrés es un estado psíquico con efectos negativos de tipo fisiológico y actitudinal, relacionado al uso constante o excesivo de las nuevas tecnologías, sin embargo, depende de la representación ideológica que se tiene acerca de las demandas externas y la capacidad de afrontamiento para restablecer el equilibrio de la persona. (Salanova, Llorens y Cifre, 2017).	Puntajes directos obtenidos a partir del uso del cuestionario de tecnoestrés RED TIC en los colaboradores	Escepticismo	Es la actitud de indiferencia, distanciamiento, evasión y negación que provoca pensamientos negativos en relación al uso de la tecnología.	(1, 2, 3, 4)	0) Nada 1) Casi nada 2) Raramente 3) Algunas veces 4) Bastante 5) Con frecuencia 6) Siempre (Intervalo)
			Fatiga	Son aquellos sentimientos de cansancio y agotamiento ya sea psicológico y mental a partir de la interacción laboral.	(5, 6, 7, 8)	
			Ansiedad	Hace referencia a la activación fisiológica que genera tensión y malestar en base al uso de las tecnologías con pensamientos negativos sobre sus capacidades.	(9, 10, 11, 12)	
			Ineficacia	Son aquellas creencias que se tienen acerca de la autoeficacia, es decir la falta de habilidad para utilizar las tecnologías por la falta de habilidad o conocimiento.	(13, 14, 15, 16)	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Violencia laboral	Violencia laboral es el maltrato frecuente en el ámbito laboral físico o psicológico entre una o más personas hacia un individuo. (Leyman , 1990	Para medir esta variable, se usará el Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el trabajo (IVPAT) de Pando,(2006)	Manipulación para inducir al castigo (MIC) Daños a la imagen pública (DIP) Obstáculos al desempeño laboral (ODL)	<ul style="list-style-type: none"> ● Ignorado ● Poca información Manipulación Desvalorización ● Castigos ● Impedimento de comunicación ● Ataques verbales ● Tareas excesivas ● Críticas destructivas ● Ataques a la reputación Ridiculización ● Burlas ● Rumores maliciosos Ignoran los éxitos Interrupción al hablar Impedimento para expresarse ● Menosprecio ● Ignoran la presencia ● Trabajo a corto plazo. ● Trabajo con experiencia no obtenida. <ul style="list-style-type: none"> ● Falta de capacitación ● Bloqueo de asenso 	<p>Escala Likert</p> <p>0: Nunca</p> <p>1: Casi nunca</p> <p>2: Algunas veces</p> <p>3: Frecuentemente</p> <p>4: Muy frecuentemente</p>

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Flexibilidad psicológica	Flexibilidad psicológica es «la capacidad de sentir y de pensar con apertura mental, de asistir voluntariamente a la experiencia del momento presente y de avanzar en las direcciones que son importantes para nosotros, (Hayes, 2020).	La evitación experiencial será medida con el Cuestionario de Aceptación y Acción II versión peruana adaptada (Martínez, 2018) del Acceptance and Action Questionnaire– II de Hayes (2004)	el instrumento no presenta dimensiones.	El instrumento no presenta indicadores.	El cuestionario está compuesto por 7 ítems de opción múltiple: 1: Completamente falso 2: Rara vez cierto 3: Algunas veces cierto 4: A veces cierto 5: Frecuentemente cierto 6: Casi siempre cierto 7: Completamente cierto El resultado total del test se da al sumar las puntuaciones de cada ítem. Ítems (Nivel de medición ordinal)

ANEXO 2 CUESTIONARIO DE TECNOESTRÉS RED TIC

Marisa Salanova, Susana Lorens y Eva Cifre

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de trabajo: _____

Vamos a exponer a continuación que nos hará conocer, aproximadamente, nuestra situación en relación con el tecnoestrés causadas por el mal uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

¿Cómo se siente cuando utiliza Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en su trabajo) Utilice la siguiente escala de respuestas y marque con una X

NADA	CASI NADA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	BASTANTE	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan menos	0	1	2	3	4	5	6
2	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC	0	1	2	3	4	5	6
3	Soy más cínico respecto de la contribución de las tecnologías en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado (a)	0	1	2	3	4	5	6
7	Estoy tan cansado (a) cuando acabo de trabajar con ellas que no puedo hacer nada más.	0	1	2	3	4	5	6
8	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
9	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las mismas	0	1	2	3	4	5	6
11	Dudo a la hora de usar TIC por miedo a cometer errores	0	1	2	3	4	5	6
12	El trabajar con ellas me hace sentir incomodo, irritable e impaciente	0	1	2	3	4	5	6
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
14	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de comunicación	0	1	2	3	4	5	6
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
16	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC	0	1	2	3	4	5	6

INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO)

El cuestionario que está usted a punto de contestar tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo, para ello se requiere que conteste en las dos columnas con el número que corresponde a la respuesta que desea dar. La primera, que es la columna (A), indica con qué frecuencia le ocurre lo que se pregunta, y la segunda columna (B) se refiere a la frecuencia con la que le ocurre a usted en relación con sus compañeros. En ambos casos tiene que tener presente si ha sucedido o está sucediendo durante los últimos doce meses.

Respuestas:

(nunca = 0 , casi nunca = 1, algunas veces = 2, frecuentemente = 3, muy frecuentemente = 4)

PREGUNTAS		A	B
1	Recibo ataques a mi reputación		
2	Han tratado de humillarme a ridiculizarme en publico		
3	Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas		
4	Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		
5	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		
6	Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo		
7	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores.		
8	Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumnias contra mi persona		
9	Se desvalora mi trabajo y nunca se reconoce que haya hecho algo bien		
10	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11	Se castigan mis errores de forma desmedida		
12	Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/ o con otras áreas de la empresa		
13	Se me interrumpe continuamente cuando trata de hablar		
14	Se me impide expresarme		
15	Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo		
16	Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén, menosprecio, etc)		
17	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera)		
18	Me asignan sin cesar tareas nuevas		
19	Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo		
20	Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas		
21	Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros		
22	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo		

CUESTIONARIO DE ACEPTACIÓN Y ACCIÓN II (AAQ - II)

(adaptado por Renzo Martínez Munive)

A continuación, encontrará una lista de frases. Por favor indique que tan cierta es cada una para usted marcando con una (X) el número que le parezca adecuado de a escala que se encuentra a la derecha de cada frase. No hay respuestas buenas o malas, ni preguntas engañosas. Asegúrese de contestar todas las frases.

Use como referencia la siguiente escala para hacer su elección:

Use como referencia la siguiente escala para hacer su elección:

1	2	3	4	5	6	7
Completamente falso	rara vez cierto	Algunas veces cierto	a veces cierto	Frecuentemente cierto	Casi siempre cierto	Completamente cierto

1	Mis recuerdos y experiencias dolorosas me dificultan vivir una vida que pudiera valorar	1	2	3	4	5	6	7
2	Evito o escapo de mis sentimientos	1	2	3	4	5	6	7
3	Me preocupa no poder controlar mis sentimientos y preocupaciones	1	2	3	4	5	6	7
4	Mis recuerdos dolorosos me impiden tener una vida satisfactoria	1	2	3	4	5	6	7
5	Mis emociones me causan problemas en la vida	1	2	3	4	5	6	7
6	Me parece que la mayoría de la gente maneja su vida mejor que yo	1	2	3	4	5	6	7
7	Mis preocupaciones obstaculizan mi superación	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO 3

PRUEBA DE NORMALIDAD A TRAVES DE KOLGOMOROV – SMIRNOV DE LOS INSTRUMENTOS (N= 310)

	Tecnoestrés	Violencia laboral	Flexibilidad psicológica
Z de Kolmogorov-Smirnov	0.136	0.137	0.087
Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000

En la siguiente tabla se demostró que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov arrojó un valor de significancia ($p < 0.000$), indicando que los datos en las variables son significativamente inferiores a 0.05. Esto señala que todos los datos son de naturaleza no paramétrica debido a una distribución no normal. En este aspecto, se empleó el estadístico Rho de Spearman para calcular las correlaciones.

ANEXO 4

DATOS DESCRIPTIVOS DE TECNOESTRÉS, VIOLENCIA LABORAL Y FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA (N=310)

	Tecnoestrés	Violencia laboral	Flexibilidad psicológica
Media	78,87	61,95	27,99
Mediana	82,00	63,00	29,00
Desv. Estándar	12,614	12,493	7,693
Asimetría	-2,023	-1,630	-,032
Curtosis	5,504	4,571	,030
Mínimo	18	6	7
Máximo	96	88	49

En la presente tabla se muestra el análisis descriptivo de las variables, precisando que, en el tecnoestrés la media aritmética oscila entre 78,87. Respecto a la mediana aritmética se obtuvo un valor de 82,00; para la desviación estándar se consiguió un valor de 12,614; mientras que, la asimetría oscila un rango de -2,023 y la curtosis muestra un rango de 5,504. Asimismo, para la violencia laboral se reportó una media aritmética de 61,95; con una mediana aritmética de 63,00; logrando una desviación estándar de 12,493; con asimetría de -1,630 y para la curtosis se logró un rango de 4,571. Por otro lado, en la flexibilidad psicológica se mostró una media aritmética de 27,99; con una mediana aritmética de 29,00; obteniendo una desviación estándar de 7,693; mostrando una asimetría que oscila entre -,032 y una curtosis de ,030.

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023

Investigadores:

- Atanacio Barboza, Luis Alfredo (orcid.org/0000-0003-2509-5555)
- Huaroto Stuart, Dina Luz (orcid.org/0000-0002-9142-6669)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

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: “Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará de manera virtual mediante cuestionario de Google forms. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación anónima

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):

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):

No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados serán anónimos y sin tener forma de identificarlo. 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 el Investigadores:

- Atanacio Barboza, Luis Alfredo, email: Latanacioba@ucvvirtual.edu.pe
- Huaroto Stuart, Dina Luz, email: dhuarotos@ucvvirtual.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:

Anexo 6: REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:
Atanacio Barboza, Luis Alfredo (orcid.org/0000-0003-2509-5555)
Huarco Stuart, Dina Luz (orcid.org/0000-0002-9142-6569)

ASESOR:
Dr. José Vallejos Saldarriaga (orcid.org/0000-0001-9053-1428)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Violencia

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.svce.edu.pe	6 %
2	Entregado a Universidad...	5 %
3	hdl.handle.net	1 %
4	Entregado a BENEERL...	<1 %
5	pesquisa.bvsalud.org	<1 %
6	repositorio.svce.edu.pe	<1 %
7	publicaciones sociales...	<1 %
8	www.biblioteca.com.ult...	<1 %
9	unilib.us	<1 %
10	Entregado a Universidad...	<1 %
11	www.slideshare.net	<1 %

ANEXO 7: AURORIZACIÓN DEL USO DE LOS INSTRUMENTOS

Autorización del uso del Inventario de violencia laboral y acoso en el trabajo IVAPT



Luis Atanacio <laba.198912@gmail.com>

2 jun 2023, 17:58 (hace 4 días)



para manolo777

Muy buenas tardes

Le saluda Luis Alfredo Atanacio Barboza identificado con DNI 45713577 que junto a Dina Luz Huaroto Stuart identificada con DNI 70523909, estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo, Lima Perú, venimos realizando una investigación titulada "Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que laboran de manera remota en Lima 2023", con el fin de obtener el grado de licenciados en psicología, por tal motivo, le solicitamos su autorización para el uso del IVAPT en nuestra investigación. Estaremos a la espera de su respuesta, muchas gracias.

Sin otro particular, me despido.



Manuel Pando

2 jun 2023, 18:49 (hace 4 días)

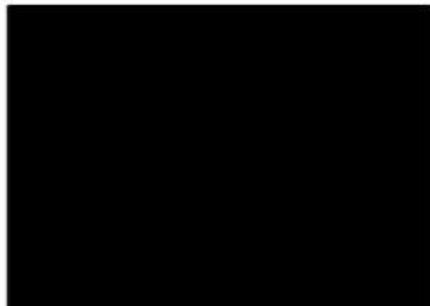


para mi

Hola Luis

Con gusto pueden usar el IVAPT para la investigación que mencionas, les invito a publicar sus resultados en nuestra Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica.

[PIENSO | Revista](#)



PIENSO | Revista

Autorización del uso del Cuestionario RED TIC

Autorización para el uso del Cuestionario RED TIC



Luis Atanacio <laba.198912@gmail.com>

vie, 2 jun, 18:09 (hace 2 días)



para salanova@ujles ▾

Muy buenas tardes

Le saluda Luis Alfredo Atanacio Barboza identificado con DNI 45713577 que junto a Dina Luz Huaroto Stuart identificada con DNI 70523909, estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo, Lima Perú, venimos realizando una investigación titulada "Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que laboran de manera remota en Lima 2023" con el fin de obtener el grado de licenciados en psicología, por tal motivo, le solicitamos su autorización para el uso de su cuestionario RED TIC en nuestra investigación. Estaremos a la espera de su respuesta, muchas gracias.

Sin otro particular, me despido.

↩ Responder

➡ Reenviar

Autorización del uso del Cuestionario AAQII

AUTORIZACION PARA EL USO DEL CUESTIONARIO DE ACEPTACION Y ACCION II (AAQ II) Recibidos



Luis Atanacio

6 jun 2023, 10:06 (hace 6 días)



Muy buenos días Le saluda Luis Alfredo Atanacio Barboza identificado con DNI 45713577 que junto a Dina Luz Huaroto Stuart identificada con DNI 70523906, estuda



Renzo Martinez Munive

10 jun 2023, 22:54 (hace 2 días)



para mí ▾

Estimados colegas,

Muchas gracias por su interés en esta variable y espero que les vaya muy bien en su estudio. Les brindo mi autorización para la aplicación del cuestionario

Hasta luego

Dr. Renzo Martinez Munive

C.Ps.P 17389

Un archivo adjunto • Analizado por Gmail ⓘ



↩ Responder

➡ Reenviar

San Juan de Lurigancho, 08 de junio del 2023

CARTA N°074 - 2023-UCV-CCP/Ps

Señor
Manuel Pando

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a Luis Alfredo Atanacio Barboza, identificado con código:7001140645 y DNI: 45713577 y Dina Luz Huaroto Stuart, identificada con código: 7001118081 y DNI: 70523909, estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: “*Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023*”,el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento:

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT)

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

San Juan de Lurigancho, 08 de junio del 2023

CARTA N°076 - 2023-UCV-CCP/Ps

Señora
Marissa Salanova

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a Luis Alfredo Atanacio Barboza, identificado con código:7001140645 y DNI: 45713577 y Dina Luz Huaroto Stuart, identificada con código: 7001118081 y DNI: 70523909, estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: "*Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023*", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento:

Cuestionario de Tecnoestrés RED TIC

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



San Juan de Lurigancho, 08 de junio del 2023

CARTA N°075 - 2023-UCV-CCP/Ps

Señora
Renzo Martínez Munive

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a Luis Alfredo Atanacio Barboza, identificado con código:7001140645 y DNI: 45713577 y Dina Luz Huaroto Stuart, identificada con código: 7001118081 y DNI: 70523909, estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: "*Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023*", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento:

Cuestionario de Aceptación y Acción II (AAQ II)

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

ANEXO 9: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS MEDIANTE JUECES

Juez 01 : Dr. Murillo Vega Reinaldo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES QUE USAN TECNOLOGÍA CUESTIONARIO DE TECNOESTRÉS RED – TIC

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Escepticismo								
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan menos.	X		X		X		
2	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC	X		X		X		
3	Me siento desconfiado(a) respecto al aporte de las tecnologías en mi trabajo	X		X		X		
4	Dudo de la importancia de mi trabajo con estas tecnologías.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Fatiga								
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando las tecnologías.	X		X		X		
6	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado (a)	X		X		X		
7	Estoy tan cansado (a) cuando acabo de trabajar con las tecnologías que no puedo hacer nada más	X		X		X		
8	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Ansiedad								
9	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías	X		X		X		



10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las tecnologías	X		X		X		
11	Dudo a la hora de usar TIC por miedo a cometer errores	X		X		X		miedo
12	El trabajar con las tecnologías me hace sentir incomodo, irritable e impaciente El trabajar con las tecnologías me hace sentir incomodo, irritable e impaciente	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Ineficacia								
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías	X		X		X		
14	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de comunicación	X		X		X		
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías	X		X		X		
16	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE TECNOESTRES RED TIC"**

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: Murillo Vega Reynaldo

DNI: 08494108

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV; UPIGV	Psicólogo	1982 - 1991
02	UCV	Doctor en Psicología	2018 - 2020

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SPNP	Oficial psicólogo	Lima, Chiclayo, Puno	1990 - 2017	Psicólogo asistencial
02	UPCH	Docente	Chiclayo	2000 - 2011	Docente, Asesor
03	UCV	Docente	Lima	2017 - 2023	Docente, Asesor de Tesis

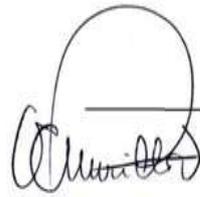
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

09 de septiembre del 2023

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VIOLENCIA LABORAL
INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO (IVAPT – PANDO)**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Manipulación para inducir al castigo (MIC)								
1	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera)	X		X		X		
2	Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	X		X		X		
3	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores.	X		X		X		
4	Se desvaloriza mi trabajo y nunca se reconoce que haya hecho algo bien	X		X		X		
5	Se castigan mis errores de forma desmedida	X		X		X		
6	Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/ o con otras áreas de la empresa	X		X		X		
7	Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	X		X		X		
8	Me asignan sin cesar tareas nuevas	X		X		X		
9	Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Daño a la imagen pública (DIP)								
10	Recibo ataques a mi reputación	X		X		X		
11	Han tratado de humillarme y ridiculizarme en público	X		X		X		
12	Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	X		X		X		

13	Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumnias contra mi persona	X		X		X		
14	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.	X		X		X	x	
15	Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	X		X		X		
16	Se me impide expresarme	X		X		X		
17	Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén, menosprecio, etc)	X		X		X		
18	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Obstáculos al desempeño laboral (ODL)								
19	Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	X		X		X		
20	Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo	X		X		X		
21	Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	X		X		X		
22	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO (IVAPT – PANDO)”

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Murillo Vega Reynaldo

DNI: 08494108

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV; UPIGV	Psicólogo	1982 - 1991
02	UCV	Doctor en Psicología	2018 - 2020

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SPNP	Oficial psicólogo	Lima, Chiclayo, Puno	1990 - 2017	Psicólogo asistencial
02	UPCH	Docente	Chiclayo	2000 – 2011	Docente, Asesor
03	UCV	Docente	Lima	2017 - 2023	Docente, Asesor de Tesis

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

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

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

09 de septiembre del 202

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA
CUESTIONARIO DE ACEPTACIÓN Y ACCIÓN (AAQ – II)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Mis recuerdos y experiencias dolorosas me dificultan vivir una vida que pudiera valorar	X		X		X		
2	Evito o escapo de mis sentimientos	X		X		X		
3	Me preocupa no poder controlar mis sentimientos y preocupaciones	X		X		X		
4	Mis recuerdos dolorosos me impiden tener una vida satisfactoria	X		X		X		
5	Mis emociones me causan problemas en la vida	X		X		X		
6	Me parece que la mayoría de la gente maneja su vida mejor que yo	X		X		X		
7	Mis preocupaciones obstaculizan mi superación	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE ACEPTACIÓN Y ACCIÓN (AAQ – II) (ADAPTADO POR RENZO MARTÍNEZ MUNIVE)”**

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: Murillo Vega Reynaldo **DNI:** 08494108

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV; UPIGV	Psicólogo	1982 - 1991
02	UCV	Doctor en Psicología	2018 - 2020

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SPNP	Oficial psicólogo	Lima, Chiclayo, Puno	1990 - 2017	Psicólogo asistencial
02	UPCH	Docente	Chiclayo	2000 – 2011	Docente, Asesor
03	UCV	Docente	Lima	2017 - 2023	Docente, Asesor de Tesis

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

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

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

09 de septiembre del 2023

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



Juez 02: Diaz Paredes Segundo Rosario



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES QUE USAN TECNOLOGÍA CUESTIONARIO DE TECNOESTRÉS RED – TIC

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Escepticismo								
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan menos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Me siento desconfiado (a) respecto al aporte de las tecnologías de mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Dudo de la importancia de mi trabajo con estas tecnologías	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: Fatiga								
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando las tecnologías	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado (a)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Estoy tan cansado (a) cuando acabo de trabajar con las tecnologías que no puedo hacer nada más	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: Ansiedad								
9	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las tecnologías	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



11	Dudo a la hora de usar TIC por medio a cometer errores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	El trabajar con las tecnologías me hace sentir incomodo, irritable e impaciente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 4: Ineficacia								
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE TECNOESTRES RED TIC"**

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DIAZ PAREDES, SEBASTIÁN ROSARIO DNI: 42150362

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. SAN MARTÍN DE PORRES	Psicología	1984 - 1989
02	UNIV. NAC. SAN MARCOS	EDUCACIÓN	2002 - 2004

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIV. SAN MARTÍN DE PORRES	DOCENTE	LIMA	2012-2014	DOCENTE.
02	UNIV. ST. DOMINGO BORGANO	DOCENTE	LIMA	2013-2014	DOCENTE
03	UNIV. CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA-ESTE	2017-2023	DOCENTE.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

10 de diciembre del 2023

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



Firma y sello
C.Ps.P.: 4517

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VIOLENCIA LABORAL
INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO (IVAPT – PANDO)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Manipulación para inducir al castigo (MIC)								
1	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se desvaloriza mi trabajo y nunca se reconoce que haya hecho algo bien	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Se castigan mis errores de forma desmedida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/ o con otras áreas de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Me asignan sin cesar tareas nuevas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: Daño a la imagen pública (DIP)								
10	Recibo ataques a mi reputación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Han tratado de humillarme a ridiculizarme en público	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

13	Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumnias contra mi persona	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Se me interrumpe continuamente cuando trata de hablar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Se me impide expresarme	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén, menosprecio, etc)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Obstáculos al desempeño laboral (ODL)								
19	Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO (IVAPT - PANDO)"**

Observaciones:

NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: *DIAZ PAREDES, SEGUNDO ROSARIO* DNI: *42150362*

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UNIV. SAN MARTÍN DE PORRES</i>	<i>Psicología</i>	<i>1984 - 1989</i>
02	<i>UNIV. NAC. SAN MARCOS</i>	<i>EDUCACIÓN</i>	<i>2002 - 2004</i>

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>UNIV. SAN MARTÍN D. PORRES</i>	<i>DOCENTE</i>	<i>LIMA</i>	<i>2012 - 2014</i>	<i>DOCENTE</i>
02	<i>UNIV. ST. DOMINGO BISHAN</i>	<i>DOCENTE</i>	<i>LIMA</i>	<i>2013 - 2014</i>	<i>DOCENTE</i>
03	<i>UNIV. CÉSAR VALLEJO</i>	<i>DOCENTE</i>	<i>LIMA - ESTE</i>	<i>2017 - 2023</i>	<i>DOCENTE.</i>

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

10 de diciembre del 2023

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



Firma y sello
C.Ps.P.: *4517*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA
CUESTIONARIO DE ACEPTACIÓN Y ACCIÓN (AAQ – II)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mis recuerdos y experiencias dolorosas me dificultan vivir una vida que pudiera valorar	X		X		X		
2	Evito o escapo de mis sentimientos	X		X		X		
3	Me preocupa no poder controlar mis sentimientos y preocupaciones	X		X		X		
4	Mis recuerdos dolorosos me impiden tener una vida satisfactoria	X		X		X		
5	Mis emociones me causan problemas en la vida	X		X		X		
6	Me parece que la mayoría de la gente maneja su vida mejor que yo	X		X		X		
7	Mis preocupaciones obstaculizan mi superación	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE ACEPTACIÓN Y ACCIÓN (AAQ – II) (ADAPTADO POR RENZO MARTÍNEZ MUNIVE)"**

 Observaciones: NINGUNA

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador: DIÁZ PAREDES, SEGUNDO ROSARIO DNI: 42150362

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<u>UNIV. SAN MARTÍN DE PORRES</u>	<u>PSICOLOGÍA</u>	<u>1984 - 1989</u>
02	<u>UNIV. VAC. SAN MARCO</u>	<u>EDUCACIÓN</u>	<u>2002 - 2004</u>

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<u>UNIV. SAN MARTÍN DE PORRES</u>	<u>DOCENTE</u>	<u>LIMA</u>	<u>2012 - 2014</u>	<u>DOCENTE</u>
02	<u>UNIV. S. DOMINGO BUSTAMANTE</u>	<u>DOCENTE</u>	<u>LIMA</u>	<u>2013 - 2014</u>	<u>DOCENTE</u>
03	<u>UNIV. CESAR VALLEJO</u>	<u>DOCENTE</u>	<u>LIMA - ESTE</u>	<u>2017 - 2023</u>	<u>DOCENTE</u>

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, sentido y alcance.

19 de diciembre del 2023

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


 Firma y sello
C.Ps.P.: 9517.

Juez 03 : Mg. Schmidt Urdanivia Johana Sonia



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES QUE USAN TECNOLOGÍA
CUESTIONARIO DE TECNOESTRÉS RED – TIC**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Escepticismo								
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan menos	X		X		X		
2	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC	X		X		X		
3	Me siento desconfiado (a) respecto al aporte de las tecnologías de mi trabajo	X		X		X		
4	Dudo de la importancia de mi trabajo con estas tecnologías	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Fatiga								
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando las tecnologías	X		X		X		
6	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado (a)	X		X		X		
7	Estoy tan cansado (a) cuando acabo de trabajar con las tecnologías que no puedo hacer nada más	X		X		X		
8	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Ansiedad								
9	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías	X		X		X		
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las tecnologías	X		X		X		



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Dudo a la hora de usar TIC por miedo a cometer errores	X		X		X		
12	El trabajar con las tecnologías me hace sentir incómodo, irritable e impaciente	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Ineficacia								
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías	X		X		X		
14	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de comunicación	X		X		X		
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías	X		X		X		
16	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE TECNOESTRES RED TIC"**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Schmidt Urdanivig, Johana Sonia* DNI: *10296747*

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UNIV. SAN MARTIN DE PORRES</i>	<i>Lic. PSICOLOGIA</i>	<i>1995 - 2000</i>
02	<i>UNIV. CÉSAR VALLEJO</i>	<i>Ing. INT. PSICOLOGIA</i>	<i>2000 - 2002</i>

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>César Vallejo</i>	<i>Docente</i>	<i>SJL</i>	<i>2005 - 2023</i>	<i>docencia</i>
02	<i>ICP EBEN EZER</i>	<i>Asid. Urb. Dir.</i>	<i>Chadacayo</i>	<i>2010 - 2015</i>	<i>Junta directiva</i>
03					

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

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

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

21 de diciembre del 2023

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



Firma y sello
C.Ps.P.: *10105*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VIOLENCIA LABORAL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO (IVAPT – PANDO)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Manipulación para inducir al castigo (MIC)								
1	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera)	X		X		X		
2	Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	X		X		X		
3	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores.	X		X		X		
4	Se desvaloriza mi trabajo y nunca se reconoce que haya hecho algo bien	X		X		X		
5	Se castigan mis errores de forma desmedida	X		X		X		
6	Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/ o con otras áreas de la empresa	X		X		X		
7	Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	X		X		X		
8	Me asignan sin cesar tareas nuevas	X		X		X		
9	Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Daño a la imagen pública (DIP)								
10	Recibo ataques a mi reputación	X		X		X		
11	Han tratado de humillarme a ridiculizarme en público	X		X		X		
12	Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	X		X		X		

13	Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumnias contra mi persona	X		X		X		
14	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc	X		X		X		
15	Se me interrumpe continuamente cuando trata de hablar	X		X		X		
16	Se me impide expresarme	X		X		X		
17	Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén, menosprecio, etc)	X		X		X		
18	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Obstáculos al desempeño laboral (ODL)								
19	Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	X		X		X		
20	Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo	X		X		X		
21	Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	X		X		X		
22	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO (IVAPT - PANDO)"**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Schmidt Undanwio, Wiliana Sonia DNI: 10296742

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. SAN MARTÍN DE PORRES	Lic. Psicología	1995 - 2000
02	UNIV. CÉSAR VALLEJO	Mg. Interv. Biológica	2020 - 2022

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIV. CÉSAR VALLEJO	Docencia	SIL	2015 - 2023	docencia
02	IEP Eben Ezer	Presid. Junta Directiva	Choclecayo	2000 - 2015	Junta Directiva
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

21 de diciembre del 2023

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



Firma y sello
C.Ps.P.: 10105

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA
CUESTIONARIO DE ACEPTACIÓN Y ACCIÓN (AAQ - II)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mis recuerdos y experiencias dolorosas me dificultan vivir una vida que pudiera valorar	X		X		X		
2	Evito o escapo de mis sentimientos	X		X		X		
3	Me preocupa no poder controlar mis sentimientos y preocupaciones	X		X		X		
4	Mis recuerdos dolorosos me impiden tener una vida satisfactoria	X		X		X		
5	Mis emociones me causan problemas en la vida	X		X		X		
6	Me parece que la mayoría de la gente maneja su vida mejor que yo	X		X		X		
7	Mis preocupaciones obstaculizan mi superación	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE ACEPTACIÓN Y ACCIÓN (AAQ - II) (ADAPTADO POR RENZO MARTÍNEZ MUNIVE)"**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Schmidt Zúñiga, Johana Susu DNI: 10105

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV SON MARTA DE PORRES	Lic. Psicología	1995 - 2000
02	UNIV CESAR VALLEJO	Mg. Inter. Psicología	2020 - 2022

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIV CESAR VALLEJO	Docente	STL	2016 - 2023	Docencia
02	K.P. EBANETZER	Presidente del DUE	Chadecayo	2000 - 2015	Junta Directiva
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

21 de diciembre del 2023

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


 Firma y sello
 C.Ps.P.: 10105

Juez 04: Lic. Marbell Medina Vásquez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES QUE USAN TECNOLOGÍA CUESTIONARIO DE TECNOESTRÉS RED – TIC

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Escepticismo								
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan menos	X		X		X		
2	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC	X		X		X		
3	Me siento desconfiado (a) respecto al aporte de las tecnologías en mi trabajo	X		X		X		
4	Dudo de la importancia de mi trabajo con estas tecnologías	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Fatiga								
5	Me resulta difícil relajarme después de un día utilizando las tecnologías	x		X		X		
6	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado (a)	X		X		X		
7	Estoy tan cansado (a) cuando acabo de trabajar con las tecnologías que no puedo hacer nada más	X		X		X		
8	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías	X		x		x		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 3: Ansiedad								
9	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías	X		X		X		
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las tecnologías	X		X		X		



11	Dudo a la hora de usar TIC por medio a cometer errores	X		X		X		
12	El trabajar con las tecnologías me hace sentir incomodo, irritable e impaciente	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 4: Ineficacia								
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías	X		X		X		
14	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de comunicación	X		X		X		
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías	X		X		X		
16	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE TECNOESTRES RED TIC")**

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Marbell Medina Vasquez DNI: 74931285

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	2da especialidad en Psicología de la Clínica y de la Salud	En curso
02	Universidad Cesar Vallejo- Posgrado	Maestría en Gestión del Talento Humano	2022- Dic 2023
03	Universidad Cesar Vallejo- Posgrado	VI GOVERNANCE CONFERENCE GLOBAL MEETING - GOBERNANZA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS DE LA AGENDA 2030	Noviembre 2022
04	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de la DRTPELM del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Congreso Internacional de Teletrabajo "Buenas prácticas en teletrabajo y su impacto en América Latina"	17/06/2021 al 18/06/2021

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Asociación Zumarán y Zumarán SAC.	Coordinadora unidad Capacitaciones	Lima	Enero 2022-Actualidad	Selección de personal, evaluación de desempeño laboral, evaluación de rotación de personal, diagnóstico organizacional, coaching empresarial, capacitaciones in-house
02	Servicios Académicos y Psicológicos "La Decana"	Coord. Dpto. Psicológico	SJL	2016- Actualidad	Evaluaciones psicológicas
03	UNIVERSIDAD NORBERT WIENER	Docente a Tiempo Parcial	Lima	01/04 al 31/07 del 2023	Docente en las materias de: Metodología de la investigación, Psicometría, Seminario de Tesis I, Procesos Cognitivos Superiores

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

P. Marbell Medina Vasquez
C.P.S. 46870

14 de septiembre del 2023

Firma y sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VIOLENCIA LABORAL
INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO (IVAPT – PANDO)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Manipulación para inducir al castigo (MIC)								
1	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si yo no existiera)	x		X		X		
2	Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	x		X		X		
3	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores.	X		X		x		
4	Se desvalora mi trabajo y nunca se reconoce que haya hecho algo bien	X		X		X		
5	Se castigan mis errores de forma desmedida	X		X		X		
6	Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/ o con otras áreas de la empresa	X		X		X		
7	Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	X		X		X		
8	Me asignan sin cesar tareas nuevas	X		X		X		
9	Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	X		x		X		
DIMENSIÓN 2: Daño a la imagen pública (DIP)								
10	Recibo ataques a mi reputación	X		X		X		
11	Han tratado de humillarme a ridiculizarme en público	X		X		X		
12	Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	X		x		X		

13	Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumnias contra mi persona	X		X		X		
14	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc	X		X		X		
15	Se me interrumpe continuamente cuando trata de hablar	X		X		X		
16	Se me impide expresarme	X		X		x		
17	Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén, menosprecio, etc	X		X		X		
18	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
DIMENSIÓN 3: Obstáculos al desempeño laboral (ODL)								
19	Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	X		X		X		
20	Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo	X		X		X		
21	Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	X		X		X		
22	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo	X		X		x		

