



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Pasión por el trabajo y el tecnoestrés en teletrabajadores en
Lima Metropolitana, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Baldeon Trebejo, Cecilia del Rosario (ORCID: 0000-0002-1534-731X)

ASESOR:

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, quien es el que me llena de fuerzas para seguir adelante. También se lo dedico a mis padres que son quienes me motivan a seguir creciendo profesionalmente, a mi hermano que siempre estuvo apoyándome desde el inicio de mi carrera; por último, a Cristian Taipe Narvárez y familia quienes me siguen brindando su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A mis padres Jannet Trebejo y Marciano Baldeon, que siempre me han brindado su apoyo en todo mi proceso universitario. Estoy muy agradecida con el Elenco de mi casa de estudio quienes me dieron la oportunidad de permanecer gran parte de mi vida universitaria y brindarme la oportunidad de conocer bellas amistades como Patty Barbaran, Susy Bances y Elena Tingal, quienes me han brindado su amistad incondicional. Además, agradezco a Samuel Ore Ayala por todos sus consejos y apoyo con mi persona. Por último, a María Inga Camac por ser una gran compañera y siempre tenerme paciencia.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	34

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Prueba de bondad de ajuste de Shapiro-Wilk de las variables y sus dimensiones	17
Tabla 2	Análisis correlacional entre la pasión por el trabajo y tecnoestrés	18
Tabla 3	Análisis correlacional entre la pasión por el trabajo y tecnoestrés actitudinal, afectivo y cognitivo	19
Tabla 4	Análisis correlacional entre el tecnoestrés y la pasión armoniosa y obsesiva	20

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Modelo factorial basado en 2 factores de la Escala Pasión por el trabajo	53
Figura 2 Modelo factorial basado en 3 factores del Cuestionario del Tecnoestrés	54

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo el conocer si la pasión por el trabajo y el tecnoestrés se relacionan inversa y significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana a raíz de la pandemia ocasionada por la COVID 19. A través de la población destinada, se tomó una muestra de 350 teletrabajadores, desarrollando una investigación no experimental, de tipo básica, de corte transversal y nivel correlacional. Para ello, la elaboración del trabajo se apoyó bajo la utilización de dos instrumentos de medición: La Escala Pasión por el trabajo y el cuestionario de tecnoestrés RED/TIC. De acuerdo con el objetivo general se determinó una relación inversa y estadísticamente no significativa con tamaño del efecto pequeño entre las variables pasión por el trabajo y el tecnoestrés en teletrabajadores ($p > .05$; $r = -.022$; $r^2 = .00004$).

Palabras clave: pasión por el trabajo, tecnoestrés, teletrabajo, tecnología, teletrabajadores.

Abstract

The objective of this research was to find out if passion for work and techno-stress are inversely and significantly related in workers in Metropolitan Lima as a result of the pandemic caused by COVID 19. Through the target population, a sample of 350 teleworkers, developing a non-experimental, basic type, cross-sectional and correlational level research. For this, the elaboration of the work was supported by the use of two measurement instruments: The Passion for Work Scale, the RED / TIC techno-stress questionnaire. In accordance with the general objective, an inverse and statistically non-significant relationship with a small effect size was determined between the variables passion for work and techno-stress in teleworkers ($p > .05$; $r = -.022$; $r^2 = .00004$).

Keywords: passion for work, techno-stress, telework, technology, teleworkers.

I. INTRODUCCIÓN

La actualidad se está enfrentando cada vez a nuevos cambios, resaltando el contexto laboral y todo lo que esto conlleva. Una de las problemáticas más importantes que existen es el estrés laboral y el aumento de éste crece alarmantemente trayendo como consecuencia la renuncia de muchos trabajadores debido a complicaciones de salud física y mental (Naranjo, 2009, p.172). Además, esto ocurre cuando el perfil del puesto no concuerda con el perfil del colaborador dentro de la organización (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2007).

De acuerdo con la Organización mundial de la salud (OMS) mencionó que un ambiente hostil en el área laboral puede llevar al trabajador a contraer problemas psicológicos y físicos. A nivel mundial, se considera a la depresión como una de las principales causas de la discapacidad laboral, además trastornos de ansiedad y depresión repercuten en la economía mundial, ya que la baja productividad conlleva a tener pérdidas dentro de la empresa. Se evidencia, asimismo, que no darle la confianza al trabajador para que tome sus propias decisiones genera poca claridad en sus funciones diarias, acompañando a esto políticas de seguridad erróneas, y entre otros problemas que el trabajador tiene que afrontar diariamente y afecta su productividad de igual forma (OMS, 2019).

En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe del 2016 del estrés en el trabajo, ha logrado avances en sensibilizar a la población sobre la gravedad del problema, ya que señala al estrés laboral como un riesgo psicosocial y, por ello, se debe priorizar un ambiente para prevenirlo. De acuerdo a este estudio, entre el 12% y 15% de los trabajadores encuestados en Centroamérica refirieron sentir estrés y tensión en el ambiente laboral (OIT, 2016, p.13).

Además, es posible concluir que los trabajadores con altos niveles de estrés laboral son propensos a sufrir otros problemas psicológicos tales como la ansiedad, el cansancio emocional, la fatiga, entre otros; así como también pueden presentar problemas físicos como trastornos cardiovasculares y músculos esqueléticos. De acuerdo con Cox et al. (2000), el efecto psicológico a causa de los riesgos físicos no siempre refleja la acción directa.

Del mismo modo, la Universidad Internacional de Valencia (VIU) realizó el informe sobre “La Prevención de los riesgos psicosociales en España, Europa y Latinoamérica”, encontrando que el 30% de trabajadores padecen de estrés en sus centros de labores. Por otro lado, países de la Unión Europea, donde hay menor información sobre riesgos psicosociales, esta cifra era de 85% en Malta, 81% en Francia y 67% en Turquía. No obstante, aquellos que difunden y promocionan la salud mental de sus trabajadores son los países de Letonia con un 96%, Hungría con un 95% e Irlanda con un 97%. Además, se debe resaltar que el estrés es uno de los problemas que ocasiona retiros o ausentismo de los trabajadores en Europa con un 25% (VIU, 2018).

Por otro lado, en los Estados Unidos de Norteamérica, Scott (2017) realizó una investigación obteniendo que al 80% de los trabajadores de las organizaciones no les apasiona la labor que realizan. Además, el estudio Entorno Laboral en México - TELM 2019, señaló que el 68% de los trabajadores que realizaron la encuesta mostraron estar satisfechos con su centro de labores, mientras que el 30% manifestó todo lo contrario (Kelly Services, 2019).

Al respecto, una de las investigaciones realizada en seis naciones latinoamericanas indicó que el país con mayor porcentaje de estrés es Venezuela con un 63%, debido a la coyuntura política que afronta en la actualidad. En el segundo lugar esta Ecuador, con un 54%; en el tercer lugar se encuentra Panamá con un 49%; el cuarto lugar lo ocupa Honduras con un 34%; seguido de Perú con un 29%; y, por último, Colombia con un 26%. En este último el mayor índice de estrés se encontró en el género femenino obteniendo un 44.8%, mientras que en los varones se alcanzó el 37.6 % (Mejía et al., 2019, p. 208).

Debido a la aparición de la Covid-19 se generó distanciamiento social obligatorio entre los seres humanos y algunas actividades dejaron de realizarse frente al comunicado que realizó la OMS a nivel global. Frente a ello, en Colombia se realizó un informe sobre la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos laborales, determinando que entre el 20% y 33% de los trabajadores han manifestado un excesivo nivel de estrés. De acuerdo a la situación que atraviesa el país de Colombia, en febrero del 2020 la tasa de desempleo aumento al 12.2 % (Rojas, 2020).

También, en el Perú, el Instituto de Opinión Pública (IOP, 2018) llevó a cabo una investigación destacando que el 80% de los peruanos padecen de estrés y al 47.7% de las mujeres encuestadas se evidenció un deterioro en su salud mental.

Además, una encuesta realizada a 2,050 peruanos evidenció que el 50% de los peruanos sufren de estrés laboral crónica por falta de empleo y debido al trabajo remoto. Además, un 70% de los colaboradores entrevistados padecen de estrés laboral donde solo el 30% de los encuestados manifestó no sufrir depresión a causa del estrés laboral crónico (Lizama, 2021). Todos estos datos corroboran que el estrés laboral es un problema que va afectando progresivamente, además de evidenciarse que está perjudicando la salud de trabajadores en todo el mundo.

Asimismo, la COVID-19 ha causado que las estadísticas del teletrabajo aumenten debido a que, por ejemplo, en el 2019 solo un 4.8% realizaban este estilo de trabajo en España; sin embargo, según el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) sobre los datos del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INE), se ha registrado un crecimiento del 34% de trabajadores que realizan el teletrabajo. También se debe considerar que el porcentaje mostrará una variación de acuerdo a la ocupación. Es por eso que el 49.8% de los profesionales y técnicos científicos podría realizar el teletrabajo y solo el 20% de las áreas administrativas, contables y otras áreas de oficina podría hacerlo (Rojas, 2020).

En consecuencia, se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿De qué manera se relacionan la pasión por el trabajo y el tecnoestrés en teletrabajadores de Lima Metropolitana en el 2021?

Tomando en consideración lo previo, la relevancia social del presente trabajo se encuentra en aportar información novedosa a la literatura acerca de la pasión por el trabajo y el tecnoestrés en teletrabajadores, tomando en cuenta los escasos estudios de este constructo en el Perú. Por lo tanto, los hallazgos brindados por la investigación, en este contexto particular, serán de importante referencia para las próximas investigaciones e intervenciones que se realicen. Al mismo tiempo, el presente trabajo es teóricamente valioso, debido a que se revisará la literatura científica existente sobre ambas variables, con el propósito de identificar las áreas

donde se requiera tener mayor conocimiento. Así, para obtener la información relevante para este trabajo, se utilizaron instrumentos con una validez y confiabilidad adecuada, y se realizará la comprobación del método científico utilizando el procedimiento estadístico.

Posteriormente, la tesis asume como objetivo general el determinar la relación entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021. Por consiguiente, los objetivos específicos son: 1) Determinar la relación entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés actitudinal, tecnoestrés afectivo y el tecnoestrés cognitivo en teletrabajadores, 2) Determinar la relación entre la pasión armoniosa, la pasión obsesiva por el trabajo y el tecnoestrés de teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

Por otro lado, frente al objetivo general se plantea la siguiente hipótesis: La pasión por el trabajo y el tecnoestrés se relacionan estadísticamente significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, de acuerdo a los objetivos específicos: 1) La pasión por el trabajo y el tecnoestrés actitudinal, afectivo y cognitivo se relacionan inversa y significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021 y 2) La pasión armoniosa, la pasión obsesiva por el trabajo y el tecnoestrés se relacionan estadísticamente significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo se ejecutó una ardua investigación de la literatura en las múltiples revistas científicas como Scopus, Scielo, Redalyc, Latindex, entre otras. Asimismo, se utilizaron revistas en inglés tales como J BIOL CHEM, PROC NAT ACAD SCI USA, NATURE and SCIENCE. Finalmente, hasta el momento no se encontraron trabajos con las variables de la presente investigación, siendo este un nuevo tema para los futuros trabajos.

Sobre la variable tecnoestrés, en el país de Portugal se realizó la investigación que tenía como objetivo determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el tecnoestrés, para el cual se utilizó una muestra de cincuenta trabajadores de una empresa altamente tecnológica. La recopilación de los datos se realizó con el cuestionario RED-Tic y S20/23 y se obtuvo un $p = <0.01$. Así, se concluyó que hay una relación de oposición, demostrando que altos niveles de tecnoestrés en los trabajadores corresponden a bajos niveles de satisfacción laboral y viceversa (Días & Costa, 2008).

Villanueva y Parra (2012), realizaron un trabajo de investigación que tenía como objetivo analizar la relación entre el tecnoestrés y la satisfacción laboral, donde utilizaron una muestra de 276 docentes de diferentes niveles educativos. Se utilizaron las pruebas de RED/TIC y Overall Job Satisfaction Scale, donde se obtuvo $r = -.19$, $p < .005$ considerando que existe una relación inversa entre las variables y existe significancia.

Además, a nivel nacional uno de los trabajos más destacables en el Perú el cual tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre el tecnoestrés docente y la percepción de la calidad de servicio al interior de una universidad privada de Lima. Teniendo como muestra a 154 docentes, se realizó una investigación cuantitativa y no experimental donde utilizaron el Cuestionario Red y Modelo ServQual, obteniendo $p = .000$ ($<.05$). En esta investigación se concluyó que existe una asociación entre el tecnoestrés docente y la percepción de la calidad de servicio (Alcas et al., 2019, p. 235).

Por otro lado, Cáceres y Calonge (2016), realizaron una investigación que tenía como objetivo determinar la predicción de los componentes de la pasión por el trabajo a partir de los dos modelos propuestos por Zigarmi, donde tuvieron una muestra de 190 colaboradores de distintas organizaciones sin fines de lucro. Para ello utilizaron 4 pruebas, con el fin de obtener resultados para el objeto de estudio. Como resultados principales hallaron correlación entre bajas (.29) y medianas (.63). Lo que demuestra que el trabajo y el afecto hacia el trabajo predicen estadísticamente significativa la intención de trabajo en los colaboradores sin fines de lucro.

La variable pasión tuvo origen en la filosofía de Descartes fue uno de los pioneros mencionándolo en su obra pasiones del alma. Él explica que las pasiones eran consideradas pensamientos profundos y oscuros, la pasión es aquel pensamiento que inclina al alma a solo adquirir lo necesario para poder vivir, ya que sin ello se podrían suprimir fácilmente (Lázaro, 2012). Sin embargo, según la Real Academia de la Lengua Española (RAE) existen múltiples definiciones para el vocablo pasión, se considera la preferencia o inclinación muy vivas de alguien hacia otro individuo (RAE 2020). Además, uno de los primeros es Daniel Hume, quien define a la pasión como percepciones de la mente, él realiza una clasificación entre pasiones serenas y violentas, de acuerdo a la intensidad, y de acuerdo a su origen directas o indirectas (Cano, 2011).

Uno de los principales autores del término “pasión” es Vallerand (2015, p.61), quien creó la Escala Passion Toward Work (PTWS) (Vallerand et al., 2003), y debido a este suceso se empezó a investigar el tema a comienzos de este siglo, aumentando de manera notable los estudios científicos (Salessi et.al., 2017, p. 330). Definiendo el término como una “inclinación intensa frente una actividad que produce placer” (Vallerand, 2015, p. 58). De acuerdo a ello, la pasión por el trabajo es definido como un estado de deseo permanente, centrado en valoraciones cognitivas y afectivas frente a su propio trabajo (Perrewé et al, 2014, p. 147).

Además, Vallerand se basó en las premisas del modelo dualista de pasión, que se centra en la teoría de la autodeterminación (TAD) que se enfoca

en la teoría de la motivación humana que guarda correlación con el funcionamiento y desarrollo de la personalidad frente al contexto social (Deci y Ryan, 1985, p. 15). Está compuesta de cuatro mini-teorías: la teoría de la autodeterminación, la teoría de integración orgánica, la teoría de las orientaciones de causalidad y la teoría de las necesidades básicas, los cuales explican que los trabajadores pueden llegar a internalizar actividades y valores, como también que estas pueden convertirse en parte fundamental de su identidad. Los postulados del modelo dualista son el mecanismo subyacente a la pasión, fomentando la internalización entre el trabajador y sus actividades laborales (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand, 2015).

Siguiendo el modelo dualista de Vallerand, la pasión por el trabajo se divide en dos dimensiones: la pasión armoniosa y la pasión obsesiva (Vallerand, 2015, p.15). La primera dimensión es la internalización de las actividades que ocurre de manera independiente y que, además, se caracteriza por ser adaptativa y activa. Por otro lado, la segunda dimensión sucede de manera compulsiva y controlada y, así mismo, también se considera como pasiva y esclavizante (Vallerand, 2015, p. 18). En ambas dimensiones la pasión permanece debido a las necesidades psicológicas básicas que las actividades apasionantes deben complacer, pero en la pasión obsesiva las actividades se convierten en incontrolables e imperiosas (Forest et al., 2011).

Además, el término teletrabajo viene del inglés *telework*, siendo usado de manera constante en el continente europeo y en algunos otros países. En el año 1957 en EEUU conjuntamente con la evolución de la Tecnología de la información y la comunicación (TIC) se incrementó la posibilidad de realizar tareas relacionadas con las TIC que se realicen sin una supervisión constante de manera personal (Sánchez, 2012). El teletrabajo es definido como la actividad laboral remunerada que cumple un trabajador de acuerdo al área y la empresa donde se encuentra laborando, y cuyas funciones ejecuta en un ambiente externo de la organización, contando con el apoyo de los aparatos tecnológicos. Uno de los lugares donde normalmente se realiza el trabajo es en el domicilio del colaborador (zio, 2010). La clasificación del teletrabajo se realiza según el estatus de empleo del colaborador y el tiempo que se le brinda (Martínez, 2010).

Frente a ello se pueden presentar desventajas para el colaborador como la seguridad del trabajador y los riesgos de la salud y seguridad en el hogar, ya que las casas no fueron construidas para actividades laborales, no contar con materiales adecuados, el interactuar con otras personas, falta de integración con la empresa, entre otros (Di Martino, 2004). Sin embargo, el teletrabajo también posee algunas ventajas un horario flexible, mayor autonomía, menos tiempo en movilización, ahorro en transporte y aumento de posibilidades para las personas con capacidades distintas, personas adultas o con responsabilidades domésticas (Sánchez, 2012).

Por otro lado, el origen de la palabra tecnología, según el diccionario etimológico, proviene del griego *tekhné* que significa técnica u oficio. Asimismo, para la (RAE, 2020) es el conjunto de conocimientos individuales que permiten el desenvolvimiento práctico del conocimiento científico. Debido a eso se entiende que es el conjunto de técnicas e instrucciones de un determinado sector o producto.

Conjuntamente, el estrés es un vocablo estudiado por el fisiólogo canadiense Selye (1956), definiéndolo como respuesta del individuo frente a un estímulo causando cambios fisiológicos, cambios de conducta y reacciones emocionales. Por otra parte, el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Americana de Psiquiatría-DMS5 del 2018, define que el estrés lo sufre todo individuo que atraviesa acontecimientos traumáticos. Por lo tanto, el estrés es un estado psicológico en el cual la persona puede sufrir cambios que repercutan en su salud física y mental.

Por consiguiente, el término tecnoestrés se conoce debido a la obra realizada por el psiquiatra norteamericano Brod (1984), quien precisa que es una enfermedad ocasionada debido a la escasa habilidad para manejar la tecnología. Weil y Rosen (1997) indican que el tecnoestrés tiene como consecuencia actitudes, comportamientos y pensamientos negativos a causa directa o indirecta del uso de la tecnología. Además, Wang et al. (2008, p. 3009), manifiestan que el tecnoestrés es el miedo, ansiedad o tensión en cuanto al aprendizaje de la tecnología, ya sea esto de modo directo o indirecto, y que usualmente acaba en

un rechazo emocional y psicológico que evita que el individuo utilice la tecnología o quiera aprender de la misma.

Finalmente, Salanova et al. (2004) realizaron una definición, es un estado psicológico negativo frente al uso de los dispositivos tecnológicos, teniendo como consecuencias pensamientos de inferioridad, fatiga mental y ansiedad debido al uso excesivo y compulsivo de la tecnología.

De la misma manera, el tecnoestrés para el equipo *Work, Organization and New Technology Research Team (WaNT)*, Prevención Psicosocial de la Universitat Jaume I de Castellón, se basa en distintos modelos explicativos del estrés laboral, como es el modelo tradicional de Karasek & Theorell (1990) Demandas-Control, el cual es base de las próximas investigaciones. Estas proponían que el estrés era producido por una mezcla de sobrecarga y presión laboral aumentando las demandas laborales (Karasek y Theorell, 1990; Karasek, 1979). De tal manera, todos los puestos que se caracterizan por tener una escasa supervisión y altas demandas laborales son considerados puestos estresantes.

Cabe referir que se realizaron distintas ampliaciones por parte de Jhpson y Hall en 1998, considerado como el Modelo de Demandas-Control Social, quienes argumentaban que un ambiente laboral con altas demandas en el trabajo, la falta de compañerismo, escasa supervisión en el trabajo y bajo control es altamente estresante. El equipo *WaNT* prolongó este modelo, considerado como Modelo del Proceso Dual, debido a que no solo piensa en los recursos laborales y demandas, sino también incluyen los recursos personales (Salanova et al., 2005, p.161). El aporte de recursos naturales fue inspirado en la teoría cognitiva social de (Bandura, 2002).

En ese sentido, el modelo Salanova et al. (2005, p.163) indica que los trabajadores con confianza para desarrollar su trabajo deberían sentir menos carga laboral y contar con amplios recursos, por lo que se evitará la aparición de daños psicológicos como el tecnoestrés, además de tener mejor bienestar psicosocial por medio de una constante motivación laboral. Por lo contrario, los trabajadores que no tienen confianza de sus capacidades son quienes sentirán

mayor carga laboral y, debido a ello, contarán con escasos recursos dentro de la organización. Como consecuencia, los daños psicológicos serán mayores y se tendrán bajos niveles de productividad en el ambiente laboral (Salanova et al., 2005, p.161).

De acuerdo al modelo teórico del tecnoestrés, este se divide en tres dimensiones: la dimensión actitudinal, que evalúa la desconfianza o actitudes que tiene el trabajador frente a la Tecnología de la información y la comunicación (TICs). La dimensión afectiva, la cual explica la ansiedad y la fatiga que pueden producir los TICs. Por último, la dimensión cognitiva, que analiza las creencias de fracaso respecto al uso de las mismas (Salanova et al., 2004, p.35).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

De acuerdo con Muntané (2010, p.221), la investigación es de tipo básica, debido a que se origina en una teoría y permanece en ella. Además, busca contribuir con nuevos conocimientos tecnológicos y científicos (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, [CONCYTEC], 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, de corte transversal, y nivel correlacional, ya que no se manipularon las variables del estudio, solo se midió en un momento determinado, y se analizó el tipo y grado de relación entre las dos variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2008, p.35).

3.2 Variables y operacionalización

La primera variable del estudio es la pasión por el trabajo, la cual es definida por Perewe, et al. (2014) como el “estado de deseo permanente, que se centra en valoraciones cognitivas y afectivas frente a su propio trabajo” (p.525). Se midió por medio de la escala pasión por el trabajo, la misma que está conformada por 14 ítems. Además, se compone de dos dimensiones: la pasión armoniosa y la pasión obsesiva. La primera está compuesta por dos indicadores: adaptación (ítems: 1, 2 y 6) y equilibrio (ítems: 3 ,4 ,5 y 7). La segunda tiene como indicadores la falta de control (ítems: 10, 11 y 12) y la dependencia (8, 9, 13 y 14). Se empleó la escala categórica ordenada de tipo Likert del 1 al 5, totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, ni de acuerdo ni desacuerdo = 3, de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5.

La segunda variable que se estudio es el tecnoestrés. Salanova, et al. (2017) indican que es un estado negativo frente al uso de los dispositivos tecnológicos, teniendo como consecuencias pensamientos de inferioridad, fatiga mental y ansiedad debido al uso excesivo y compulsivo de la tecnología. Dicha variable se midió a través del cuestionario RED _ TIC, el cual está conformado por 16 ítems, los cuales son calificados por las siguientes puntuaciones: muy bajo: >5%, bajo: 5-25%, medio (bajo): 25-50%, medio (alto): 50-75%, alto: 75-

95% y muy alto: >95%. Además, se compone por tres dimensiones: dimensión actitudinal que tiene el indicador de escepticismo (ítems, 1, 2,3 y 4), dimensión afectiva que está compuesta por dos indicadores ansiedad (ítems, 5, 6,7 y 8) y fatiga (ítems, 9 10,11 y 12), y por último la dimensión cognitiva que está conformada por el indicador de ineficacia (ítems, 13, 14,15 y 16). Se midió por la escala ordinal de tipo Likert del 0 al 6, donde nunca: 0, casi nada: 1, raramente: 2, algunas veces: 3, bastante: 4, con frecuencia: 5 y siempre: 6.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es el conjunto de elementos, personas o cosas que mantienen características en común (Valderrama, 2015). En el presente trabajo de investigación la población estuvo constituida por teletrabajadores de Lima Metropolitana. De acuerdo con el Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (Andina, 2021), actualmente existen alrededor de 200,000 teletrabajadores distribuidos al nivel nacional.

3.3.2. Muestra

De acuerdo con Mejía (2000, p.170), la muestra es un sector colectivo de la población accesible que es parte representativa para la variable de la investigación. El tamaño de la muestra es establecido de acuerdo al tamaño de la población, es por ello que se considerará una muestra mínima de al menos 300 teletrabajadores (Morales, 2012). Teniendo en consideración las muestras finales de los antecedentes.

3.3.3. Muestreo

Es no probabilística por conveniencia, ya que no todos integrantes tienen la misma posibilidad de ser parte del estudio, debido que se deben de cumplir con los criterios de inclusión. Además, deben de acceder a completar los protocolos de evaluación (Ozten & Manterola, 2017, p.228).

Los teletrabajadores que formaron parte del estudio cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: ser mayores de dieciocho años, residir en Lima Metropolitana, laborar en cualquier área de una organización y, por último, formar

voluntariamente parte del estudio. Por otro parte, aquellos que no formaron parte del estudio son quienes cumplieron con los siguientes criterios de exclusión tales como: ser menores de dieciocho años, ser residentes en un departamento distinto al de Lima Metropolitana y, por último, el no acceder voluntariamente a ser parte del estudio.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se empleó la técnica cuantitativa de la encuesta auto administrada bajo una modalidad virtual, debido a que es un instrumento que realiza la recogida de datos que contiene diferentes preguntas de manera ordenada y sistemática, donde se emiten respuestas con un sistema establecido de manera sencilla. Esta técnica permite obtener información para contrastar el modelo de análisis. Asimismo, los términos utilizados deben ser claros para la población a la que se encuentra dirigida (López & Fachelli, 2015, p.45).

3.4.2 Instrumentos

El instrumento creado por Solana et al. (2017, p. 168), es la Escala Pasión por el trabajo, para la cual se realizó la adaptación en el país de Argentina. La prueba tiene un tiempo de aplicación de 15 minutos y puede ser aplicada de manera individual o grupal. Asimismo, evalúa si existe la presencia de pasión por el trabajo armoniosa u obsesiva. El instrumento es dirigido a trabajadores de distintas áreas de la organización y tiene como objetivo determinar el nivel de pasión por el trabajo. La muestra final fue de 452 trabajadores entre adultos y jóvenes, 56 % conformado por mujeres y el 44% conformado por varones. Además, se demostró una consistencia interna del coeficiente de Cronbach, (pasión armoniosa: .79 y pasión obsesiva: .89).

Solana et al. (2017, p.175) aseguraron la validez y confiabilidad del instrumento a través de una adaptación de la escala de la pasión por el trabajo en trabajadores argentinos. Para ello realizaron una prueba piloto conformada por 62 estudiantes que trabajan en diversas organizaciones en el ámbito privado, sector industrial, entre otros. Además, realizaron una revisión crítica para lograr establecer equivalencia en los ítems. De esto se encargaron tres especialistas,

uno especializado en la psicometría y dos en las organizaciones y psicología del trabajo. También para que se logre una equivalencia entre la versión original de la escala y la traducida, se realizó un procedimiento de retro traducción y traducción. Dos traductores especialistas realizaron la traducción de cada ítem desde su idioma original al español. De la misma manera, otros profesionales bilingües retradujeron desde el idioma español al inglés. Por último, dos traductores científicos compararon las dos versiones del instrumento, con el fin de encontrar coherencia entre el ítem traducido y el original. Realizaron una consistencia interna de los ítems, obteniendo resultados satisfactorios de .89 y .92 que se encuentran dentro de lo establecido ($p = .001$).

El equipo WONT Prevención Psicosocial de la Universitat Jaume I de Castellón, con el apoyo de Mercedes Ventura, Marissa Salanova y Sussana Llorens, realizaron la creación del cuestionario de tecnoestrés RED/TIC. La procedencia de la escala es española. Puede ser ejecutado de manera individual y colectiva y el tiempo de aplicación es de 15 a 20 minutos, evaluando el tecnoestrés en la parte de emociones. Además, puede ser dirigido a cualquier tipo de muestra con el fin de determinar el nivel de tecnoestrés.

Además, se realizó una validez de constructo obteniendo un resultado de .07. Asimismo, en el coeficiente del alfa de Cronbach de cada ítem se obtuvo el valor de .82. Se contó con una muestra de 741 trabajadores. El puntaje obtenido de acuerdo con la adaptación de la prueba fue de .93 obteniendo un puntaje aceptable (Albarran, 2017).

Se realizó la evidencia de validez basada en el contenido por medio del juicio de expertos, en el cual se utilizó el coeficiente de la V de Aiken considerando el criterio de pertinencia, claridad y relevancia. Para ello, se contó con cinco expertos en las variables y en su totalidad de ítems, obteniendo, así como resultado, un puntaje mayor o igual al 80%, que de acuerdo con Aiken (1985) se consideran valores correctos.

Además, con la finalidad de verificar los resultados mencionados se realizó una muestra final con 350 teletrabajadores por medio del método interno,

aplicación de coeficiente de coeficiente Cronbach y coeficiente Omega de McDonald. Para el cuestionario pasión por el trabajo ($\alpha= 0.84$, $\omega=84$) (ver tabla 08), se pudo concluir que, de acuerdo con Nunally (1987), los valores obtenidos son adecuados, ya que el valor conseguido debe superar al .70 para corresponder como un valor correcto. En la tabla 07 se presenta el análisis factorial confirmatorio, el cual se realizó tomando solo en cuenta el CFI, TLI, RMSEA y SRMR, ya que para Littlewood y Bernal (2014) son los valores que menos sesgo presentan al tener una muestra no tan grande. Se evidencian buenos índices de ajuste CFI=.987 TLI=.985 RMSEA=.052 y SRMR=.064, y que el CFI se acerca a lo ideal (CFI>.95) y el RMSEA y SRMR de igual manera (RMSEA y SRMR>.80) y el χ^2/gf debe ser menor a 3 (Littlewood y Bernal, 2014, Ruiz et al., 2010), para ser considerados resultados correctos.

De igual forma se debe resaltar que en el modelo factorial se halló una considerable carga factorial los cuales fluctuaron entre .71 y .87, donde todas fueron significativas (Field, 2013) (Ver figura 1).

Asimismo, en la tabla 09 se presenta el análisis factorial confirmatorio, el cual se realizó tomando solo en cuenta el CFI, RMSEA y SRMR, ya que para Littlewood y Bernal (2014) son los valores que menos sesgo presentan al tener una muestra no tan grande. También, en el resultado se pueden evidenciar buenos índices de ajuste CFI=.962 TLI=.954 RMSEA=.062 y SRMR=.082, siendo el CFI el que mayor se acerca a un resultado ideal (CFI>.95) y el RMSEA y SRMR cumpliendo con los resultados estándar establecidos (RMSEA y SRMR>.80). Del mismo modo, el χ^2/gf debe ser menor a 3 (Littlewood & Bernal, 2014, Ruiz et al., 2010); por tanto, con considerados resultados adecuados.

De la misma forma se debe resaltar que en el modelo factorial se halló una considerable carga factorial los cuales fluctuaron entre .47 y .77, donde todas fueron significativas (Field, 2013) (Ver figura 2).

3.5 Procedimientos

Para proceder con la recolección de datos se creó un formulario en Google drive para que los cuestionarios se encuentren al alcance de los participantes,

obteniendo los resultados de manera inmediata pues se reciben directamente en una base de datos.

Durante el año en curso, se envió las invitaciones por medio de distintas plataformas online (Facebook, WhatsApp, Instagram, LinkedIn, entre otros) a teletrabajadores de Lima Metropolitana. También se solicitó el consentimiento informado de cada participante y sus datos sociodemográficos, como edad, lugar de residencia, puesto de trabajo, entre otros, para así poder verificar si cumplen con los criterios de inclusión para poder ser parte del estudio. Por último, los datos se descargaron a una hoja de cálculo de Excel y se exportaron para que pase por un proceso con el paquete estadístico SPSS-25.

3.6 Método de análisis de datos

Referente al análisis inferencial, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que, según Pedrosa et al. (2014) es necesario saber si la información pertenece a la distribución normal o no normal. Ya que los resultados no se ajustaron a la distribución normal se determinó el estadístico Rho Spearman, para conocer la relación que existen entre las variables. Por último, para consolidar el tamaño del efecto de acuerdo con Cohen (1988) se debe de tener en cuenta los siguiente pequeño .10, mediano .30 y grande .50.

3.7 Aspectos éticos

En el presente estudio se consideró el derecho de autonomía de cada autor por medio de las investigaciones de artículos científicos, libros o revistas. Debido a ello se tomó en cuenta los lineamientos planteados por la *American Psychological Association*, (APA, 2010), con respecto a las diversas referencias y citas.

Además, el Colegio de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) manifiesta que se debe mantener el anonimato de acuerdo a la información que brinden los participantes. En el Capítulo XI, para ser exactos en los artículos 81º, 83º y 84º, se indica que es de suma prioridad informar a los participantes acerca de las características que contiene el estudio, así como informar que el individuo tiene el libre albedrío de participar o no en el estudio, brindando un acuerdo claro y justo entre el investigador y los participantes del estudio.

Finalmente, se consideró de suma relevancia la privacidad y confidencialidad en todo el trayecto de la investigación. De la misma manera, se busca promover el respeto y el cuidado de los derechos de los participantes del estudio según la Asociación Médica Mundial (AMM, 2015).

IV. RESULTADOS

Por consiguiente, se detallaron los datos obtenidos de la muestra final.

4.1 Prueba de Normalidad

Tabla 1

Prueba de bondad de ajuste de Shapiro - Wilk de las variables y sus dimensiones

Variables- Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Escala Pasión por el Trabajo	.988	350	.004
F1: Pasión Armoniosa	.951	350	.000
F2: Pasión Obsesiva	.962	350	.000
Cuestionario de tecnoestrés	.992	350	.058
F1: Tecnoestrés Actitudinal	.985	350	.001
F2: Tecnoestrés Afectiva	.957	350	.000
F3: Tecnoestrés Cognitivo	.919	350	.000

Nota: p = nivel de significancia; F1 = dimensión 1; F2 = dimensión 2; F3 = dimensión 3.

En la tabla1 por medio de la prueba de Shapiro-Wilk se comprobó que los resultados alcanzados de p fueron inferiores e iguales a .05; por lo tanto, no se ajusta a la distribución normal. Entonces, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que Díaz (2009) menciona que los resultados al ser menores el supuesto de normalidad se elimina y se emplean estadísticos no paramétricos.

4.2 Prueba de Hipótesis

4.2.1 Hipótesis General

H₁: La pasión por el trabajo y el tecnoestrés se relacionan inversa y estadísticamente significativa en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

H₀: La pasión por el trabajo y el tecnoestrés no se relacionan inversa y estadísticamente significativa en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 2

Correlación entre la pasión por el trabajo y tecnoestrés

Dimensiones	Tecnoestrés	
	Rho de Spearman	Correlación
Pasión por el Trabajo		-.022
	r^2	.000484
	Sig.	.681
	N	350

Nota: r^2 =Tamaño del efecto, Sig. = Significancia, Rho = Correlación de Spearman N = Muestra

De acuerdo a los resultados de la tabla 2, se puede observar que, a nivel inferencial, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($p > .05$) Hernández y Fernández (1998). Asimismo, a nivel descriptivo, el tamaño del efecto es prácticamente nulo: $r = -.022$, $r^2 = .000484$ (Manzano, 2009; Cohen 1988). Por lo tanto, no se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar que la pasión por el trabajo y el tecnoestrés están relacionadas en la muestra de estudio, por ello se retiene la hipótesis (Navarro et al., 2019).

4.2.2 Hipótesis Específica 1

H₁: La pasión por el trabajo y el tecnoestrés actitudinal, afectivo y cognitivo se relacionan inversa y significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

H₀: La pasión por el trabajo y el tecnoestrés actitudinal, afectivo y cognitivo no se relacionan inversa y significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 3

Correlación entre la pasión por el trabajo y las dimensiones del tecnoestrés

Dimensión/Variable		Tecnoestrés actitudinal	Tecnoestrés afectivo	Tecnoestrés cognitivo
	Rho de Spearman	-.144	.175	.092
	Correlación			
Pasión por el	r^2	.020	.030	.008
trabajo	Sig.	.007	.001	.084
	N	350	350	350

Nota: r^2 =Tamaño del efecto, Sig. = Significancia, Rho = Correlación de Spearman N = Muestra

Se observa que en la tabla 3 a nivel inferencial, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés actitudinal no guardan relación ($p < .05$), pero si respecto a la pasión por el trabajo y el tecnoestrés afectivo y cognitivo, Hernández y Fernández (1998). Sin embargo en las tres relaciones se encuentra un tamaño del efecto pequeño o casi nulo. Por lo tanto, entre la dimensión pasión por el trabajo y tecnoestrés actitudinal se rechaza la hipótesis nula. Sin embargo, para el tecnoestrés cognitivo y afectivo se retiene la hipótesis (Navarro et al., 2019).

4.2.3 Hipótesis Específica 2

H₁: La pasión armoniosa, la pasión obsesiva por el trabajo y el tecnoestrés se relacionan estadísticamente significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

H₀: La pasión armoniosa, la pasión obsesiva por el trabajo y el tecnoestrés no se relacionan estadísticamente significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 4

Correlación entre el tecnoestrés y las dimensiones de la pasión por el trabajo

	Pasión armoniosa	Pasión Obsesiva
Rho de Spearman Correlación	-.241	.161
Tecnoestrés		
r ²	.020	0.030
Sig.	.000	0.002
N	350	350

Nota: r²=Tamaño del efecto, Sig. = Significancia, Rho = Correlación de Spearman N = Muestra

De acuerdo a los resultados de la tabla 4 a nivel inferencial, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el tecnoestrés y la pasión armoniosa no guardan relación ($p < .05$), pero si respecto a el tecnoestrés y la pasión obsesiva por el trabajo Hernández y Fernández (1998). Además en ambos se encuentra un tamaño del efecto pequeño o casi nulo. Por lo tanto, no

se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar que el tecnoestrés y la pasión armoniosa, pasión obsesiva relacionadas en la muestra de estudio, por ello se retiene la hipótesis (Navarro et al., 2019).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad dar a conocer si la pasión por el trabajo y el tecnoestrés se relacionan estadísticamente significativa en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021. En tal efecto, a continuación, se discuten los resultados fundamentales, cotejándolos con los escasos antecedentes mencionados en la investigación y los modelos teóricos que respaldan las variables.

De acuerdo al objetivo general, entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés se encontró una correlación inversa de ($Rho=-.022$), con un tamaño del efecto nulo ($r^2=.000484$), además conto con una significancia de $.681$ ($p>.05$), considerando la retención de la hipótesis nula (Navarro, 2019). El resultado concuerda con el de Díaz y Costa (2008), ya que, en su trabajo de investigación, buscaron conocer si existe relación entre la satisfacción laboral y el tecnoestrés obteniendo un $p = < .01$, demostrando que los altos niveles de tecnoestrés en los trabajadores ocasionan bajos niveles de satisfacción laboral. En comparación con el siguiente antecedente de Alcas et al., (2019), donde se buscó conocer la relación existente entre el tecnoestrés docente y la percepción de calidad de servicio, donde se obtuvo que si existe una relación entre las variables con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Por último, con el antecedente de Villanueva y Parra (2012), también concuerda debido a que se obtuvo una relación inversa entre las variables con $r=-.19$ y un $p < 0.005$. Por lo tanto, considerando la teoría (Salanova et al., 2005), p.161) él no tener las habilidades necesarias para el manejo de las Tics, no contar con apoyo y supervisión por parte de los jefes produce insatisfacción laboral en los trabajadores llevándolos a tomar decisiones como por ejemplo el retirarse del trabajo y en otros casos sufrir enfermedades físicas y emocionales. Además, los indicadores como fatiga, ansiedad, escepticismo e ineficacia, al encontrarse presente de manera constante produce en los docentes una falta de seguridad en su labor universitaria, es por ello que se busca que constantemente se actualicen y capaciten con temas relacionados a la tecnología, más aun teniendo en consideración la situación actual del mundo.

La primera hipótesis específica es conocer si la pasión por el trabajo y el tecnoestrés actitudinal se relacionan inversa y estadísticamente significativa en teletrabajadores, con lo cual mantienen una correlación inversa (-.144), siendo que a mayor pasión por el trabajo menor tecnoestrés actitudinal en teletrabajadores, ya que tiene la mejor actitud para desempeñar sus funciones. Lo que guarda concordancia con la teoría propuesta por Salanova et al. (2005), ya que nos refiere que cuando el colaborador cuenta con el apoyo de sus superiores muestra más vocación por su trabajo y evita sufrir problemas psicológicos tal como el tecnoestrés. Sin embargo, referente a la pasión por el trabajo y el tecnoestrés afectivo y cognitivo se obtuvo una relación directa, lo que quiere indica que a mayor pasión por el trabajo mayor tecnoestrés afectivo y cognitivo, ya que al apasionarle tanto por sus funciones, piensan y sienten de manera constante que no deben de cometer errores produciendo fatiga, ansiedad y pensamientos de inferioridad en los colaboradores. Frente a ello el modelo del proceso dual (Salanova et al., 2005), refiere que cuando el trabajador cuenta con el respaldo de los supervisores y constante motivación laboral, son menos propensos a sufrir de tecnoestrés; sin embargo, en la presente hipótesis no se verifica lo mencionado.

La segunda hipótesis específica busca conocer si la pasión armoniosa, obsesivo y el tecnoestrés se relacionan inversa y estadísticamente significativa en teletrabajadores, por ende la pasión armoniosa por el trabajo y el tecnoestrés, obtuvieron una correlación inversa ($Rho = -.241$), demostrando que a mayor pasión armoniosa por el trabajo menos tecnoestrés ya que de acuerdo al modelo Dualista de Vallerand (2003), los teletrabajadores al realizar sus funciones las interiorizan y se adaptan con facilidad lo que evita que sufran de tecnoestrés. Sin embargo, la pasión obsesiva por el trabajo y el tecnoestrés tiene una correlación directa ($Rho = .161$), lo que quiere decir que mayor pasión obsesiva por el trabajo mayor tecnoestrés, dado que según Vallerrand las actividades se realizan de manera compulsiva y esclavizante, haciendo que los teletrabajadores creen una dependencia y no tengan control sobre ello.

En las múltiples investigaciones siempre se presentan diversas limitaciones, por ello en el presente estudio, a pesar de realizar una exhaustiva investigación por medio de diferentes bases de datos confiables tanto nacionales como internacionales, se pudo evidenciar que no se encontraron antecedentes sobre las variables abordadas. Asimismo, el tamaño de la muestra fue pequeña, lo que pudo influenciar en los resultados obtenidos. Además, la falta de comprensión de algunos ítems por cada participante pudo ocasionar confusión en ellos obteniendo respuestas erróneas.

Finalmente, dentro de las recomendaciones a los futuros investigadores que deseen utilizar el presente estudio, deben de tener en consideración que se obtuvo una correlación entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés. Es por ello, que es relevante tomar las variables investigaciones para constatar la información obtenida y brindar mayor información. Además, se propone mejorar los objetivos de la presente investigación. Asimismo, se recomienda para futuras investigaciones considerar mejorar los criterios de inclusión. Por último, se recomienda realizar una adaptación de las variables y un análisis psicométrico en el país.

VI. CONCLUSIONES

Referente a los resultados del presente estudio se logró obtener las siguientes conclusiones.

Primera

Se halló una correlación inversa estadísticamente no significativa con intensidad débil y del tamaño del efecto pequeño o casi nulo entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés en teletrabajadores de Lima metropolitana, 2021 ($p < .05$; $r = -.022$; $r^2 = .000$).

Segunda

Se encontró una correlación inversa estadísticamente no significativa con intensidad débil y del tamaño del efecto casi nulo entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés actitudinal en teletrabajadores de Lima metropolitana, 2021 ($p > .05$; $r = -.144$; $r^2 = .020$).

Tercera

Se encontró una correlación directa estadísticamente significativa con intensidad débil y del tamaño del efecto casi nulo entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés afectivo en teletrabajadores de Lima metropolitana, 2021 ($p > .05$; $r = .175$; $r^2 = .030$).

Cuarta

Se halló una correlación directa estadísticamente no significativa con intensidad débil y del tamaño del efecto nulo entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés cognitivo en teletrabajadores de Lima metropolitana, 2021 ($p < .05$; $r = -.092$; $r^2 = .008$).

Quinta

Se halló una correlación inversa estadísticamente significativa con intensidad débil y del tamaño del efecto pequeño o casi nulo entre la pasión armoniosa por el trabajo y el tecnoestrés en teletrabajadores de Lima metropolitana, 2021 ($p < .05$; $r = -.241$; $r^2 = .020$).

Sexta

Se halló una correlación directa estadísticamente significativa con intensidad débil y del tamaño del efecto pequeño o casi nulo entre la pasión por el trabajo obsesiva y el tecnoestrés en teletrabajadores de Lima metropolitana, 2021 ($p>.05$; $r=-.161$; $r^2=.002$).

VII. RECOMENDACIONES

Por último, después de haber realizado la discusión de los resultados obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones.

PRIMERA

La principal recomendación es para aquellas personas que se encuentran interesadas en trabajar en el campo de la psicología organizacional realicen más estudios con las variables propuestas: pasión por el trabajo y el tecnoestrés en colaboradores peruanos que no se encuentren trabajando remoto.

SEGUNDA

Para futuros estudios se recomienda ampliar el tamaño de la muestra, teniendo en consideración teletrabajadores de departamentos para que se puedan realizar comparaciones con los resultados obtenidos en Lima metropolitana.

TERCERA

Se recomienda realizar una adaptación de las variables en el Perú, para que este pueda ser aplicado en el contexto peruano.

CUARTA

Finalmente, se recomienda que se tengan en consideración mejorar los criterios de inclusión de la presente investigación y mejorar los objetivos planteados.

REFERENCIAS

- Alcas, N., Alarcón, H., Venturo, C., Alarcón, M., Fuentes, J., y López, T. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones: Revista de Psicología Educativa*, 7(3), 231 – 247. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>
- American Psychiatric Association. (2018). *DSM-5: Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* (5ta ed., Vol. 1). Editorial Médica Panamericana.
- Andina. (2021). Trabajo remoto: 200,000 personas ya laboran bajo esa modalidad en Perú” <https://andina.pe/agencia/noticia-trabajo-remoto-200000-personas-ya-laboran-bajo-esa-modalidad-peru-803983.aspx>
- Asociación Médica Mundial. (2015). *Declaración de Helsinki de la Amm – Principios Éticos Para Las Investigaciones Médicas en seres humanos*. Asociación Médica Mundial. <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Asociación de Psicólogos Americanos (2010) Principios Éticos De Los Psicólogos Y Código De Conducta American Psychological Association (APA) Enmiendas 2010. http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Reading. Addison-Wesley.
- Cano, J. (2011). La teoría de las pasiones de Hume. *Revista Internacional de Filosofía*, Vol. 52, 101-115 <https://revistas.um.es/daimon/article/view/149881/133021>
- Cáceres, M. y Calonge, D. (2016). Componentes del proceso de pasión por el trabajo en colaboradores de organizaciones sin fines de lucro peruanas [Tesis de posgrado, Universidad del Pacífico] https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1455/Magally_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2020). *Informe Nacional: Perú a mayo 2020 La Protección de la Vida en la Emergencia y Después* (1ra ed., Vol.1).
https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26326VNR_2020_Peru_Report_Spanish.pdf
- Cohen, J. (1992). Cosas que he aprendido (hasta ahora). *Anales de Psicología*, (1-2), 3-18.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2.^a ed.). Erlbaum, Hillsdale. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018) Código Nacional de Integridad Científica. https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/codigo_integr/codigo_nacional_integridad_cientifica.pdf
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Deci, E., y Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. (2001). The job demands – resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499 – 512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dias, M y Costa, G. (2008). Impacto psicosocial de las tecnologías de información y comunicación (TIC): tecnología, daño físico y satisfacción laboral. *Acta colombiana de psicología* 11 (2), 127-139. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v11n2/v11n2a12.pdf>
- Díaz, V. (2009). Frequent Statistical Errors While Comparing Two Independent Populations. 36, 1136–1138. <https://www.researchgate.net/publication>
- Di Martino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Ginebra.

- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. SAGE Publications.
- Gumbau, L., Soria, S., y Campos, V. (2011). *Tecnoestrés*. Editorial Síntesis.
- Hernández-Sampieri, R., & Fernández, C. (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Instituto de Opinión Pública. (2018). *Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos*. Estado de la Opinión Pública. Boletín N° 150. http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/112469/IOP_1117_01_R1.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285 – 308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kelly Services. (2019). *Estudio Tendencias del Entorno Laboral en México – TELM 2019*. <https://info.kellyservices.com.mx/estudio-tendencias-del-entorno-laboral-en-mexico-2019>
- Lawler K. (2006). *Passion at Work: How to Find Work You Love and Live the Time of Your Life*. Pearson Prentice Hall.
- Lázaro, C. (2012). Descartes y las pasiones del alma. *Cauriensia*, Vol.7. 249-257. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4235371.pdf>
- Littlewood, H., y Bernal, E. (2014). *Mi primer modelamiento de ecuaciones estructurales* (2da ed.). Herman Frank Littlewood Zimmerman.
- Lizama, N. (Febrero de 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? *El comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Llorens, S., Salanova, M., y Ventura, M. (2011). *Guía de intervención: Tecnoestrés*. Editorial síntesis.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Dipòsit Digital de Documents.
- Manzano, V. (2009) Sobre la acotación de efectos y la existencia de relación.

- <http://asignatura.us.es/dadpsico/apuntes/efectos.pdf>
- Mejía, C., Chacón, I., Enamorado, O., Garnica, R., Chacón- Pedraza, S., y Gracia, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en teletrabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3). 204 – 211. <http://scielo-isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-65255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mejía, J. (2000), *El muestreo en la investigación cualitativa*. *Investigaciones Sociales*, 4(5), 165 – 180. <https://doi.org/10.15381/is.v4i5.6851>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*.https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* *Estadística aplicada*, 24(1), 22-39. Universidad Pontificia Comillas.
- Moreno, J., y Martínez, A. (2006). Importancia de la teoría de la autodeterminación en la práctica físico-deportiva: Fundamentos e implicaciones prácticas. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*. 6(2). 39 – 54. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/11387>
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. *RAPD ONLINE*, 33(3), 221 – 227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Naranjo M. (2009). Una Revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2), 171 – 172. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>
- Navarro, D.J., Foxcroft, D.R., & Faulkenberry, T.J. (2019). Learning Statistics with JASP: A Tutorial for Psychology Students and Other Beginners. (Version12).
- Nunnally, J. (1987). *Teoría psicométrica*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Occupational Health Psychology Unit (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Utrecht University.
- Oosterveld-Vlug, M., Pasma, H., van Gennip, I.E., De Vet CW., y Onwuteaka-Philipsen, B. (2014). Assessing the validity and intra-observer agreement of the MIDAM-LTC; an instrument measuring factors that influence

- personal dignity in long-term care facilities. *Health Qual Life Outcomes*, 12(17). <https://doi.org/10.1186/1477-7525-12-17>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto Colectivo* (1ra ed.). Centro de Formación de la OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entorno Laborales Saludables: Fundamentos y Modelos de la OMS*. Biblioteca de la OMS.
- Organización Mundial de la Salud – OMS. (Mayo de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Ozio, L. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. *Lubiza Osio Havriluk, Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 95-110. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3252786.pdf>
- Ozten, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal Morphology*. 35(1). 227 – 232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717->
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., y García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*. 14(1) 245 – 254. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad>.
- Perrewé, P., Hochwarter, W., Ferris, G., McAllister, C., y Harris, J. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145 – 150. <https://doi.org/10.1002/job.1902>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/tecnolog%C3%ADa?m=form>
- Rojas, D. (21 de abril 2020). *Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia*. *Asuntos: Legales*. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia>.
- Ruiz, M., Pardo, A., y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45. <http://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadpdf/778/77812441004/1>
- Salanova, M., Cifre, E., Grau, R., M. Llorens, S., y Martínez, I. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo causal. *Revista de Psicología del Trabajo y de*

- las Organizaciones* 21(1-2). 159 – 176.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039010.pdf>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Nogareda, C. (2004). *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Nota técnica de prevención. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Salessi, S., y Omar. A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*. 26(2), 329 – 345.
<https://www.redalyc.org/pdf/804/80454275010.pdf>
- Salessi, S., Omar, A., y Vamonde, J. (2017). Consideraciones Conceptuales sobre la pasión por el trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 11 (2). 165 – 178.
<https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2004). Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 293 – 315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Universidad Internacional de Valencia. (Mayo de 2018). *El 30% de los trabajadores de la Unión Europea sufre estrés en el trabajo, según se recoge en un estudio de la VIU*. Universidad de Valencia.
<https://www.universidadviu.com/es/actualidad/noticias/el-30-de-los-trabajadores-de-la-union-europea-sufre-estres-en-el-trabajo-segun?c=I90503M7015>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos EIRL.
- Vallerand, R. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. Oxford University Press.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Le´onard, M., y Marsolais, J. (2003). Les passions de l’âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756 – 767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R., y Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization en S. W. Gilliland, D. Steiner, y D. Skarlicki (Eds. pp. 175 - 204), *Emerging Perspectives on Values in Organizations*. Charlotte: Information Age Publishing.

- Villanueva, J., y Parra, N. (2012). El tecnoestrés en docentes y su relación con la satisfacción laboral. *Revista de investigación La salle Victoria*, 2(1). https://www.academia.edu/11473890/El_tecnoestr%C3%A9s_en_docentes_y_su_relaci%C3%B3n_con_la_satisfacci%C3%B3n_laboral?auto=download
- Wang, K., Shu, Q., y Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers Human Behavior*, 24(1), 3002 – 3013. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.05.007>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis General	Objetivos General	Instrumento	Variables e indicadores dimensiones	Ítems	Método Tipo y diseño	
¿De qué manera se relacionan la pasión por el trabajo y tecnoestrés en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021?	La pasión por el trabajo y el tecnoestrés se relacionan indirecta y significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021	Determinar la relación entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.	La Escala Pasión por el trabajo (Adaptación Argentina) de Salessi y Omar (2017).	Variable 01: Pasión por el trabajo. Pasión armoniosa	1, 2, 6 3, 4, 5, 7	Diseño: no experimental de corte transversal.	
	Específicos	Específicos		Pasión obsesiva		Nivel: Descriptivo – correlacional.	
	1) La pasión por el trabajo y el tecnoestrés actitudinal se relacionan indirecta y estadísticamente significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.	1) Determinar la relación entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés actitudinal en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.			Falta de Control	10, 11,12	Tipo: Basico
	2) La pasión por el trabajo y el tecnoestrés cognitivo se relacionan indirecta y estadísticamente significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.	2) Determinar la relación entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés cognitivo en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.		El cuestionario de tecnoestrés RED/TIC de Ventura, Salanova y Llorens (Equipo WoNT, 2017).	Dependencia	8, 9, 13,14	Población-muestra
	3) La pasión por el trabajo y el tecnoestrés afectivo se relacionan indirecta y estadísticamente significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.	3) Determinar la relación entre la pasión por el trabajo y el tecnoestrés afectivo en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.			Variable 02: Tecnoestrés	1,2,3,4	N = 200,000 n = 350
4) La pasión armoniosa por el trabajo y el tecnoestrés se relacionan indirecta y estadísticamente significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.	4) Determinar la relación entre la pasión armoniosa por el trabajo y el tecnoestrés de teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.			Actitudinal			
5) La pasión obsesiva por el trabajo y el tecnoestrés se relacionan indirecta y estadísticamente significativamente en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.	5) Determinar la relación entre la pasión obsesiva por el trabajo y el tecnoestrés de teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.			Escepticismo	5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12	Instrumentos Cuestionario RED/TIC	
				Afectiva		Escala de pasión por el trabajo	
				Ansiedad			
				Fatiga			
				Cognitiva			
				Ineficacia	13, 14, 15, 16		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN DE ESTUDIO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Pasión por el trabajo	La pasión por el trabajo es definida como un estado de deseo permanente, centrado en valoración cognitivas y afectivas frente a su propio trabajo (Perrewé et al., 2014).	La escala general contiene dos subescalas los niveles de interpretación se encuentran entre alto, medio y bajo.	Pasión Armoniosa Pasión Obsesiva	Adaptación: 1,2,6 Equilibrio: 3,4,5,7 Falta de control: 10,11,12 Dependencia: 8,9,13,14	Ordinal: Las opciones de respuesta empiezan en totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.
Tecnoestrés	“El tecnoestrés es un estado negativo frente al uso de los dispositivos tecnológicos, teniendo como consecuencias pensamientos de inferioridad, fatiga mental, ansiedad debido al uso excesivo y compulsivo de la tecnología” (Salanova, Llorens, Cifre y Nogareda, 2007).	La escala general contiene tres dimensiones cuyos niveles de interpretación se encuentran entre muy bajo, bajo, medio (bajo), medio (alto), alto y muy alto.	Actitudinal Afectiva Cognitiva	Escepticismo: 1, 2, 3, 4 Ansiedad: 5, 6, 7, 8 Fatiga: 9, 10, 11, 12 Ineficacia: 13, 14, 15, 16	Ordinal: Las opciones de respuesta van desde nunca hasta siempre.

Anexo 3: Instrumento de Evaluación

Instrumento A

Escala Pasión por el Trabajo (Adaptación Argentina)

(Solanna Salessi y Alicia Omar, 2017)

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre el trabajo. Por favor, luego de leer cada oración, marque la opción que mejor representa sus sentimientos y pensamientos habituales. El significado de cada número es el siguiente:

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

N°	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Este trabajo me permite vivir diversas experiencias.					
2	Las cosas que aprendo en este trabajo hacen que lo valore más.					
3	Este trabajo está en equilibrio con otras actividades de mi vida.					
4	Este trabajo refleja las cualidades que valoro en mí.					
5	Estoy completamente implicado con este trabajo.					
6	Este trabajo me permite vivir experiencias inolvidables.					
7	Este trabajo es una pasión que todavía logro controlar					
8	No puedo vivir sin este trabajo.					
9	Dependo emocionalmente de este trabajo.					
10	Me cuesta controlar la necesidad de realizar este trabajo.					
11	El impulso es tan fuerte, que no puedo dejar de hacer este trabajo.					
12	Tengo un sentimiento casi obsesivo por este trabajo.					
13	Mi estado de ánimo depende de este trabajo.					
14	No puedo concebir mi vida sin este trabajo.					

Instrumento B

Cuestionario de Tecnoestrés

Salanova et al. (2004)

INSTRUCCIONES:

¿Cómo se siente cuando utiliza Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en su trabajo? Utilice la siguiente escala de respuesta:

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

N°	Preguntas	Nunca	Casi nada	Raramente	Algunas veces	Bastante	Con frecuencia	Siempre
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos.							
2	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC.							
3	Soy más cínico respecto de la contribución de las tecnologías en mi trabajo.							
4	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	En que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente.							
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías.							
14	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación.							
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías.							
16	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC.							

Anexo 4: Cuestionario de Google Forms

URL: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeRbJQJQhh6Dg58IMiUhc4kJZQhDfRpealGRYwdt7Js3PZuw/viewform?usp=sf_link

Captura de la portada del formulario virtual.

Pasión por el trabajo y tecnoestrés en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

Saludo,

Soy Cecilia Baldeón Trebejo, estudiante de la carrera de Psicología en la Universidad César Vallejo. Actualmente me encuentro realizando mi tesis, para obtener el grado de Licenciada en Psicología. Agradecería su apoyo en mi investigación, para ello se les invita a participar a las personas que cumplan con las siguientes características:

- 1) Realizar teletrabajo.
- 2) Ser mayor de 18 años.
- 3) Residir en Lima Metropolitana.

Los datos que se brindaran a continuación serán tratados confidencialmente, además la información recogida será utilizada únicamente con fines educativos. En caso usted tenga alguna duda, puede escribirme al siguiente correo: btrebejocd@gmail.com.

Pasión por el trabajo y tecnoestrés en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021.

Consentimiento informado

Estimada/o participante, de acuerdo con lo mencionado anteriormente recuerda que tu participación es voluntaria y anónima. Por lo tanto, acepta usted participar voluntariamente de la presente investigación: *

Elige

Atrás Siguiente

Acti

Anexo 5. Consentimiento informado y ficha de datos - Google Forms

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN INVESTIGACIÓN

Estimado/a participante: Me encuentro realizando una investigación científica en teletrabajadores de Lima Metropolitana. Tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, tampoco tienen fines de diagnósticos individuales, por lo que la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso completo consiste en la aplicación de dos cuestionarios breves con una duración aproximada de 10 minutos en total. Acepto participar voluntariamente en la investigación No (1) Sí (2)

Ficha de datos generales

1. Edad:

2. Sexo:

- a. Femenino
- b. Masculino

3. Grado de Instrucción:

- a. Secundaria completa
- b. Técnico Superior incompleto
- c. Técnico Superior completo
- d. Superior incompleto.
- e. Superior completo.

4. Tiempo de labor en el teletrabajo:

- a. 0 a 3 meses
- b. 3 a 6 meses
- c. 6 meses a 1 año
- d. Mayor a 1 año

5. Distrito de Residencia:

- a. Lima este
- b. Lima centro
- c. Lima sur.
- d. Lima norte

Anexo 6: Carta de solicitud de autorización del uso del instrumento



"Año de la universalización de la salud"

CARTA - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Las Olivas 12 de noviembre de 2020

Autor:

- Solana Salessi
- Alicia Omar

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Baldeon Trebejo, Cecilia del Rosario**, con DNI 70572691 último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700281501, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Pasión por el trabajo y tecnoestrés en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Pasión por el trabajo**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,

|

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1277 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 12 de noviembre de 2020

Autor:

- Susana Llorens
- Marisa Salanova
- Mercedes Ventura
- Equipo WANT

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Baldeen Trebejo, Cecilia del Rosario**, con DNI 70572691 último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700281501, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Pasión por el trabajo y tecnoestrés en teletrabajadores de Lima Metropolitana, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Cuestionario RED/TIC**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7. Autorización de instrumentos

16

SALESSI Y OMAR

Anexo

Escala Pasión por el Trabajo (Adaptación Argentina)

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre el trabajo. Por favor, luego de leer cada oración, marque la opción que mejor representa sus sentimientos y pensamientos habituales. El significado de cada número es el siguiente:

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

1	Este trabajo me permite vivir diversas experiencias	1	2	3	4	5
2	Las cosas que aprendo en este trabajo hacen que lo valore más	1	2	3	4	5
3	Este trabajo está en equilibrio con otras actividades de mi vida	1	2	3	4	5
4	Este trabajo refleja las cualidades que valoro en mí	1	2	3	4	5
5	Estoy completamente implicado con este trabajo	1	2	3	4	5
6	Este trabajo me permite vivir experiencias inolvidables	1	2	3	4	5
7	Este trabajo es una pasión que todavía logro controlar	1	2	3	4	5
8	No puedo vivir sin este trabajo	1	2	3	4	5
9	Dependo emocionalmente de este trabajo	1	2	3	4	5
10	Me cuesta controlar la necesidad de realizar este trabajo	1	2	3	4	5
11	El impulso es tan fuerte, que no puedo dejar de hacer este trabajo	1	2	3	4	5
12	Tengo un sentimiento casi obsesivo por este trabajo	1	2	3	4	5
13	Mi estado de ánimo depende de este trabajo	1	2	3	4	5
14	No puedo concebir mi vida sin este trabajo	1	2	3	4	5

Fecha de recepción: Agosto de 2017.

Fecha de aceptación: Abril de 2019.

DRA. MARISA SALANOVA SORIA, Catedrática de Psicología Social del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, y Directora del Equipo de Investigación WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables en la Universitat Jaume I de Castellón,

HAGO CONSTAR QUE

Autorizo a Cecilia Baldeon Trebejo, estudiante de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo en Perú, a utilizar la escala de tecnoestrés en la investigación "Pasión por el trabajo y tecnoestrés" en teletrabajadores de Lima.

La persona autorizada se compromete a citar apropiadamente el trabajo académico en el que la escala ha sido originalmente publicada:

- Llorens, S., Salanova, M., y Ventura, M. (2011). *Guía de Intervención: Tecnoestrés*. Editorial síntesis, Madrid.

Y para que así conste, firmo la presente en Castellón a 06 de noviembre de 2020.



Dra. Marisa Salanova Soria
salanova@uj.es
+34 (964) 72 9583

Anexo 8. Juicio de expertos

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Tabla 5

Instrumento A

Evidencia de validez basado en el contenido de Pasión por el trabajo por medio del coeficiente de V Aiken

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PASIÓN POR EL TRABAJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karina Paola Sánchez Llano

DNI: 40639063

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría	2013/2015
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2020	Docente
02					

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

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

‡ **Claridad:** Su enunciado sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Karina Paola Sánchez Llano
PSICOLOGA
C.P.S.P. 23810

5 de noviembre del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Juez 02



Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: 06175625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2020	DOCENCIA
02					
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

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

D.N.I.: 06175625

05 de noviembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PASIÓN POR EL TRABAJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: **GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE**

DNI:09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGÍA	1990-1996
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA-NORTE	2017-2020	DTC
02					
03					

***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 alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



PSICOTERAPEUTA
C.Ps.P. 7249

05 de noviembre del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PASIÓN POR EL TRABAJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jose Luis Peryera Quiñones

DNE: 88004265

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

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	USMDP	Investigación estadística	2014
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
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

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



JOSE LUIS PERYERA QUIÑONES
INSTITUTO DE ESTADÍSTICA

05 de noviembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PASION POR EL TRABAJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: **SAMANTHA MEDINA OVIEDO DE HERNANDEZ**

DNI: **43141514**

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	MAGISTER EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RRHH	2009-2011
02	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA	LICENCIADA EN PSICOLOGIA	2002-2006

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA-NORTE	2014-2019	DOCENCIA
02	MUNICIPAL DE SAN MIGUEL	PSICOLOGIA	LIMA	2015-2016	PSICOLOGA

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

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

INSTITUTO CESAR VALLEJO
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN
 DEL APRENDIZAJE
 ICAH 1000

05 de noviembre del 2020

Tabla 6**Instrumento B**

Evidencia de validez basado en el contenido del Tecnoestrés por medio del coeficiente de V Aiken

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Juez 01



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE TECNOESTRÉS

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dc./Mg: **Karina Paola Sánchez Litarré**

DNI: **40639863**

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría	2013/2015
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2020	Docente
02					

¹ Pertinencia: ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Karina Paola Sánchez Litarré
PSICOLOGA
CPSR 23810

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

03 de noviembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE TECNOESTRÉS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE

DNI:09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGÍA	1990-1996
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA-NORTE	2017-2020	DTC
02					
03					

- *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 alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



PSICOTERAPEUTA
C. Ps. P. 7248

05 de Noviembre del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE TECNOESTRÉS

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO.....

DNI: 06175625.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2020	DOCENCIA
02					
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

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

Mg. Luis E. Allán I.
Psicólogo
C.P.S.P. 1981
D.N.I: 06175625

05 de noviembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE TECNOESTRÉS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:Jose Luis Pereyra Quiñones
.....

DNI:.....

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

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	USMDP	Investigación estadística	2014
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
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

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

JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICOLOGO COLGADO 428

05 de Noviembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE TECNOESTRES

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: **SAMANTHA MEDINA OVIEDO DE HERNANDEZ**

DNI: 43141514

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	MAGISTER EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RRHH	2009-2011
02	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA	LICENCIADA EN PSICOLOGIA	2002-2006

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA-NORTE	2014-2019	DOCENCIA
02	MUNICIPAL DE SAN MIGUEL	PSICOLOGIA	LIMA	2015-2016	PSICOLOGA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

05 de noviembre del 2020



Anexo 9. Resultados del análisis de la muestra final

Tabla 7

Índice de fiabilidad por consistencia interna del Cuestionario Pasión por el trabajo

	Coeficiente alfa	Coeficiente omega	Número de elementos
Escala Pasión por el Trabajo	.84	.84	14
F1: Pasión Armoniosa	.82	.83	7
F2: Pasión Obsesiva	.87	.87	7

Tabla 8

Índice de fiabilidad por consistencia interna de la Escala del Tecnoestrés

	Coeficiente alfa	Coeficiente omega	Número de elementos
Cuestionario de tecnoestrés	.89	.89	16
F1: Tecnoestrés Actitudinal	.81	.81	4
F2: Tecnoestrés Afectiva	.92	.92	8
F3: Tecnoestrés Cognitivo	.80	.81	4

Figura 1

Modelo factorial basado en 2 factores de la pasión por el trabajo

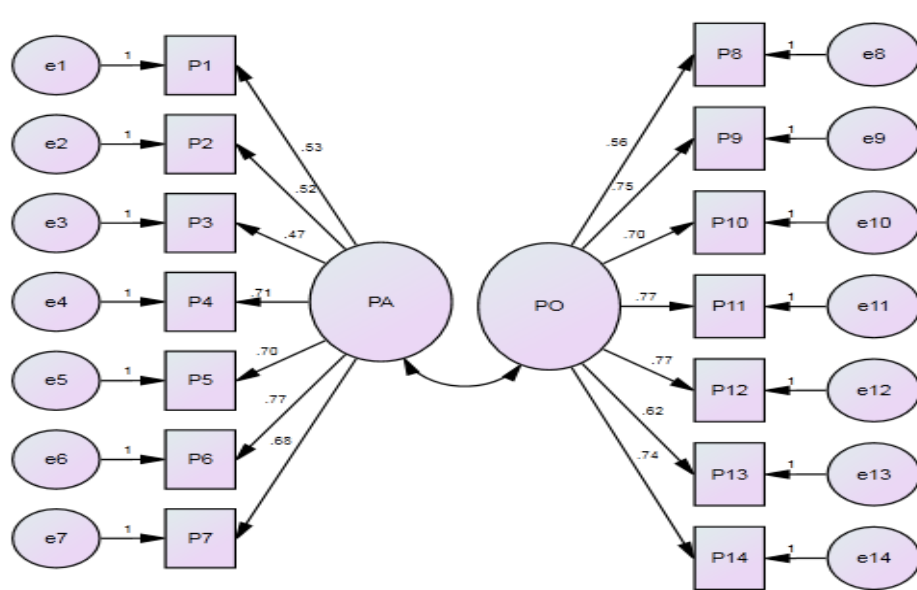


Tabla 9

Índices de ajuste del modelo de 3 factores del Cuestionario Pasión por el trabajo

χ^2/gf	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1.953	.987	.985	.052	.064

Nota: Muestra = 350 sujetos

Tabla 10

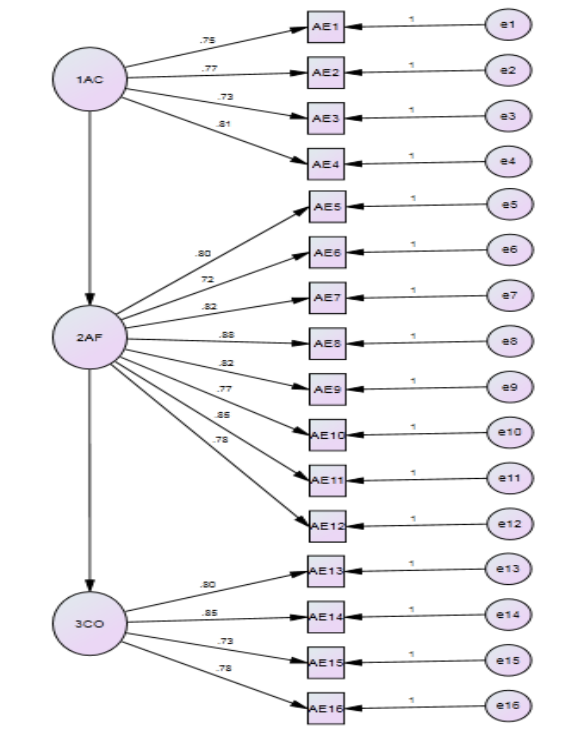
Índices de ajuste del modelo de 3 factores de la Escala de Tecnoestrés

χ^2/gf	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
2.343	.962	.954	.062	.082

Nota: Muestra = 350 sujetos

Figura 2

Modelo factorial basado en 3 factores de la Escala del Tecnoestrés



Anexo 10. Declaratoria de originalidad del autor



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CECILIA DEL ROSARIO BALDEON TREBEJO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores titulada: "PASION POR EL TRABAJO Y EL TECNOESTRES EN TELETRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 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.

Nombres y Apellidos	Firma
CECILIA DEL ROSARIO BALDEON TREBEJO DNI: 70572691 ORCID: 0000-0002-1534-731X	Firmado digitalmente por : CBALDEONT el 08-08-2021 18:36:37

Código documento Trilce: TRI - 0177692



Anexo 11. Declaratoria de autenticidad del asesor



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "PASION POR EL TRABAJO Y EL TECNOESTRES EN TELETRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2021", cuyo autor es BALDEON TREBEJO CECILIA DEL ROSARIO , constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO DNI: 43102056 ORCID: 0000-0001-7781-7105	Firmado digitalmente por :LOLIVAS el 08-08-2021 12:15:41

Código documento Trilce: TRI - 0177693



Anexo 12. Dictamen para sustentación



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

Dictamen para Sustentación

LIMA, 08 de Agosto del 2021

El jurado encargado de evaluar la Tesis presentado por el autor CECILIA DEL ROSARIO BALDEON TREBEJO de la escuela profesional de PSICOLOGÍA, cuyo título es "PASION POR EL TRABAJO Y EL TECNOESTRES EN TELETRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2021", damos fe de que hemos revisado el documento antes mencionado, luego que el estudiante levantado todas las observaciones realizadas por el jurado, y por lo tanto está APTA para su defensa en la respectiva sustentación.

Firmado digitalmente por: JGONZALESRE01 el 22
Ago 2021 11:34:42

JORGE MANUEL GONZALES REBAZA
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: GTOMAS el 25 Ago
2021 17:40:43

GREGORIO ERNESTO TOMAS QUISPE
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: AFERNAANDEZA el 22 Ago
2021 21:44:25

ANA LUZ FERNANDEZ AZABACHE
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0177689



Anexo 13. Autorización de publicación en repositorio institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, BALDEON TREBEJO CECILIA DEL ROSARIO identificado con DNI N° 70572691, (respectivamente) estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Autorización de Publicación en Repositorio Institucional: "PASION POR EL TRABAJO Y EL TECNOESTRES EN TELETRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2021".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

.....
.....

LIMA 08 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
BALDEON TREBEJO CECILIA DEL ROSARIO DNI: 70572691 ORCID: 0000-0002-1534-731X	Firmado digitalmente por : CBALDEONT el 08-08-2021 18:36:24

Código documento Trilce: TRI - 0177694



