



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**DEPENDENCIA AL CELULAR Y DESEMPEÑO
LABORAL EN UNA ENTIDAD PRIVADA, 2018.**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN PSICOLOGÍA**

Autor:

Bach. Sanchez Carranza Javier Armando

<https://orcid.org/0000-0003-1973-9326>

Asesor:

Mg. Lopez Ñiquen, Karla

<https://orcid.org/0000-0001-6036-2095>

Línea de Investigación:

Desarrollo Personal y Organizacional

Pimentel – Perú

2019

DEPENDENCIA AL CELULAR Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PRIVADA, 2018

Aprobación de la Tesis



Mg. Lopez Niquen Karla
Asesor metodólogo



Mg. Llacsá Vásquez Mercedes
Presidente del jurado de tesis

Mg. Cerna Díaz Doris del Milagro
Secretario del jurado de tesis



Mg. Torrez Díaz María Malena
Vocal del jurado de tesis

Dedicatoria

A Dios por darme la salud y sabiduría necesaria para poder lograr uno de mis objetivos.

A mi madre Milagros por su amor incondicional, porque siempre estuvo a mi lado y por la felicidad que muestra por cada uno de mis logros.

A mi papá Javier que estuvo para apoyarme siempre cuando necesitaba de él y por sus enseñanzas en general.

A mi abuela Flor que en todo momento siempre estuvo a mi lado a lo largo de la carrera.

Agradecimiento

Agradezco de manera especial a mi asesora metodológica y asesor especialista por apoyarme en todo el transcurso de nuestra tesis.

Un agradecimiento a las autoridades de institución en la que se aplicó nuestros instrumentos para la realización de nuestra tesis, por el apoyo y las facilidades brindadas.

De igual manera a mi Sr. Guillermo Sánchez que me apoyo en brindarme el apoyo respectivo en la búsqueda de la institución.

A la Ps. Krisbell Sánchez, por brindarme el apoyo y paciencia necesaria para poder efectuar esta investigación.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación de la dependencia al celular con el desempeño laboral. El estudio con diseño correlacional contó con una muestra de 120 trabajadores de una entidad privada de Lambayeque. El estudio utilizó el “Test de Dependencia al Celular” de Choliz y la “Escala de Desempeño Laboral” de Toro. Los resultados muestran que existe relación positiva con las conductas extra-rol del desempeño laboral ($p < .05$). Existe un nivel alto de dependencia al celular con el 70%, en cambio en el desempeño laboral predomina el nivel medio. La tolerancia y abstinencia de la dependencia se asocia de forma inversa con el desempeño laboral general y la dimensión motivación ($p < .05$, $p < .01$). El abuso y dificultad de la dependencia al celular se asocia de forma inversa con los determinantes facilitadores y/o inhibidores del desempeño laboral ($p < .05$). Los problemas ocasionados por el uso excesivo del celular se asocian de forma inversa con la motivación del desempeño laboral ($p < .01$).

Palabras clave: dependencia al celular, desempeño laboral, adultos, correlación, organizacional.

Abstract

The present investigation had as objective to know the relation of the cellular dependence with the labor performance. The study with correlational design included a sample of 120 workers from a private entity in Lambayeque. The study used the "Mobile Dependence Test" of Choliz and the "Labor Performance Scale" of Toro. The results show that there is a positive relationship with the extra-role behaviors of work performance ($p < .05$). There is a high level of mobile dependence with 70%, while the average level predominates in the work performance. Tolerance and abstinence from dependence is inversely associated with general work performance and the motivation dimension ($p < .05$, $p < .01$). The abuse and difficulty of mobile dependence is inversely associated with the facilitating determinants and/or inhibitors of work performance ($p < .05$). The problems caused by the excessive use of phones are inversely associated with the motivation of work performance ($p < .01$).

Keywords: mobile dependence, job performance, adults, correlation, organizational.

Índice

Resumen	IV
Abstract	V
I. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Realidad problemática	7
1.2. Antecedentes de estudio.....	9
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	11
1.3.1. Dependencia al celular.....	11
1.3.2. Desempeño laboral	18
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación e importancia del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	30
1.7.1. Objetivo general	30
1.7.2. Objetivos específicos.....	30
II. MATERIAL Y MÉTODOS	32
2.1. Tipo y diseño de investigación	32
2.2. Población y muestra.....	32
2.3. Variables y Operacionalización	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	36
2.6. Criterios éticos	37
2.7. Criterios de rigor científico.....	38
III. RESULTADOS	39
3.1. Resultados de tablas y figuras.....	39
3.2. Discusión de resultados.....	45
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
4.1. Conclusiones	47
4.2. Recomendaciones	48
Referencias	50
ANEXOS	53

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Estamos viviendo en un mundo donde la tecnología ha dado un cambio en nuestras vidas, siendo ahora parte de ella, haciendo del pasado un mundo más facilitador para vivir, ayudándonos en nuestra vida diaria y permitiéndonos obtener mayor información de la que sucede a nivel mundial, generando cambios en el comportamiento de las personas y en el caso de la telefonía móvil no es la excepción, convirtiéndose en una revolución tecnológica que ha generado cambios en nuestra forma de comunicarnos, trabajar y vivir, sobre todo por la cantidad de servicios y aplicaciones que han convertido la forma en la que hacemos uso del celular una de nuestras mejores opciones. (Rivera, 2011)

La tecnología y sus nuevos avances que nos brindan, sirven como herramientas que nos ayuden a ejecutar con eficacia actividades diarias, en ocasiones el uso del teléfono celular es desmedido, siendo esto un abuso del aparato tecnológico que podría ser identificado como una dependencia, recalcando que las personas que presentan este abuso no se den cuenta de lo adictivo que puede ser, de lo cual conlleva a una “pérdida del sentido del tiempo, descuido o incluso abandono de actividades básicas y/o laborales”. (Asencio, Chancafe, Rodriguez & Solis, 2014).

En una investigación, la Fundación Universia (2013) nos informa que el uso excesivo del teléfono celular afecta las horas de descanso en las personas, teniendo como consecuencia la disminución de su productividad laboral.

Robbins y Coulter (2010), definen el desempeño laboral como un proceso que permite determinar qué tan exitoso es un trabajador al momento de realizar sus objetivos laborales y actividades. Esto quiere decir que hablamos de apreciar el cumplimiento de las metas estratégicas para tener en cuenta la efectividad del trabajador al realizar sus funciones.

Chiavenato (2011) nos menciona que el desempeño laboral es la eficacia de los colaboradores dentro de la organización, siendo fundamental en la empresa, de lo cual considera que el desempeño depende del comportamiento y de sus resultados alcanzados

Según un estudio encargado por KarpeskyLab, llevado a cabo por la Universidad Alemana Wurzburg y La Universidad Nottingham Trent, de Reino Unido, estudiaron “La relación entre los niveles de productividad y la distancia física de los participantes a sus teléfonos móviles”, a 95 personas de ambos géneros de 19 a 56 años de edad, obteniendo como resultado que el rendimiento de los participantes aumenta un 26% cuando no se tiene el teléfono celular cerca de ellos. De la misma manera estos resultados coinciden con una investigación anterior llamada “Amnesia Digital en el Trabajo”, teniendo como conclusión que los dispositivos tecnológicos generan un impacto negativo en la concentración de los colaboradores.

Los estudios que se han realizado sobre este tema de investigación son escasos, sobre todo en nuestro país, sin embargo la preocupación por el tema ha aumentado en el transcurso de los años, debido a que se muestran nuevos síndromes, signos y síntomas en las personas, evidenciado en los resultados hallados por el Instituto de Adicciones de Madrid en la que el 13,5% manifiesta un uso excesivo con respecto a la tecnología, asimismo el 13% de jóvenes no puede estar sin usar el teléfono celular (Tinaut, 2012).

En la actualidad desconocer sobre el tema y de cómo afecta el rendimiento laboral a los trabajadores, ha generado mucho de qué hablar en las organizaciones, por lo que en la actualidad no existe de forma precisa un programa que busque de manera adecuada el uso del teléfono celular en el área de trabajo.

En el ámbito organizacional es de suma importancia conocer de aquellos factores que trascienden en el desempeño de los colaboradores, ya que existen elementos tanto físicos como sociales que intervienen en la conducta de los trabajadores. En esta ocasión se estaría hablando del teléfono celular, y de cómo perjudica el desempeño del trabajador.

De tal forma, por lo expuesto anteriormente es que la presente investigación es pertinente en nuestro país para conocer acerca de sus variables y de su relación en nuestra sociedad, sabiendo que la magnitud del problema se incrementa y es necesario conocerla, siendo un problema que está afectando principalmente a las organizaciones, tanto como a los colaboradores, y conforme los resultados que arroje la investigación se utilizara para

aportar a desarrollar programas y/o estrategias de intervención con la finalidad de orientar a las empresas a ayudar a sus colaboradores con el uso adecuado y sano del teléfono móvil, además de cómo mejorar su rendimiento.

Además, el presente estudio no afecta ni física ni psicológicamente a los encuestados, de tal forma que no cambiaría la conducta de la muestra, ya que, solo se recopilan datos por medio de la contestación de un cuestionario debido a que surge el deseo de conocer la relación que existe entre estas dos variables en una entidad privada de Chiclayo, 2018.

1.2. Antecedentes de estudio

Internacional

Camilo Rico (2017), Líder de Consultoría y Formación Adecco en su investigación realizada por la multinacional de recursos humanos Adecco “Afecta el uso del celular la productividad laboral” a los participantes, menciona que el 86% de los encuestados tienen un teléfono inteligente (Smartphone), sin embargo un 44% afirma que no revisa el celular en horario de trabajo, seguido del 26% que solo lo revisa cada hora, , siendo 53% que solo lo revisa para realizar llamadas telefónicas, el 21% para enviar mensajes de texto y un 11% le da uso para revisar sus redes sociales, por otro lado un 31% considera que el uso del celular es importante en su trabajo, finalmente un 93% nos dice que nunca ha recibido una llamada de atención por usar el teléfono celular en su trabajo, Camilo nos dice que como alternativa para mejorar esta situación y evitar problemas sería recomendable ponerlo en modo silencio o utilizarlos solo en caso de emergencia. A la vez recomienda que las empresas deben trabajar en las políticas y en reglas en cuanto al uso del teléfono celular en el trabajo, además, de explicar la importancia establecer reglas o políticas que ayudan a evitar el abuso del teléfono celular, debido a que afecta las funciones y el rendimiento del trabajador.

Según una encuesta realizada por el buscador de empleo Jobatus.MX (2016) en México a 4500 personas sobre “El uso del teléfono celular en el trabajo”, arrojaron resultados como que el 78,6% utilizan el celular en horarios de trabajo, sin embargo, el 65,8% considera que no afecta ni influye en su productividad. De lo contrario un 16% cree que su productividad aumenta y tan solo el 18% cree que este los perjudica. Teniendo estos

resultados se puede apreciar que mantiene una relación con las anteriores investigaciones, pudiendo afirmar que depender del celular, haciendo un uso excesivo de él, afecta su desempeño laboral.

Así mismo, La Asociación Chilena de Seguridad (2016) nos menciona que estar siempre conectados en horarios de oficina, llegaría afectar nuestro rendimiento laboral. Ya que ahora tenemos a nuestro alcance las redes sociales, correos, llamadas e internet. Todo esto hace que el móvil sea una fuente de interrupciones, afectando la concentración y desempeño laboral. Haciendo más difícil la toma de decisiones, abrumando y estresando a las personas que tienen pensamientos erróneos que no pueden estar desconectados.

Emilio P. Miranda (2013) en su investigación “El teléfono celular como distractor a la atención medica en un servicio de Urgencias” hecha en la ciudad de México, tuvo como objetivo identificar si el teléfono celular es un distractor de la atención medica en el departamento de Urgencias Adultos. Donde se encontró que el uso del teléfono celular es un factor distractor al momento de atender al paciente, de la cual el 90% de los encuestados ha llegado a utilizar el aparato tecnológico en pleno servicio de urgencias, el 40% de los trabajadores lo utilizo con el fin de enviar un mensaje de texto y un 60% no lo considera benéfico para sus labores, de igual manera el 73% lo asocia a errores médicos o un distractor en su área laboral. Mientras que el 36% considera que puede ser utilizado durante la atención de un paciente siempre y cuando tenga un buen juicio y sentido común. Dado estos resultados se puede apreciar que el uso del teléfono celular en un el horario de trabajo es un distractor para el personal de salud, donde afecta no solo a los trabajadores, sino incluso a los clientes que requieren una atención directa.

Nacional

Morales (2012), en su investigación “Adicción al teléfono móvil o celular”, nos dice que tuvo como objetivo identificar la existencia de adicción al celular en universitarios en la ciudad de Arequipa, siendo el diseño y tipo de investigación cuantitativa transversal descriptiva, con una muestra de 1,253 universitarios entre 16 a 24 años de edad (667 mujeres y 586 hombres), para eso se llegó a aplicar el Cuestionario de adicción al teléfono celular.

Los resultados encontrados fueron que el 5.9% muestran adicción al celular, sin embargo que las mujeres el 8.1% muestra adicción al móvil a diferencia del 3.4% en varones, siendo las mujeres quienes muestran un nivel mayor de adicción al teléfono, siendo esta diferencia significativa ($p < 0,05$), de la misma forma, de la población con dependencia al servicio de internet, según la edad, el grupo etario con mayor nivel de adicción es el de 18-19 años del cual el 42.6% indicó adicción al teléfono celular, seguido del grupo de 16-17 años con el 38.9%.

Local

Castro y Chávez (2012), en su investigación denominada “Niveles de adicción a Facebook en universitarios varones y mujeres de Chiclayo”, su principal objetivo fue determinar las diferencias en sus niveles de adicción a Facebook, de lo cual se trabajó con una muestra de 377 sujetos de ambos sexos con edades aproximadas de 17 a 30 años de tres universidades particulares de la región (UDCH, USAT, USS). Para esta investigación se llegó a utilizar el instrumento de medida la Escala de Adicción a Facebook. Los resultados indican que el nivel del uso de la Red Social en los hombres es de un 44.7% y en las mujeres un 56.9%, por otro lado, también nos menciona que las mujeres con un 24.8% presentan un mayor índice de adicción que los varones con un 22.7%. Finalizando esta investigación se concluye que a menor edad, mayor es el riesgo de adicción a Facebook.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Dependencia al celular

Definiciones

Actualmente cuando se habla de dependencia al teléfono celular o llamada también adicción al teléfono móvil, encontramos las siguientes definiciones.

Asencio, Chancafe, Rodríguez y Solis (2014), nos dicen esta dependencia nos induce a la pérdida de la noción del tiempo y a abandonar nuestras actividades diarias, asimismo se

pueden presentar sentimientos negativos como la ira, tensión y/o depresión, ante la imposibilidad al momento de acceder al teléfono móvil.

Gutiérrez-Rubí (2015) menciona que la dependencia al teléfono móvil, es un miedo irracional a no utilizar el teléfono celular o a no llevarlo consigo.

Morales (2012) nos dice que la dependencia al teléfono celular consiste en utilizar las funciones del celular impulsivamente, sin importar las consecuencias negativas que con ellas trae.

Ruan (2016) menciona que la nomofobia es el miedo irracional a no llevar consigo el teléfono móvil o una ansiedad intensa de salir de su casa sin él, a la vez que se caracteriza por tener una sensación errónea de quedarse incomunicada, desencadenándose cuando el teléfono se queda sin señal, batería o lo deja en su casa.

Vera (2015) refiere que la dependencia al celular es cuando el sujeto vuelve su uso una conducta monótona, haciendo uso del todos los días a cada momento, provocando una sensación de placer en la persona incentivando su uso constantemente a diferentes horas del día.

Adicción a las nuevas tecnologías

Griffiths (2005) nos menciona que la adicción a las nuevas tecnologías se asemeja a las adicciones hacia las sustancias, debido a diversos comportamientos, haciendo este planteamiento desde un modelo biopsicosocial de lo cual habla de seis categorías:

Cambios de humor. El individuo experimenta cambios de humor producto de las experiencias subjetivas a la ansiedad, sentimientos des estresantes, subidas de ánimo, entre otras.

Conflicto. Es cuando la persona experimentos conflictos intrapersonales e interpersonales, además de ser consciente de sus problemas tiene la sensación de no tener control sobre ello.

Tolerancia. La persona aumenta el uso y la frecuencia para llegar a obtener efectos igual que al inicio.

Síndrome de abstinencia. Cuando el uso del celular es reducido de forma imprevista el sujeto experimenta desagrado e incluso malestar físico, psíquico o social.

Saliencia. Nos referimos cuando una actividad se vuelve primordial encima de otras, de lo cual sus pensamientos y/o conductas son erróneas y son dominadas por ello.

Recaída. El sujeto recae en la conducta con respecto a la actividad inicial.

Indicadores de adicción al celular

Morales (2012) en su modelo de evaluación nos menciona una lista de indicadores que se caracterizan en la adicción al teléfono celular, de la cuales son:

- a. Abstinencia
- b. Agitación motora
- c. Deseos infructuosos de dejar de usar el celular
- d. Estado de ánimo cambiante cuando se usa el celular
- e. Evitación del síndrome de abstinencia procurando el uso del celular
- f. Empleo constante en la utilización de las funciones del celular
- g. Fantasías o sueños con respecto al celular
- h. Malestar en áreas sociales, interpersonales, familia, academia, entre otros.
- i. Movimientos recurrentes de aparente uso del celular, ya sean voluntarios o involuntarios.
- j. Necesidad de usar el celular por más tiempo para sentirse satisfecho.
- k. Obsesión y estado de ansiedad cuando no se llega a utilizar el celular.
- l. A pesar de conocer que presenta problemas en el control del uso del celular, continúa usándolo.
- m. Uso de otros medios electrónicos con el fin de querer aliviar su conducta adictiva.

Patrón de uso del teléfono

Según Villanueva, Marco y Chóliz (2012) se clasifica el uso del teléfono celular orientado a la dependencia en tres grupos en base al grado de cantidad, frecuencia e intensidad, y de cómo interfiere en su normal integración con su medio familiar, social y laboral, siendo esto adoptado a partir Matair y Alda del 2008:

A. Uso no problemático: No le afecta, ni atrae consecuencias negativas. El uso es normal al igual que la dedicación.

B. Uso problemático - abuso: El uso del celular empieza a traer consecuencias en el entorno del sujeto. No obstante, a pesar de saber del problema sobre su abuso, lo toma con “normalidad”.

C. Uso patológico - dependencia: Aquí es donde el teléfono celular llega a formar parte de la vida de la persona de tal forma trae consigo consecuencias a su vida personal o a su entorno social.

Características de la dependencia al celular

Según Chóliz (2012), nos menciona que las características de la dependencia al celular son las siguientes:

El uso excesivo, corroborado por el alto costo de deudas económicas y en la gran cantidad de llamadas y mensajes.

Problemas en su entorno, resaltando el entorno familiar, por su excesivo uso del aparato tecnológico.

La interferencia con sus deberes en su entorno laboral u otras actividades personales.

Exceso de uso del teléfono celular con el fin de obtener un alto nivel de satisfacción, así también la necesidad de reemplazar equipos obsoletos por unos nuevos.

La necesidad de llamar o enviar mensajes cuando ha transcurrido un corto tiempo sin utilizar el teléfono móvil alterando sus emociones cuando se le es impedido el uso.

Factores de la dependencia al celular

Según Chóliz y Villanueva (2011), nos mencionan que ambos autores desarrollaron un instrumento donde la base eran los criterios diagnósticos de la dependencia, comprobando la composición factorial de tres componentes que son:

Abstinencia: Al no poder acceder a su teléfono móvil, esta situación le genera un malestar al sujeto, de tal forma suele ser utilizado para aliviar problemas psicológicos.

Ausencia de control y problemas derivados: El sujeto presenta dificultades para dejar de ver el aparato tecnológico, ante el persistente y los problemas que traen consigo en su entorno.

Tolerancia e interferencia con otras actividades: Acá nos referimos al abandono de las actividades cotidianas, debido al excesivo uso del teléfono móvil.

Criterios diagnósticos de la dependencia al celular

Villanueva, (2012) nos dice que en el DSM-V-TR se encuentran criterios diagnósticos de la dependencia a sustancias, de lo cual adapta los mismos criterios para la detección de la dependencia al teléfono celular.

Patrón de uso del teléfono móvil des adaptativo que conlleva un deterioro o malestar clínicamente significativo, expresado por tres (o más) de los siguientes ítems en algún momento:

1. Tolerancia, definida por cualquiera de los siguientes ítems:

a) El sujeto incrementa el uso del teléfono celular para poder sentir y experimentar sensaciones gratificantes.

b) El efecto puede durar menos tiempo o así también puede que disminuya tras usar constantemente el aparato tecnológico.

2. Abstinencia, definida por cualquiera de los siguientes ítems:

a) Se manifiesta de la misma manera al síndrome de abstinencia presente en otro tipo de adicciones (p.ej., ansiedad, inquietud, mal humor, irritabilidad, malestar general, sensación vacío o extrañeza...) al no poder llegar a usar el teléfono móvil.

b) El sujeto usa el teléfono móvil (o realiza conductas similares como usar el teléfono fijo o navegar en internet) con el fin de evitar o aliviar los síntomas de la abstinencia.

3. La persona incrementa el uso del teléfono celular a comparación de los otros consumos.

4. Existe un ansia persistente o impulsos para poder dominar el uso del aparato tecnológico.

5. Incrementa el uso de actividades que se puedan llegar a desarrollar en el teléfono celular.

6. Disminuyo el desarrollo de sus actividades sociales o recreativas.

7. A pesar de ser consciente del problema que presenta, sigue desarrollando con normalidad esta conducta.

Dimensiones y niveles de la dependencia al celular

Asencio (2014), propuso dos categorías de la dependencia al teléfono móvil, de las cuales son: los que presentan dependencia y los que usan el teléfono celular de forma normal, tomada como base lo propuesto por Zapata un año atrás, de lo cual identifica cuatro indicadores que coinciden en la detección de dependencia al internet, establecido en tres categorías (Juegos online desmesurados, inquietud sexual y el uso del correo electrónico o mensajes de texto).

1. Uso excesivo: Se relaciona con la pérdida de la noción del tiempo o de un descuido o abandono de actividades básicas o fisiológicas.

2. Abstinencia: Sentimientos negativos como la ira, tensión y/o depresión cuando no se tiene acceso al aparato tecnológico.

3. Tolerancia: Es la necesidad de adquirir nuevas tecnologías computarizadas o teléfonos móviles y/o más horas de consumo.

4. Repercusiones sociales negativas: Se trata de discusiones, aislamiento social y cansancio.

A partir de lo mencionado, Asencio en el 2014 propuso una medida general de dependencia al celular caracterizado por dos niveles.

A. Con dependencia. Son los individuos que muestran un patrón negativo de pérdida de la noción del espacio y tiempo, manifestado en la disminución de las actividades diarias, además que pueden llegar a presentar sentimientos negativos como la ira, tensión y/o depresión al no poder acceder al teléfono móvil, además tienen la necesidad de adquirir nuevas aplicaciones; repercutiendo negativamente su nivel social, como consecuencia de las discusiones, aislamientos, mentiras y el cansancio.

B. Sin dependencia. Este tipo de personas sin dependencia ante la ausencia del celular no se ven afectadas sus actividades diarias, no presentan sentimientos negativos ya mencionados anteriormente, además que no muestra tolerancia ni abstinencia.

Por último, en el presente trabajo se ha tomado en cuenta las tres dimensiones de Gamero (2016) que dio como resultado a partir del trabajo de Cholíz sobre dependencia al móvil, de la cual estas dimensiones son:

Tolerancia y abstinencia. Es la necesidad que presenta el sujeto de querer utilizar más el teléfono celular con el fin de conseguir la misma satisfacción o que su uso moderado no llegara a ser suficiente. Además, llega a ser expresado con un severo malestar debido al no poder manipular el aparato tecnológico o cuando después de un largo tiempo no ha logrado utilizarlo. Igualmente, cuando existen problemas o dificultades en su funcionamiento generan reacciones emocionales negativas en el sujeto.

Abuso y dificultad para controlar el impulso. Se refiere cuando el sujeto utiliza excesivamente el teléfono móvil en cualquier momento o situación, presentando relación con una de las características principales de los trastornos adictivos: La dificultad para dejar de consumir, este caso, manipular el teléfono celular. El excesivo uso del celular tiene mucho

que ver con la dificultad de poder llegar a controlar la conducta. Las nuevas aplicaciones, especialmente las de mensajería dificultan en gran cantidad el control de la conducta.

Problemas ocasionados por el uso excesivo. Son las consecuencias negativas que trae consigo el uso excesivo del teléfono móvil o su uso inadecuado en su ámbito personal, familiar y social.

1.3.2. Desempeño laboral

Definiciones

Mori y Pérez, 2014 en su investigación denominada compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de Chiclayo, citaron a:

Campbell, 1980 nos menciona que el desempeño en una empresa es una conducta laboral que involucra el logro de los objetivos y metas de la organización, y a la vez de como estas acciones llevan a culminar dichas actividades exitosamente, en conclusión, es un conjunto de acciones que conllevan a un beneficio de la empresa.

Benavides, 2002 nos dice que existe una relación entre las competencias y el desempeño laboral, mientras el personal de la organización mejor sus competencias, mejorara su desempeño en la empresa. Para Benavides las competencias son “Destrezas y comportamientos visibles que el trabajador contribuye en su trabajo para culminar satisfactoriamente las actividades asignadas”

Araujo, 2007 en su investigación llamada inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas, cita a los siguientes autores:

Bohórquez, 2004 nos dice que el Desempeño Laboral es el nivel de realización alcanzado por el trabajador en el alcance de las metas y objetivos en un determinado tiempo dentro de la organización.

Robbins, 2004 propone la importancia de establecer las metas en una organización, promoviendo el comportamiento positivo y optimizando el desempeño laboral de los colaboradores.

Chiavenato, 2002 considera al desempeño laboral como la eficacia del trabajador que labora en la empresa, la cual es necesaria para la organización, funcionando la persona con una gran labor y satisfacción laboral.

Frederick, 2001 llamaba al desempeño laboral logro de la tarea, cuando la culminaba.

Stoner, 1994 nos dice que el desempeño laboral es como el trabajador de una empresa labora eficazmente para lograr las tareas encomendadas y objetivos, en un tiempo específico, dadas por la misma organización.

Enfoque sistémico

Idalberto Chiavenato (2011), en su libro denominado Administración de recursos humanos, nos menciona que, al analizar las relaciones entre las personas y las organizaciones, grupos e individuos, se tiene que considerar dos sistemas abiertos en interacción continua con su entorno.

El sistema abierto presenta como origen en la biología, en como los seres humanos se adaptan y dependen hacia el ambiente, de tal forma se desarrolló con rapidez a nuevas disciplinas científicas, como administración, psicología y sociología.

El sistema abierto nos explica detalladamente las acciones e interacciones de la persona dentro del ambiente que lo rodea. Así como en la biología el progreso y desarrollo de un organismo siendo reproducida a través de la nutrición, siempre mediante las acciones e interacciones con su entorno.

Teoría del desempeño laboral:

Según Costales (2008), cuando hablo sobre las teorías contemporáneas sobre el desempeño laboral cito a los siguientes autores:

Campbell (1980), su modelo llamado el “Modelo de Campbell” nos habla sobre sus fundamentos más profundos, planteándonos una teoría innovadora sobre el desempeño individual.

Campbell nos menciona al desempeño laboral como si fuera más un sinónimo de la conducta de trabajo que es reflejado en el colaborador, donde comprende el comportamiento que el trabajador realiza al cumplir los objetivos y metas planteados por la empresa.

Moreno (2001), nos dice que el desempeño laboral son las acciones que el trabajador emplea en las actividades asignadas en su trabajo, de la cual son indispensables para alcanzar los resultados que la organización desea.

Los resultados de los trabajadores no dependen exactamente por el nivel de desempeño que presentan, sino también influyen los factores externos de los cuales pueden ser los procesos de trabajo, acceso a los recursos financieros, humanos y tecnológicos.

La definición de desempeño que abarca este modelo, revela que existen dos partes que se relacionan inseparables e interdependientes. Por un lado, tenemos a las conductas laborales que son las actividades realizadas por el colaborador en su área de trabajo, por el otro tenemos los objetivos de la organización.

Campbell (1980) menciona que el desempeño puede ser previsto desde los elementos que lo forman. Los predictores o determinantes de rendimiento laboral se denominan como determinantes directos e indirectos.

Los determinantes directos son las cualidades que solo la persona tiene y de lo cual intervienen directamente en su nivel de desempeño.

De los cuales son los conocimientos, destrezas o habilidades y la motivación que presentan.

Los determinantes indirectos, influyen al desempeño indirectamente a través de los determinantes directos.

Se clasifican de dos formas, los directos e indirectos, los determinantes directos externos (organizacionales) y determinantes indirectos internos (propios de la persona).

Los determinantes indirectos internos son las capacidades o aptitudes, rasgos de personalidad, actitudes, valores, intereses.

Los determinantes indirectos externos son la disponibilidad de recursos y organización del trabajo, etc.

Competencias del desempeño laboral

Araujo (2007) nos dice que dentro del desempeño laboral se presentan una serie de competencias y capacidades, de lo cual se ha podido recopilar las más importantes que han sido estudiados por distintos autores:

Davis y Newtrons (2000), nos manifiestan que el desempeño laboral depende de distintas capacidades que desarrolla el colaborador, como el liderazgo, trabajo en equipo, la comunicación, la adaptabilidad y la iniciativa, sin dejar de lado los conocimientos y el desarrollo de talentos que potencia y mejora el diseño de trabajo.

Chiavenato (2000), menciona que el desempeño laboral en los colaboradores se evalúa por medio de componentes detallados, de los cuales se puede mencionar a 2 factores; los Factores actitudinales y los operativos, en los actitudinales abarca la disciplina, una actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, discreción, presentación personal, creatividad, capacidad de realización y en los Factores operativos, tales como el conocimiento del trabajo, la calidad y cantidad de producción, trabajo en equipo y finalmente el liderazgo.

Benavides (2002), nos explica que al momento de hablar de desempeño laboral se debe relacionar competencias, mencionando que mientras los colaboradores incrementen sus capacidades mejorara su desempeño en el trabajo. De la misma forma hace referencia que las competencias son actitudes y habilidades que se observan en el trabajador con el fin de efectuar sus labores y actividades de forma satisfactoria.

De tal forma, menciona que las investigaciones laborales visualizan tres tipos de competencias primordiales, de lo cual contribuyen a la aprobación y realización de los objetivos de la empresa; de lo cuales son: las competencias genéricas, laborales y básicas.

Características para un buen desempeño

Muchinsky 2012, en su libro Psicología Aplicada en el Trabajo cito a Lockheed y Johnson (2000), refiriendo que, es posible que un desempeño sea alto cuando se plantean metas motivadoras, se encuentran presente los factores moderadores tales como la habilidad, compromiso y la complejidad de la tarea. Los mediadores funcionan correctamente, entre ellos tenemos dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia de la tarea.

Se puede utilizar tres tipos primordiales de indicadores cuantitativos para evaluar el desempeño; dinero, tiempo y las unidades de producción o calidad.

Cuando las medidas mencionadas no están presentes o no resultan, se pueden emplear metas o indicadores cualitativos.

Así mismo varias organizaciones han creado un código de ética con la finalidad de ayudar a los empleados en el establecimiento de metas éticas y en la toma de decisiones del mismo carácter. Crear lineamientos éticos tiene varias ventajas.

Factores del desempeño laboral

Según Peters como se citó en Chávez, Reyes y Ruiz (2007), los factores de desempeño laboral son los siguientes:

1. La motivación: Este factor de gran importancia, debe ser impuesto por la organización hacia sus colaboradores, debido a que la remuneración es un elemento de suma importancia para los colaboradores al momento de realizar las actividades correspondientes y así cumplir las metas y objetivos planteados por la organización, dentro de un tiempo determinado.

Según Herzberg (1959), “La motivación es realizar algo que consideramos importante” (p.3).

Robbins (1994) define la motivación laboral como «la voluntad de realizar un gran esfuerzo por alcanzar las metas dadas por la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para compensar alguna necesidad personal» (p.12).

Delgado (1998) la motivación es el proceso mediante el cual el trabajador desarrolla una determinada actividad ejecuta una determinada actividad esforzándose, direccionada a la ejecución de las metas u objetivos de la empresa, con el fin de satisfacer algún tipo de expectativa o necesidad.

2. Conductas extra-rol: El rol es representado por los comportamientos y actividades que el sujeto que ocupa un cargo tendrá que poner en práctica. Este papel se define por las expectativas, exigencias y presiones que los socios de rol comunican al trabajador.

Compuesto de tres dimensiones:

La exactitud del Rol: Se refiere cuando el colaborador considera que las exigencias impuestas por su superior son apropiadas.

La percepción de conflicto del Rol: A comparación de la exactitud del Rol, esta surge cuando el colaborador considera que las exigencias que sus superiores imponen a la función, son incompatibles.

La percepción de ambigüedad del Rol: Se presenta cuando los trabajadores consideran que no cuentan con la información necesaria para desempeñar sus actividades del trabajo correctamente.

De este modo, la distinción entre conductas in rol y extra-rol, muestra la diferencia entre las conductas de los empleados que son netamente propias del puesto de trabajo que ocupa y los comportamientos voluntarios, que de todas formas son beneficiosas y necesarias para la empresa (Katz, 1964).

3. Habilidades: Peters (2007), se refiere a la destreza que el trabajador obtiene para desarrollar de manera correcta las tareas requeridas, y esto incluye las habilidades aprendidas, como las que sirven para relacionarse personalmente como, el liderazgo, los conocimientos técnicos y las presentaciones.

Cuando se habla de habilidades sociales y humanas se refieren a las capacidades/habilidades para lidiar con las personas, saber escucharlas, entenderlas, uniéndolas y motivarles con el fin de alcanzar las metas planteadas por la organización. Para esto es esencial el espíritu de equipo de trabajo, la justicia, la imparcialidad y la ética en la resolución de conflictos y en la asignación de elogio y estímulo a sus subordinados (Nuñez, 2012).

Katz (2008) Las habilidades sociales y humanas se requieren, de manera equivalente a los administradores de todos los niveles jerárquico ya que todos tienen que lidiar directamente con su personal a cargo y por lo cual necesitan saber cómo manejar a su equipo de trabajo, así también motivarlos y resolver cualquier tipo de conflicto que se presenten.

4. Adecuación / ambiente de trabajo: El ambiente laboral cumple un rol de gran importancia dentro del área de trabajo, puesto que la comodidad que tenga el trabajador dentro de su espacio de trabajo, aumentara la probabilidad que este mejore su desempeño al realizar las tareas asignadas.

La adecuación del personal hacia su puesto dependerá de las características y habilidades que tenga para desempeñar con eficiencia el cargo que se le ha asignado, así mismo el interés que asuma hacia el puesto y el desarrollo adecuado.

5. Establecimiento de objetivos: Establecer los objetivos desde un principio es una estrategia fundamental y básica para poder impulsar a los trabajadores a realizar sus actividades de manera más comprometida, de la cual dichos objetivos deben ser medibles, viables y que brinde un desafío al colaborador. Estos objetivos deben ser propuestos en una fecha o tiempo determinado, así el logro de estos será satisfactoria para el trabajador.

6. Reconocimiento del trabajo: El reconocimiento del desempeño del colaborador es una pieza clave, ya que el trabajador al tener un mayor desempeño al cumplir sus funciones recibirá una recompensa por parte de la organización, a raíz de esto la empresa busca la motivación y satisfacción de sus trabajadores pues estos se van a sentir útiles y valorados.

7. La participación del empleado: En esta fase, cuando el colaborador participa en la planificación de sus actividades, asume un sentido de pertenencia y familiaridad, dándole confianza y seguridad dentro de su área de trabajo, así mismo puede plantear mejoras o modificaciones más eficaces en su meta asignada.

La evaluación del desempeño laboral

Idalberto Chiavenato (2011), en su libro Administración de Recursos Humanos nos menciona que la evaluación del desempeño es la forma de percibir los distintos métodos o formas en las que un colaborador se desempeña en su puesto de trabajo y del potencial del desarrollo que ejerce, así mismo la evaluación del desempeño se realiza para medir el valor, excelencia y las cualidades del trabajador al momento de realizar sus labores.

Quick (2006), en su libro de Comportamiento organizacional nos menciona que los supervisores les permiten ser evaluador y asesor de sus trabajadores. En esta situación el supervisor a cargo toma un rol de mucha importancia ya que fomenta el progreso y desarrollo, haciendo juicios sobre la labor del trabajador en la organización. Por otro lado retroalimenta a los colaboradores ya que identifican las necesidades de desarrollo, influenciando la toma de decisiones, degradación, despido o rotación.

Muchinsky (2012), en su libro Psicología aplicada en el trabajo nos menciona que la evaluación de desempeño es un punto de suma importancia dentro de una organización, es la valoración que tiene el colaborador de su puesto de trabajo, el propósito de este proceso es identificar si los colaboradores están realizando adecuadamente sus labores con el fin de lograr los objetivos dados por la empresa, para poder así crear estrategias de trabajo para llegar a mejorar el desempeño de los miembros de la organización.

Muchinsky (2012), en su libro Psicología Aplicada en el Trabajo, cita a:

Murphy y Cleveland (1995) “Ambos autores nos dicen que la evaluación de desempeño es un proceso indispensable para la organización. Esta es la razón por la cual la mayoría de empresas tiene sistemas formales de evaluación del desempeño.”

Este proceso ayuda a la organización a una mejor toma de decisiones sobre el tema de aumento de salario, ascensos o incluso despidos.

De tal forma, permite mejorar la toma de decisiones individuales con el fin de incrementar la fortaleza del trabajador y de la organización.

La evaluación del desempeño tiene como finalidad realizar mejores estrategias con el fin de optimizar el desempeño del trabajador y así lograr cumplir con los objetivos dados por la empresa. Conllevando a buscar la manera adecuada de recompensar a los colaboradores por su óptimo desempeño.

Muchinsky (2012): El desempeño de los colaboradores se evalúa de manera permanente, ya sea de manera formal o informal, cuando se habla de evaluaciones informales nos referimos a observaciones fortuitas, de memoria, por lo que se escucha por intuición, sin embargo las evaluaciones formales son más precisas, justas e útiles para los evaluados. El desempeño es la forma como un trabajador se desenvuelve en su puesto de trabajo, de lo cual puede ser observado por los miembros que laboran en la empresa, siendo evaluado por las acciones que realiza.

Es importante recalcar que la evaluación de desempeño se trata de un proceso sistemático y periódico, estableciendo de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a ejecutar, limitándose a un periodo de tiempo establecido, que de lo cual lo más común es anual o semestral. Para evitar que la evaluación de desempeño este influida por los prejuicios y las percepciones de los evaluadores, se establecen normas estándar.

Beneficios de la evaluación del Desempeño Laboral

Idalberto Chiavenato (2011), en su libro Administración de recursos humanos nos menciona que, cuando un programa de evaluación de desempeño se planea, coordina y desarrolla de manera adecuada, esto generará logros de corto, mediano y largo plazo. Los favorecidos serán todos, tanto el individuo como el gerente y la organización.

a) Beneficios para el gerente como administrativo de personas:

Evaluar la conducta de los colaboradores con base y factores de evaluación, así también contar con los elementos de medición adecuados de neutralizar la subjetividad.

De tal forma dar a conocer a los colaboradores que la evaluación es un sistema neutral que permitirá obtener información de cómo está su desempeño.

b) Beneficios para la persona:

Permite al trabajador conocer las reglas de la empresa, como los aspectos de conducta y desempeño de los colaboradores que la empresa considera.

Conocer el panorama visto por su jefe inmediato en cuanto a su desempeño y evaluación de sus fortalezas y debilidades.

Toma en cuenta lo que su jefe inmediato considera para poder optimizar y mejorar su desempeño (Programa de capacitación, de desarrollo).

Le permite realizar una autoevaluación, y así poder obtener una crítica personal para identificar su evolución y control personal.

c) Beneficios para la organización

Evaluar el potencial humano de corto, mediano y largo plazo, y delimitar el aporte de cada trabajador en la empresa.

Permite identificar a los colaboradores que se requiere rotar en ciertas áreas, permitiéndonos elegir a las personas que estén preparadas para el ascenso o transferencia.

Fortaleciendo la política de recursos humanos a través de las oportunidades que ofrece a los trabajadores en ascender y desarrollarse profesionalmente, incentivando al rendimiento y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

Dimensiones del desempeño laboral

Llanos y Tapia (2017) mencionan que Toro en el 2012 desarrolla un instrumento que evalúa el desempeño laboral a partir de 4 dimensiones, estas dimensiones están basadas en la teoría de Campell y Benavides, la cuales son:

Motivación. Nos habla sobre el impulso que presenta el sujeto al llevar a cabo actividades con el fin de satisfacer una necesidad o de conseguir objetivos. Llega a ser influenciado por elementos como: Precisión de metas, tareas ambiguas, tiempo y esfuerzo, motivación y falta de reconocimiento.

Determinantes facilitadores y/o inhibidores. Acá nos menciona la realización personal de un trabajador, las condiciones en las que labora, la relación con sus compañeros de trabajo y los aspectos económicos. De lo cual presenta influencias por los siguientes elementos: Recursos, tiempo suficiente, distractores, ambiente laboral y recompensas.

Conductas extra-rol. Son las conductas que no son propias del puesto del trabajo que el sujeto desempeña en la empresa. Llega a ser influenciado por los siguientes elementos: Responsabilidad, distracción, prácticas ilegales y horas extras.

Habilidades. Se refiere a la necesidad que el sujeto presenta para crecer profesional y personalmente. Se influencia por los siguientes elementos: Habilidades, Conocimientos, dificultades y capacitación.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es relación entre la dependencia al celular y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad privada?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Este presente trabajo de investigación resulta de gran importancia por las siguientes razones.

Permitirá conocer la relación que hay entre la dependencia al celular y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad privada de Lambayeque; ampliando los conocimientos en relación a las variables estudiadas, siendo un aporte a la psicología clínica y organizacional en nuestro país, y por ende al crecimiento de estudios científicos como un marco de referencia que sirva como base al que hacer profesional; además ampliará el conocimiento a estas áreas en la vida de los evaluados.

Esta investigación posee gran relevancia, ya que los resultados del mismo, será beneficioso tanto para la muestra de estudio, a causa que pondrá en evidencia su propia afectación, es decir la magnitud de dependencia que presentan ante los celulares y como se relaciona con su desempeño laboral; asimismo, se benefician centros especializados de investigación como además de encargados de programas de mejora de la salud mental a nivel regional, puesto que en base a los resultados los directivos pueden plantear planes estratégicos de acción que ayuden al desarrollo de la empresa y de sus trabajadores.

Siendo de gran importancia el desenvolvimiento en el trabajo y el nivel de dependencia al celular y más aún la vinculación entre ellas, se ha visto conveniente realizar un estudio en señal de buscar la posible relación, a fin de dar a conocer la realidad existente sobre el desarrollo de estos factores.

Como utilidad metodológica, la investigación es un referente como antecedente para futuras investigaciones que tengan similares características.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hi1. Existe relación significativa entre dependencia al celular y desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque.

Hipótesis específicas

Hi2. Existe relación significativa entre la dimensión de tolerancia y abstinencia de la dependencia al celular con el desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque.

Hi3. Existe relación significativa entre la dimensión de abuso y dificultad para controlar el impulso de la dependencia al celular con el desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque.

Hi4. Existe relación significativa entre la dimensión de problemas ocasionados por el uso excesivo de la dependencia al celular con el desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre dependencia al celular y desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar los niveles de la dependencia al celular en una entidad privada de Lambayeque.

Identificar los niveles del desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque.

Conocer la relación entre la dimensión de tolerancia y abstinencia de la dependencia al celular con el desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque.

Identificar la relación entre la dimensión de abuso y dificultad para controlar el impulso de la dependencia al celular con el desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque.

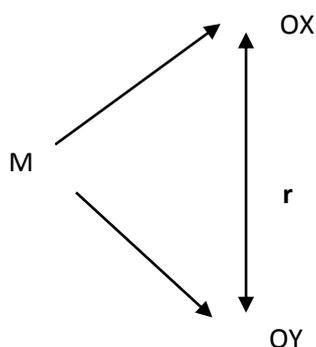
Conocer la relación entre la dimensión de problemas ocasionados por el uso excesivo de la dependencia al celular con el desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre los dos o más variables, categorías o conceptos en una muestra o contexto en particular.

El diseño es no experimental – transversal, su objetivo es detallar las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.



DONDE:

M = Trabajadores de una Entidad Privada.

OX = Dependencia al Celular

OY = Desempeño Laboral

r = Relación

2.2. Población y muestra

Para la presente investigación la población está conformada, por 120 trabajadores de una entidad Privada del departamento de Lambayeque, entre hombres y mujeres, de edades de entre 21 a 35 años, con una muestra no probabilística.

Para efectos de la investigación no se utilizará una muestra, debido a que se trabajará con toda la población. En este caso con los 120 trabajadores de la empresa privada del departamento de Lambayeque.

Criterios de Inclusión:

Trabajadores que pertenezcan a planilla de la entidad privada.

Administrativos y Operarios.

Criterios de Exclusión

Trabajadores que no hayan terminado de llenar los cuestionarios.

2.3. Variables y Operacionalización

Variable 1: Dependencia al celular

Definición conceptual:

Según Chóliz (2012), la dependencia al celular se manifiesta por el uso excesivo del celular con el fin de obtener un alto nivel de satisfacción realizando llamadas, enviando mensajes o revisando las redes sociales, acciones que repercuten de manera negativa en los ámbitos familiar, laboral, personal y social.

Definición operacional:

La dependencia al celular fue evaluada mediante la suma de tres dimensiones como lo son la tolerancia y abstinencia, el abuso y dificultad para controlar el impulso, además de los problemas ocasionados por el uso excesivo, siendo estas correspondientes al Test de Dependencia al Celular.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Para Toro (2012) el desempeño laboral es la conducta de trabajo que el trabajador refleja en la empresa relacionado al cumplimiento de objetivos y metas planteadas por la empresa.

Definición operacional:

El desempeño laboral fue medido a través de la suma de cuatro dimensiones que componen a la Escala de Desempeño Laboral, así se tuvo a la motivación, los determinantes facilitadores y/o inhibidores, las conductas extra-rol y las habilidades

Tabla 1

Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Dimensiones	Ítems	Instrumentos de recolección de datos
Variable 1 Dependencia al celular	Tolerancia y abstinencia Abuso y dificultad para controlar el impulso Problemas ocasionados por el uso excesivo	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 1, 2, 4, 5, 6, 8 y 9 3, 7 y 10	“Test de Dependencia al Celular” de Cholíz (2010), adaptado por Gamero et al. (2016)
Variable 2 Desempeño Laboral	Motivación Determinantes facilitadores y/o inhibidores Conductas extra-rol Habilidades	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 28 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27 4, 8, 12, 16, 20, 24	“Escala de Desempeño Laboral” de Toro (2012)

Nota: Ítem 2, 4, 5, 7 y 22 fueron eliminados en la validación, ver Anexo II

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada fue la evaluación psicológica siendo esta un recurso de medición objetiva y estandarizada de una muestra de conducta. (Anastasi, Urbina; 1998).

Ficha Técnica Test de Dependencia al Celular

Nombre original	: Test de Dependencia al Celular
Autor	: Mariano Choliz Montañés
Año	: 2009, Valencia – España
Adaptado	: Katherine Gamero – Connie F.
Año	: 2016, Arequipa - Perú
Objetivo	: Evaluar en nivel de Dependencia al Celular de cada trabajador
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 15 minutos aproximadamente.
Descripción	: Consta de 22 ítems
Dimensiones	: Abstinencia, Abuso y dificultad en controlar el impulso, Problemas ocasionados por el uso excesivo, Tolerancia

La validez del instrumento, presentara una validez de contenido determinada mediante el método de criterio de expertos. Además, la prueba posee validez concurrente, establecida mediante el método de contrastación de grupos, obteniéndose que la prueba es válida a un nivel de significación de 0.01

Se utilizó el método de consistencia interna mediante el coeficiente alpha de Cronbach. Se encontró que, en general, el instrumento tiene altos niveles de confiabilidad: $\alpha=0,929$. Con respecto a sus factores, estos obtienen adecuados niveles de confiabilidad (primer factor, $\alpha=0,901$; segundo factor, $\alpha=0,853$, y tercer factor, $\alpha=0,762$); la prueba es válida y confiable para la población universitaria de nuestro medio.

Ficha Técnica Escala de Desempeño Laboral.

El nombre de la prueba es “Escala de Desempeño Laboral”, el autor es el Mg. Rubén Toro Reque, quien se basó en el sustento teórico de Campbell (1970) – (1991) y Benavides (2002) la procedencia originaria es de Piura – Perú en el año 2012, cuya finalidad es medir los Niveles de Desempeño Laboral. Este cuestionario consta de 28 ítems, la administración es Individual o colectiva la cual dura 20 minutos aproximadamente, su calificación es de Tipo Likert de 1 a 5 puntos. A mayor puntaje, mayor capacidad de toma de decisiones la baremación es de tipo Percentilar.

Validez. La prueba desarrollada de Toro fue sometida a un análisis inicial por Llanos y Tapia (2017) que demostró ser válido. En el presente estudio se revisó los valores del ítem-test, dando como resultado que los ítems 2, 4, 5, 7 y 22 no poseían relación significativa ($p > .01$). Luego, al eliminar los ítems todos demostraron tener una relación significativa ($p < .01$) con el test total como con sus dimensiones, por su parte, los factores teóricos mostraron relacionarse entre sí de forma significativa ($p < .01$) y con el test total los valores de relación fueron de magnitud media a muy fuerte ($p < .01$) demostrando que el instrumento es válido.

Confiabilidad. En el análisis inicial del instrumento con los 28 ítems demostró una consistencia interna con el Alpha de Cronbach de 0.705, luego, al eliminar los ítems 2, 4, 5, 7 y 22 que no se relacionaban con el test el instrumento logró un Alpha de Cronbach de 0.734 demostrando que es confiable. Posterior se baremó mediante percentiles.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

La presente investigación se trabajará bajo las normas y calificaciones de la estadística, los resultados obtenidos serán calculados mediante el estadístico SPSS 24, en base a la escala de medición de cada una de las variables y a las hipótesis anteriormente planteadas, Posteriormente se continuará con la elaboración de tablas y gráficos para la presentación de los resultados encontrado.

Luego de la aplicación y corrección de los instrumentos se analizarán los resultados para evaluar la normalidad de los mismos, y según el resultado se trabajará con el estadístico más apropiado, que permite medir la relación entre las variables cuantitativas, considerando que si el valor de “p” es menor de 0.05 como significativo y “p” menor de 0.01 como altamente significativo, esto indicará la existencia de relación entre las variables, pero si el valor de “p” es mayor que 0.05 es no significativo, lo que determinará la no existencia de relación entre las variables.

Posteriormente se ordenará la información con la finalidad de elaborar cuadros y gráficos estadísticos, a fin de que estos sean analizados sus niveles (en porcentajes); la prueba de utilizada servirá para contrastar las hipótesis formuladas, ósea si $P < 0.05$ o $P < 0.01$ se acepta la hipótesis de investigación, pero si $P > 0.05$ se rechaza la hipótesis de Investigación.

Luego con estos resultados obtenidos, se realizará la discusión de resultados comparando con los antecedentes, con el sustento teórico y literatura, para finalizar con las conclusiones.

Ante la anormalidad de los datos se aplicó para la correlación de las variables el coeficiente de correlación Kendall.

2.6. Criterios éticos

Para el desarrollo exitoso de la investigación se solicitará la autorización del Gerente General de la empresa privada donde se aplicaran los instrumentos.

Además, se brindará a los participantes la información necesaria, así como el objetivo de la investigación y se entrega de un consentimiento informado a cada uno de los colaboradores, el cual será firmado y dará pase a la aplicación de los instrumentos.

Así mismo, los resultados de los participantes serán confidenciales y se guardarán en reserva, utilizados exclusivamente para el proceso de investigación. La corrección de los instrumentos será de forma clara y objetiva.

2.7. Criterios de rigor científico

Valor de verdad: Esto se determina mediante la validez interna, es decir, el isomorfismo entre la realidad y los datos recogidos (Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación Universidad de Valladolid [ETSIT/UVa], s.f.)

Aplicabilidad: Se determinad mediante la validez externa, es el grado en que puede aplicarse los descubrimientos de una investigación a otros sujetos o contextos (ETSIT/UVa, s.f.)

Consistencia: Se refiere a la fiabilidad interna, que es el grado en que los instrumentos repiten las mismas medidas en las mismas circunstancias (ETSIT/UVa, s.f.)

Neutralidad: Determinado por el nivel de objetividad o fiabilidad externa, que es el grado en el que la investigación está exenta de la influencia de la perspectiva del investigador (ETSIT/UVa, s.f.)

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de tablas y figuras

Tabla 2

Relación entre dependencia al celular y desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque

Desempeño laboral	Dependencia al celular		
	t _b	p	n
General	0.066	0.450	120
Motivación	-0.078	0.368	120
Determinantes facilitadores y/o inhibidores	0.011	0.897	120
Conductas extra-rol	,200*	0.023	120
Habilidades	0.010	0.910	120

*p<.05; t_b: Tau-b de Kendall; p: significancia; n: muestra.

Como se muestra en la tabla 2, existe relación positiva muy débil entre la dependencia al celular con la dimensión de conductas extra-rol del desempeño laboral con una significancia de p<.05, es decir, esta relación se acepta con un 95% de confianza y se infiere que a mayor dependencia al celular mayor es el nivel de conducta extra-rol.

Por otro lado, no existe relación entre la dependencia al celular con el desempeño laboral a nivel general ni con sus dimensiones [motivación, determinantes facilitadores y/o inhibidores y habilidades] ya que el valor de la significancia excede el error del 5% para aceptar las relaciones (p>.05), por lo tanto, se infiere que las variables correlacionadas son independientes una de la otra.

Tabla 3

Niveles de la dependencia al celular en una entidad privada de Lambayeque

	Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	F	%
Dependencia al celular						
General	36	30.0%	84	70.0%	120	100.0
Tolerancia y abstinencia	96	80.0%	24	20.0%	120	100.0
Abuso y dificultad para controlar el impulso	9	7.5%	111	92.5%	120	100.0
Problemas ocasionados por el uso excesivo	109	90.8%	11	9.2%	120	100.0

Los resultados de la tabla 3 muestran que a nivel general predomina el nivel alto de dependencia al celular con un 70% de la muestra, esto mismo se replica en la dimensión de abuso y dificultad para controlar el impulso en el que predomina el nivel alto con el 92.5% de la muestra, en cambio, en las dimensiones de tolerancia/abstinencia y problemas ocasionados por el uso excesivo predomina el nivel medio con el 80% y 90.8% de la muestra respectivamente. Estos resultados indican que la mayoría de participantes es dependiente al uso del celular.

Tabla 4

Niveles del desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral								
General	21	17.5	66	55.0%	33	27.5%	120	100.0
Motivación	33	27.5	49	40.8%	38	31.7%	120	100.0
Determinantes facilitadores y/o inhibidores	26	21.7	70	58.3%	24	20.0%	120	100.0
Conductas extra-rol	16	13.3	68	56.7%	36	30.0%	120	100.0
Habilidades	30	25.0	62	51.7%	28	23.3%	120	100.0

Como se observa en la tabla 4, a nivel general del desempeño laboral y en sus dimensiones predomina el nivel medio con 55.0%, 40.8%, 58.3%, 56.7% y 51.7% respectivamente, esto indica que la mayoría de los participantes tiene un desempeño adecuado en sus centros de trabajo.

Tabla 5

Relación entre la dimensión de tolerancia y abstinencia de la dependencia al celular con el desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque

Desempeño laboral	Tolerancia y abstinencia		
	t_b	P	n
General	-,188*	0.032	120
Motivación	-,229**	0.008	120
Determinantes facilitadores y/o inhibidores	-0.051	0.563	120
Conductas extra-rol	-0.062	0.478	120
Habilidades	-0.102	0.242	120

** $p < .01$; * $p < .05$; t_b : Tau-b de Kendall; p: significancia; n: muestra.

Como se muestra en la tabla 5, existe relación negativa muy débil entre la tolerancia y abstinencia de la dependencia al celular con el nivel general del desempeño laboral y la dimensión motivación con un valor de significancia de $p < .05$ y $p < .01$ respectivamente, esto indica que estas relaciones se aceptan con un 95% y 99% de confianza, se infiere que a mayor nivel de tolerancia y abstinencia menor es el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores.

Por otro lado, no existe relación entre la tolerancia y abstinencia con tres dimensiones del desempeño laboral [determinantes facilitadores y/o inhibidores, conductas extra-rol y habilidades] ya que el valor de la significancia excede el error del 5% para aceptar las relaciones ($p > .05$), por lo tanto, se infiere que las variables correlacionadas son independientes una de la otra.

Tabla 6

Relación entre la dimensión de abuso y dificultad para controlar el impulso de la dependencia al celular con el desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque

Desempeño laboral	Abuso y dificultad para controlar el impulso		
	t_b	p	n
General	-0.007	0.934	120
Motivación	-0.024	0.782	120
Determinantes facilitadores y/o inhibidores	-,193*	0.027	120
Conductas extra-rol	0.018	0.840	120
Habilidades	-0.007	0.939	120

* $p < .05$; t_b : Tau-b de Kendall; p: significancia; n: muestra.

Como se muestra en la tabla 6, existe relación negativa muy débil entre el abuso y dificultad para controlar el impulso de la dependencia al celular con la dimensión de determinantes facilitadores y/o inhibidores del desempeño laboral con una significancia de $p < .05$, es decir, esta relación se acepta con un 95% de confianza y se infiere que a mayor abuso y dificultad para controlar el impulso menor son los determinantes facilitadores y/o inhibidores del desempeño laboral.

Por otro lado, no existe relación entre la dependencia al celular con el desempeño laboral a nivel general ni con sus dimensiones [motivación, conductas extra-rol y habilidades] ya que el valor de la significancia excede el error del 5% para aceptar las relaciones ($p > .05$), por lo tanto, se infiere que las variables correlacionadas son independientes una de la otra.

Tabla 7

Relación entre la dimensión de problemas ocasionados por el uso excesivo de la dependencia al celular con el desempeño laboral en una entidad privada de Lambayeque

Desempeño laboral	Problemas ocasionados por el uso excesivo		
	t _b	p	n
General	-0.086	0.324	120
Motivación	-,228**	0.009	120
Determinantes facilitadores y/o inhibidores	0.050	0.565	120
Conductas extra-rol	-0.081	0.357	120
Habilidades	-0.072	0.408	120

**p<.01; t_b: Tau-b de Kendall; p: significancia; n: muestra.

Como se muestra en la tabla 7, existe relación negativa muy débil entre los problemas ocasionados por el uso excesivo de la dependencia al celular con la motivación del desempeño laboral con una significancia de p<.01, es decir, esta relación se acepta con un 99% de confianza y se infiere que a mayor nivel de los problemas ocasionados por el uso excesivo menor es la motivación del trabajador.

Por otro lado, no existe relación entre la dependencia al celular con el desempeño laboral a nivel general ni con sus dimensiones [determinantes facilitadores y/o inhibidores, conductas extra-rol y habilidades] ya que el valor de la significancia excede el error del 5% para aceptar las relaciones (p>.05), por lo tanto, se infiere que las variables correlacionadas son independientes una de la otra.

3.2. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la dependencia al celular con el desempeño laboral, los resultados expuesto en la tabla muestran que la dependencia únicamente se relaciona con una magnitud muy débil y dirección directa con la conducta extra-rol del desempeño laboral siendo que el valor de la significancia en esta relación es $p < .05$, lo cual indica que la asociación posee un 95% de confianza, a su vez, demuestra por la dirección de la relación a mayor nivel de la dependencia al celular mayor es el nivel de las conductas extra-rol, teóricamente demuestra que cuando un trabajador pierde la noción del tiempo o abandona sus deberes laborales, actividades diarias e incluso demostrar síntomas de ira, tensión y/o depresión por no tener acceso a su dispositivo móvil (Asencio et al., 2014) proporcionalmente el trabajador denota conductas que no corresponde con las funciones de su puesto, recurriendo a la distracción la ejecución de horas extras (Toro, 2012). Esta relación positiva implica que cuando el trabajador no tiene en claro las funciones que ejecuta en su centro de trabajo recurre al celular como medio de distracción lo que acarrea en una disminución del desempeño laboral.

En lo que respecta al nivel de dependencia al celular, los resultados demuestran que existe un nivel alto de dependencia con un 70% de la muestra, asimismo, en la dimensión de abuso y dificultad para controlar el impulso predomina el nivel alto con el 92.5% de los participantes, esto implica que la mayoría de trabajadores se caracteriza por el deterioro de las actividades diarias como consecuencia de un pérdida de tiempo por el uso excesivo del celular lo cual tiene consecuencias directas a nivel social o laboral (Asencio, 2014), asimismo, la población se caracteriza por tener un malestar significativo por la imposibilidad de usar el celular o porque en un tiempo no ha podido usarlo evidenciando en ellos emociones negativas desproporcionadas (Gamero, 2016), en ese sentido, tal como establece Miranda (2013) el uso de celular puede no solo afectar a la persona que padece dependencia, sino, también a aquellos clientes que requieren de los servicios de un trabajador que por estar usando el celular no reciben la atención de calidad que esperan, asimismo, Rico (2017) detalla que el uso del celular afecta las funciones y el rendimiento del trabajador.

En lo que se refiere al nivel de desempeño laboral los resultados muestran que a nivel general y en las dimensiones predomina un desempeño laboral medio con tendencia al nivel

alto, los niveles bajos de desempeño laboral oscilan entre el 13.3% a 27.5%, lo cual establece que los trabajadores de la entidad privada muestran un desempeño adecuado para la mayoría de trabajadores, esto nos indica que los trabajadores se sienten medianamente motivados, siendo el sueldo uno de los principales motivadores, realizan actividades que son ajenas a las funciones del puesto, tienen destrezas específicas para las funciones que el puesto requiere, y los requerimientos de la empresa se ajustan al cumplimiento de los objetivos laborales (Toro, 2012), tal como establece Chiavenato (2011), un buen desempeño laboral brinda un mejor apoyo a la organización y tanto las conductas de los trabajadores como los valores organizacionales se ajustan entre sí logrando optimizar el estándar de desempeño laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Existe relación positiva muy débil entre la dependencia al celular con la dimensión de conductas extra-rol del desempeño laboral con una significancia de $p < .05$.

A nivel general de la dependencia al celular predomina el nivel alto con un 70% de la muestra.

A nivel general del desempeño laboral y en sus dimensiones predomina el nivel medio con 55.0%, 40.8%, 58.3%, 56.7% y 51.7% respectivamente.

Existe relación negativa muy débil entre la tolerancia y abstinencia de la dependencia al celular con el nivel general del desempeño laboral y la dimensión motivación con un valor de significancia de $p < .05$ y $p < .01$ respectivamente.

Existe relación negativa muy débil entre el abuso y dificultad para controlar el impulso de la dependencia al celular con la dimensión de determinantes facilitadores y/o inhibidores del desempeño laboral con una significancia de $p < .05$.

Existe relación negativa muy débil entre los problemas ocasionados por el uso excesivo de la dependencia al celular con la motivación del desempeño laboral con una significancia de $p < .01$

4.2. Recomendaciones

Mejorar las relaciones interpersonales entre colaboradores incluyendo la comunicación como punto básico además de dar a conocer la importancia del trabajo en equipo, todo ello mediante reuniones de confraternidad o recreativas, con la finalidad de que los trabajadores no pasen mucho tiempo en sus móviles y socialicen más y trabajen en equipo para el logro de los objetivos que la empresa plantea.

Elaborar y gestionar programas de intervención en conducta adictivas con énfasis en el uso compulsivo del móvil, dando a conocer definiciones, características, causas y estrategias para el manejo de la dependencia al celular.

Programar una reunión con los jefes de cada área y el gerente general para dar a conocer las deficiencias, tomando importancia a la opinión de cada uno de ellos para corroborar los resultados, asimismo tomar en cuenta las posibles soluciones por cada una de las áreas brindadas por los representantes y motivar la presencia del líder en cada una de las actividades programadas mediante presupuestos económicos para su área en caso de ver mejoras en el desempeño del personal a su cargo.

Realizar una segunda reunión con los colaboradores con el fin de consensuar metas y objetivos que se desean alcanzar en el corto, mediano y largo plazo por área y a nivel organizacional, además gestionar como medida principal el mantener el móvil en una zona destinada y solo podrán tener acceso al móvil en horas como el break y salida, con la finalidad de generar la disminución de dependencia al celular bajo la tolerancia y abstinencia de su uso.

Generar un sistema de recompensas para el uso del móvil, es decir, utilizar el alto nivel del uso del móvil como mejora de la motivación laboral, en este caso, recompensar con el uso de móvil o wifi gratis a aquellos trabajadores que logran un alto desempeño en el día, semana o mes de trabajo.

Realizar charlas preventivas a los colaboradores sobre el uso desmedido del celular y como este puede repercutir de manera negativa en el ámbito laboral, además de dar a conocer

el sistema de castigo para aquellos que incumplan con las medidas predispuestas por la empresa sobre el uso del móvil.

Referencias

- ACHS (2016), *Estar siempre conectados: los riesgos en el trabajo*. Providencia, Chile. Mundo achs. Recuperado de http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/newsletters/pymes-achs-al-dia/Paginas/Estar_siempre_conectados_los_riesgos_en_el_trabajo.aspx#.WykejJKi1s
- Asencio Martínez, E., Chancafe Valencia, J., Rodríguez Montenegro, V. & Solis Orlandini, C. (2014) *Test de dependencia al teléfono celular DCJ*. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Araujo, M., (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. (Investigación psicológica). Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela. Extraído el 22 de abril en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/534/1288>
- Camilo, Rico (2017), *Mundo Adecco*. Medellín Colombia. Mundo Adecco, Recuperado <https://mundoadecco.com/afecta-el-uso-del-celular-la-productividad-laboral/>
- Castro García, E. R. M., & Chávez Illescas, M. L. (2012) *Niveles de adicción a Facebook en universitarios varones y mujeres de Chiclayo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- CEPAL (2006), *Indicadores de Desempeño en el sector público*, Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES, Santiago de Chile: GTZ
- Chávez, P., (2007). *Recursos humanos actual*.
- Chiavenato, I., (2011). *Administración de recursos humanos*.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8a Ed.).
- Chóliz, M. (2012). *Mobile-phone addiction in adolescence: The Test of Mobile Phone Dependence (TMD)*. *Progress in Health Sciences*, 2(1). Recuperado de: <http://goo.gl/xBoNQI>
- Costales, R., (2008). *Teorías contemporáneas sobre desempeño laboral*. Recuperado de la página web: http://www.sociometrika.com/images/articulos/modelo_campbell.pdf
- Gutiérrez-Rubí, A. (2015). *La transformación digital y móvil de la comunicación política*. Barcelona: Editorial Ariel.

- Jobatux (2016), Uso del teléfono celular en el trabajo. Guanajuato Gto, Mexico, Diario Correo. Recuperado de <https://periodicocorreo.com.mx/el-uso-del-telefono-celular-en-el-trabajo/>
- México D.F., México: McGrawHil Interamericana Editores S.A.
- Miranda, E (2013), El teléfono celular como distractor de la atención medica en un servicio de Urgencias. *Medicina Interna de Mexico*, Vol. 29
- Morales Sánchez, L. F. (2012) Adicción al teléfono móvil o celular. *Rev. Psicol. Arequipa*, 2(1), 94-102. Recuperado de: <http://goo.gl/icpE6G>
- Mori, S., & Pérez P., (2014). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Muchinsky, P., (2012). *Psicología Aplicada en el Trabajo*, 6ª edición.
- Otero, Luis (2016). El móvil nos distrae y resta eficiencia en el trabajo. México, Muy Interesante. Recuperado de <https://www.muyinteresante.es/salud/articulo/el-movil-nos-distrae-y-resta-eficiencia-en-el-trabajo-101479197627>
- Rivera, D., Ottenberger, E., Heresi, M. (2011). Integración de la Teoría del Apego y Modelos Basados en la Evidencia en la Comprensión de la Satisfacción Marital. (Revista clínica psicológica). Argentina. Extraído el 22 de abril en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4260404>
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional 10ª. Edición*. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Ruan, D. (2016) *Conexión Padres e hijos: Coaching como herramienta para construir conexión Familiar en la era digital*. Bloomington: Editorial Palibrio
- Queipo, B., y Useche M. (2002). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. (Revista de Ciencias Sociales). Universidad de Zulia. Venezuela. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/html/280/28080308/>
- Tinaut Mendieta, C. (2012) Programas de prevención de las adicciones comportamentales basados en la evidencia. En Isorna Folgar, M., & Saavedra Pino, D. *Prevención de drogodependencias y otras conductas adictivas* (pp. 381-402). Madrid: Editorial Pirámide.
- UNIVERSIA (2013), El uso excesivo de los celulares puede afectar la productividad .Lima Perú. Universia, Recuperado de <http://noticias.universia.edu.pe/ciencia-nn> -

tt/noticia/2013/03/04/1008393/uso-excesivo-celulares-puede-afectar-productividad.html

Vera García, R. (2015) Adicción al teléfono móvil o “nomofobia”. *Vertices Psicológicos*. Recuperado de: <http://goo.gl/bMmvRM>

Vladimir Zapolyansky (2016). Actualidad.rt. Kapersky Lab., Universidad Nottingham Trent, Reino Unido, la relación entre los niveles de productividad y la distancia física de los participantes a sus teléfonos móviles. Recuperado de <https://actualidad.rt.com/viral/223699-revelan-influye-telefono-movil-trabajo>

Villanueva Silvestre, V. Marco, C. & Chóliz Montañés, M. (2012a) Factores de personalidad implicados en la adicción al teléfono móvil. En Montero, M. J. D. & Huertas Martínez, J. A. *La investigación en Motivación y Emoción. Contribuciones de jóvenes investigadores en formación*, (pp. 200-217). Editorial Universidad Autónoma de Madrid.

Villanueva Silvestre, V. Marco, C. & Chóliz Montañés, M. (2012b) Programa de prevención del abuso y la dependencia del teléfono móvil en población adolescente. En Montero, M. J. D. & Huertas Martínez, J. A. *La investigación en Motivación y Emoción. Contribuciones de jóvenes investigadores en formación*, (pp. 218-240). Editorial Universidad Autónoma de Madrid.

ANEXOS

Anexo I
INSTRUMENTOS

Test de Dependencia al Celular

SEXO: _____ EDAD: _____ FECHA: _____

Indica con qué frecuencia realizas las afirmaciones que aparecen a continuación tomando con criterio la siguiente escala:

- 1 – NUNCA
- 2 – RARA VEZ
- 3 – A VECES
- 4 – CON FRECUENCIA
- 5 – MUCHAS VECES

1	Me han llamado la atención o me han hecho alguna advertencia por gastar mucho el teléfono	1	2	3	4	5
2	Me han puesto un límite de consumo y no lo he podido cumplir	1	2	3	4	5
3	He discutido con mis superiores por el gasto económico del teléfono.	1	2	3	4	5
4	Dedico más tiempo del que quisiera a hablar por teléfono, o enviar SMS	1	2	3	4	5
5	He enviado más de 5 mensajes en un día	1	2	3	4	5
6	Me he acostado más tarde, o he dormido menos por estar utilizando el móvil.	1	2	3	4	5
7	Gasto más dinero con el móvil (llamadas, mensajes,..) del que había previsto.	1	2	3	4	5
8	Cuando me aburro utilizo el móvil.	1	2	3	4	5
9	Utilizo el móvil (llamadas o SMS) en situaciones que, aunque no son peligrosas, no	1	2	3	4	5

	es correcto hacerlo (comiendo, conduciendo, mientras otras personas me hablan, etc.).					
10	Me han reñido el gasto económico del teléfono.	1	2	3	4	5
11	Cuando llevo un tiempo sin utilizar el móvil, siento la necesidad de llamar a alguien o enviar un SMS	1	2	3	4	5
12	Desde que tengo móvil he aumentado el número de llamadas que hago	1	2	3	4	5
13	Si se me estropeará el móvil durante un periodo largo de tiempo y tardaran en arreglarlo, me encontraría mal	1	2	3	4	5
14	Cada vez necesito utilizar el móvil con más frecuencia	1	2	3	4	5
15	Si no tengo el móvil me encuentro mal	1	2	3	4	5
16	Cuando tengo el móvil en las manos no puedo dejar utilizarlo	1	2	3	4	5
17	Desde que tengo móvil he aumentado el número de mensajes SMS que mando.	1	2	3	4	5
18	Nada más levantarme lo primero que hago es ver si me han llamado alguien al móvil, o si me han mandado SMS	1	2	3	4	5
19	Gasto más dinero en el móvil ahora que cuando lo adquirí.	1	2	3	4	5
20	No creo que pudiera aguantar una semana sin el móvil.	1	2	3	4	5
21	Cuando me siento solo le hago una llamada o le envié un SMS a alguien.	1	2	3	4	5
22	Ahora mismo cogerá el móvil y enviara un mensaje, o haría una llamada	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: En relación al trabajo en su empresa le solicitamos marcar de 1 a 5 cada una de las siguientes afirmaciones en donde UNO significa Nunca es mi caso y CINCO significa Siempre es mi caso.

1= Nunca es mi caso

2= Casi nunca es mi caso

3= Algunas veces es mi caso

4= Frecuentemente es mi caso

5= Siempre es mi caso

1.	Pienso que al dedicarle más tiempo y esfuerzo a una tarea obtendría mejores resultados.	1	2	3	4	5
2.	Siento que mis superiores, compañeros, etc., me han brindado la información necesaria para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
3.	Me parece una distracción el tener que orientar a un trabajador nuevo en la realización de una tarea o el aprendizaje de normas y costumbres de la organización.	1	2	3	4	5
4.	Creo que cuento con los conocimientos y habilidades necesarias que requiere el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
5.	Siento que el tener metas claras y precisas en una tarea permiten realizar mayor esfuerzo.	1	2	3	4	5
6.	El tiempo es insuficiente para poder culminar mis labores.	1	2	3	4	5
7.	Creo que es importante ayudar a otras personas con una tarea o problema que presente en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8.	Siento que en mi trabajo pongo en práctica todas mis habilidades.	1	2	3	4	5
9.	Cuándo realizo una tarea ambigua me desmotiva continuarla ejecutando.	1	2	3	4	5
10.	Pienso que el lugar donde realizo mi trabajo tiene las condiciones físicas adecuadas.	1	2	3	4	5
11.	Siento que si voy a llevar a cabo una acción que de alguna forma afectaría a otras personas, por lo menos debo informarles.	1	2	3	4	5
12.	Me es difícil cumplir con todas las actividades de mi trabajo.	1	2	3	4	5
13.	Creo que le dedicaría mayor esfuerzo y tiempo a una tarea si me brindaran feedback de como hago mi trabajo.	1	2	3	4	5

14.	Siento que cuento con los materiales y suministros necesarios para lograr mi trabajo.	1	2	3	4	5
15.	Participo responsablemente en eventos realizados por la empresa.	1	2	3	4	5
16.	Creo que necesito entrenamiento para poder realizar las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
17.	Cundo en la organización veo a otras personas realizar sus labores con mucho esfuerzo me siento contagiado.	1	2	3	4	5
18.	El no tener distracción ni interrupciones me permite realizar mi trabajo óptimamente.	1	2	3	4	5
19.	Creo que denunciaría al evidenciar práctica ilegal, inmoral o ilegítimas por miembros de la organización hacia grupos o instituciones que pueden emprender acciones contra la organización.	1	2	3	4	5
20.	Me afecta el no poner en práctica todos mis conocimientos y habilidades.	1	2	3	4	5
21.	Cuando mayor es el grado de dificultad de una tarea, me da mayor motivación para realizarlo.	1	2	3	4	5
22.	Creo que la empresa me brinda los recursos económicos requeridos para llevar a cabo en el trabajo.	1	2	3	4	5
23.	Me afecta el tener que trabajar una horas más después de terminar mis horarios de trabajo.	1	2	3	4	5
24.	Cuento con más conocimientos y habilidades requeridos por el puesto en comparación con los demás.	1	2	3	4	5
25.	Pienso que es probable que me esfuerce más ante la próxima tarea si reconocieran mi resultados actuales.	1	2	3	4	5
26.	Creo que cuento con el suficiente entrenamiento y capacitación para realizar las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
27.	Si se presenta cualquier eventualidad, donde no asistir al trabajo estaría justificado, me decidiría por asistir y atender algunas cosas pendientes.	1	2	3	4	5
28.	Me afecta cuando no reconocen el esfuerzo que he dedicado a una tarea.	1	2	3	4	5

GRACIAS

ANEXO II
VALIDACIÓN DE LA “ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (EDL)”

Validez de constructo por correlaciones ítem-test de la EDL de 28 ítems

Desempeño laboral				Desempeño laboral			
Reactivo	r	p	n	Reactivo	r	p	n
Ítem1	,247**	0.000	240	Ítem15	,259**	0.000	240
Ítem2	0.119	0.066	240	Ítem16	,466**	0.000	240
Ítem3	,500**	0.000	240	Ítem17	,327**	0.000	240
Ítem4	0.068	0.292	240	Ítem18	,450**	0.000	240
Ítem5	0.114	0.078	240	Ítem19	,237**	0.000	240
Ítem6	,380**	0.000	240	Ítem20	,657**	0.000	240
Ítem7	0.125	0.054	240	Ítem21	,482**	0.000	240
Ítem8	,250**	0.000	240	Ítem22	0.054	0.408	240
Ítem9	,483**	0.000	240	Ítem23	,405**	0.000	240
Ítem10	,353**	0.000	240	Ítem24	,455**	0.000	240
Ítem11	,198**	0.002	240	Ítem25	,329**	0.000	240
Ítem12	,282**	0.000	240	Ítem26	,192**	0.003	240
Ítem13	,484**	0.000	240	Ítem27	,182**	0.005	240
Ítem14	,318**	0.000	240	Ítem28	,539**	0.000	240

Como se muestra, del total de 28 ítems de la escala de desempeño laboral, los ítems 2, 4, 5, 7 y 22 quedan descartados del instrumento por no poseer una relación significativa con el puntaje total del test ($p > .05$).

Confiabilidad por consistencia interna de la EDL de 28 ítems

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	28

Como se muestra en la tabla de confiabilidad de la EDL de 28 ítems, logra un índice de fiabilidad aceptable de 0.705, estando en el límite menor para aceptar el instrumento como confiable.

Validez y confiabilidad de la EDL de 23 ítems

Desempeño laboral										
	F1		F2		F3		F4		Total	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Ítem1	,394**	0.000							,262**	0.000
Ítem9	,619**	0.000							,481**	0.000
Ítem13	,537**	0.000							,488**	0.000
Ítem17	,454**	0.000							,326**	0.000
Ítem21	,519**	0.000							,473**	0.000
Ítem25	,514**	0.000							,307**	0.000
Ítem28	,540**	0.000							,541**	0.000
Ítem6			,617**	0.000					,381**	0.000
Ítem10			,498**	0.000					,358**	0.000
Ítem14			,491**	0.000					,316**	0.000
Ítem18			,670**	0.000					,460**	0.000
Ítem26			,380**	0.000					,224**	0.000
Ítem3			,557**	0.000					,524**	0.000
Ítem11					,196**	0.002			,189**	0.003
Ítem15					,526**	0.000			,270**	0.000
Ítem19					,353**	0.000			,229**	0.000
Ítem23					,612**	0.000			,412**	0.000
Ítem27					,443**	0.000			,206**	0.001
Ítem8							,422**	0.000	,254**	0.000
Ítem12							,436**	0.000	,293**	0.000
Ítem16							,634**	0.000	,485**	0.000
Ítem20							,703**	0.000	,672**	0.000
Ítem24							,631**	0.000	,468**	0.000
F1	-		,317**	0.000	,357**	0.000	,545**	0.000	,808**	0.000
F2			-		,351**	0.000	,401**	0.000	,656**	0.000
F3					-		,325**	0.000	,672**	0.000

F4 - ,784** 0.000

Alfa ,734

Nota: F1: motivación; F2: determinantes facilitadores y/o inhibidores; F3: Conductas extra-rol; F4: habilidades.

Los resultados de la validez por correlaciones de la EDL con 23 ítems demuestran que los ítems se correlacionan de forma significativa al $p < .01$ con el total del test como con sus respectivas dimensiones teóricas, asimismo, las dimensiones (F1, F2, F3 y F4) muestran una correlación significativa con el test total y entre las dimensiones ($p < .01$).

Por otra parte, el índice de confiabilidad por consistencia interna con el alfa de Cronbach muestra un índice aceptable de 0.73.

Baremos de la EDL

		Baremos Desempeño Laboral				
		Total	F1	F2	F3	F4
N		240	240	240	240	240
Media		85.89	28.59	18.61	21.71	16.98
Desviación estándar		7.42	3.14	2.04	2.32	2.53
Percentiles	1	66	18	14	16	10
	5	71	23	15	17	13
	10	74	24	16	19	13
	15	75	25	17	20	14
	20	80	26	17	20	15
	25	83	27	17	20	15
	30	84	27	18	21	16
	35	85	28	18	21	16
	40	86	28	18	21	17
	45	87	29	18	21	17
	50	88	29	19	22	17
	55	88	30	19	22	18
	60	89	30	19	22	18
	65	89	30	19	22	18
	70	90	30	20	23	18
	75	91	31	20	23	19
	80	92	31	20	24	19
	85	93	32	20	24	20
	90	94	32	21	25	20
	95	96	33	22	26	21
	99	99	34	24	27	22

Nota: F1: motivación; F2: determinantes facilitadores y/o inhibidores; F3: Conductas extra-rol; F4: habilidades.

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Pimentel, octubre del 2018

Señor:
ING. JOSÉ LUIS SAMILLAN SOSA
GERENTE GENERAL DE FERRONOR S.A.C.
Presente. -

Asunto. Solicito permiso para aplicación de un instrumento Psicológico

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Test de Dependencia al Celular" y "Escala de Desempeño Laboral" de la tesis denominada "DEPENDENCIA AL CELULAR Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PRIVADA, 2018", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita autorice el ingreso de la estudiante para la aplicación de los instrumentos.

Detalle nombre de la estudiante:

- SÁNCHEZ CARRANZA, JAVIER ARMANDO

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin que nuestras estudiantes puedan aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,


Dra. Zuleyma Bejarano Benites
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FERRONOR SAC

José Luis Samillan Sosa
GERENTE