Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Psicología
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Nomofobia y Compromiso Organizacional en trabajadores de una Agencia de marketing digital en la Ciudad de Lima

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana

AUTORES

John Kennedy DÍAZ OLIVERA
Selvi Dayanna PADILLA ESPINOZA

ASESOR

Mg. Miguel Ángel JAIMES CAMPOS

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Díaz, J. & Padilla, S. (2026). *Nomofobia y Compromiso Organizacional en trabajadores de una Agencia de marketing digital en la Ciudad de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	John Kennedy Díaz Olivera
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75015031
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2070-2619
Datos de autor 2	
Nombres y apellidos	Selvi Dayanna Padilla Espinoza.
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74887941
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8094-0283
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Miguel Ángel Jaimes Campos
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40856730
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9031-2416
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carmen Leni Alvarez Taco
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	7461434

Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	María Clotilde Atalaya Pisco
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	6078267
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Marcos José Paico Ruiz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46177559
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.5.4.1. Salud psicológica organizacional
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Latitud: -12.0381169
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 – 2026
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, **DECANA DE AMÉRICA)**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de

Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Calle Germán Amézaga N.° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

Siendo las 10:00 horas del día 20 de julio del año 2026, en el Miniauditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, se reunieron los miembros del Jurado de Tesis conformado por:

- Dra. Carmen Leni Alvarez Taco (Presidente)
- Dra. María Clotilde Atalaya Pisco (Informante)
- Mg. Marcos José Paico Ruiz (Informante)
- Mg. Miguel Ángel Jaimes Campos (Asesor)

Con el objetivo de llevar a cabo la sustentación oral y pública de la Tesis presentada por la bachiller **Selvi Dayanna Padilla Espinoza**, para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana.

Título de la Tesis:
«Nomofobia y Compromiso Organizacional en trabajadores de una Agencia de marketing digital en la Ciudad de Lima»

Concluida la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas correspondientes, las cuales fueron absueltas por el sustentante.

Acto seguido, el Jurado procedió a la deliberación y votación, obteniendo la siguiente calificación:

Nota : Diecisiete (17).

Calificativo : Aprobado con mención honrosa

En consecuencia, el jurado acuerda recomendar que se otorgue el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana a **Selvi Dayanna Padilla Espinoza**.

Siendo las 11.20 horas, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

Se extiende la presente Acta como constancia de titulación por la modalidad de Presentación y Sustentación de Tesis, a los 20 días del mes de julio del año 2026.

DRA. CARMEN LENI ALVAREZ TACO
PRESIDENTE

DRA. MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO
MIEMBRO

MG. MARCOS JOSÉ PAICO RUIZ
MIEMBRO

MG. MIGUEL ÁNGEL JAIMES CAMPOS
ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, **DECANA DE AMÉRICA)**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Escuela Profesional de
Psicología Organizacional y de la Gestión Humana
Calle Germán Amézaga N.° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Para optar el Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana

Siendo las 10:00 horas del día 20 de julio del año 2026, en el Miniauditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, se reunieron los miembros del Jurado de Tesis conformado por:

- Dra. Carmen Leni Alvarez Taco (Presidente)
- Dra. María Clotilde Atalaya Pisco (Informante)
- Mg. Marcos José Paico Ruiz (Informante)
- Mg. Miguel Ángel Jaimes Campos (Asesor)

Con el objetivo de llevar a cabo la sustentación oral y pública de la Tesis presentada por el bachiller **John Kennedy Díaz Olivera**, para optar el Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana.

Título de la Tesis:
«Nomofobia y Compromiso Organizacional en trabajadores de una Agencia de marketing digital en la Ciudad de Lima»

Concluida la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas correspondientes, las cuales fueron absueltas por el sustentante.

Acto seguido, el Jurado procedió a la deliberación y votación, obteniendo la siguiente calificación:

Nota : ..... Diecisiete ..... (..17..).

Calificativo : ..... Aprobado con mención honrosa

En consecuencia, el jurado acuerda recomendar que se otorgue el Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana a **John Kennedy Díaz Olivera**.

Siendo las ..11..20.. horas, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

Se extiende la presente Acta como constancia de titulación por la modalidad de Presentación y Sustentación de Tesis, a los 20 días del mes de julio del año 2026.

DRA. CARMEN LENI ALVAREZ TACO
PRESIDENTE

DRA. MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO
MIEMBRO

MG. MARCOS JOSÉ PAICO RUIZ
MIEMBRO

MG. MIGUEL ÁNGEL JAIMES CAMPOS
ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Miguel Ángel Jaimes Campos en mi condición de asesor acreditado mediante Dictamen N° 000001-2025-EPPSIOGH-FPSI y Dictamen N° 000002-2025-EPPSIOGH-FPSI de la tesis, cuyo título es “Nomofobia y Compromiso Organizacional en trabajadores de una Agencia de marketing digital en la Ciudad de Lima”, presentado por los bachilleres John Kennedy DÍAZ OLIVERA y Selvi Dayanna PADILLA ESPINOZA para optar el título profesional de **Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana**, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el **13%** de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del **Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana.**

Lima, 27 de julio de 2026

Firma del Asesor _____

Nombres y Apellidos del asesor: Mag. Miguel Ángel Jaimes Campos

DNI: 40856730

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

DEDICATORIA

Dedicado a nuestras familias que son la fuente de inspiración y fortaleza.

AGRADECIMIENTO

Un eterno agradecimiento a Dios por su bendita misericordia y guía. A mis amigos por acompañarme en los momentos difíciles.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iii

RESUMEN ix

ABSTRACT x

INTRODUCCIÓN xi

CAPÍTULO I 14

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 14

1.1. Planteamiento del problema 14

1.2. Formulación del problema 16

1.3. Objetivos 17

1.3.1. Objetivo general 17

1.3.2. Objetivos específicos 17

1.4. Justificación e importancia 18

1.4.1. Importancia 18

1.4.2. Justificación 18

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 19

2.1. Antecedentes del estudio 19

2.1.1. Investigaciones internacionales 19

2.1.2. Investigaciones nacionales 20

2.2. Fundamentos teóricos 23

2.2.1. Compromiso Organizacional 23

2.2.1.1. Modelo teórico de Mowday et al. (1982) 25

2.2.1.2. Modelos teóricos de Sacks y Blau 26

2.2.1.3. Modelo teórico de Meyer y Allen 27

2.2.1.4. Importancia del compromiso organizacional 29

2.2.1.5. Factores determinantes del compromiso organizacional 29

2.2.2. Nomofobia **30**

2.2.2.1. Evolución conceptual de la Nomofobia **30**

2.2.2.2. Modelos teóricos de la Nomofobia **31**

2.2.2.3. Dimensiones de la Nomofobia **36**

2.2.2.4. Causas de la Nomofobia **36**

2.2.2.5. Conductas Nomofóbicas **37**

2.3. Relación entre Nomofobia y Compromiso Organizacional **37**

2.4. HIPÓTESIS **38**

2.4.1 Hipótesis general **38**

2.4.2 Hipótesis específicas **38**

2.5. Definición conceptual de las variables **39**

2.5.1. Compromiso Organizacional **39**

2.5.2. Nomofobia **39**

CAPÍTULO III METODOLOGÍA **40**

3.1. Tipo de investigación **40**

3.2. Operacionalización de variables **40**

3.2.1. Variable 1: Nomofobia **40**

3.2.2. *Variable 2: Compromiso Organizacional.* **41**

3.2.3 Variables sociodemográficas y laborales **41**

3.3. *Población y Muestra* **41**

3.3.1. Tipo de muestreo **41**

3.3.2. Tamaño de la muestra **42**

3.3.3. Representación gráfica del diseño **43**

3.4. Instrumentos de recolección de datos **43**

3.4.1. Nomofobia **44**

3.4.2. Compromiso Organizacional **46**

3.5. *Procedimiento de recolección de datos* **50**

3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos **50**

3.6.1. Estadísticas descriptivas 51

3.6.2. Pruebas de hipótesis 51

3.6.3. Análisis de fiabilidad 52

CAPÍTULO IV RESULTADOS 53

4.1. Análisis descriptivos 53

4.2. Análisis inferencial 56

4.2.1.1. Correlación entre la Nomofobia y las dimensiones de compromiso organizacional 57

4.2.1.2. Correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la nomofobia 58

4.2.1.3. Correlación entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la nomofobia 58

4.3. Análisis comparativo 59

CAPÍTULO V DISCUSIÓN 64

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES 75

6.1. CONCLUSIONES 75

Primera 75

Segunda 75

Tercera 75

Cuarta 75

Quinta 76

6.2. RECOMENDACIONES 76

REFERENCIAS 79

ANEXOS 99

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Marco conceptual de Compromiso Organizacional* **24**

Tabla 2. *Factores vinculados a las dimensiones de compromiso organizacional* **29**

Tabla 3. *Variables Determinantes del compromiso organizacional* **30**

Tabla 4. *Dimensiones de la Nomofobia* **34**

Tabla 5. *Operacionalización de la variable Nomofobia* **40**

Tabla 6. *Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional* **41**

Tabla 7. *Distribución de los participantes según género* **42**

Tabla 8. *Distribución de los participantes según edad* **42**

Tabla 9. *Baremos y rangos de los niveles de nomofobia* **45**

Tabla 10. *Estadísticas de confiabilidad de Nomofobia* **46**

Tabla 11. *Baremos y rangos de los niveles de compromiso* **49**

Tabla 12. *Estadísticas de confiabilidad de Nomofobia* **49**

Tabla 13. *Estadísticos descriptivos, medidas de tendencia central y pruebas de normalidad de las variables de estudio* **54**

Tabla 14. *Distribución de los Niveles de la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones* **55**

Tabla 15. *Distribución de los niveles de la variable Nomofobia y de sus dimensiones* **56**

Tabla 16. *Correlaciones de Spearman de las variables y dimensiones en la muestra de estudio (n = 101)* **57**

Tabla 17. *Correlación entre Nomofobia y dimensiones del Compromiso Organizacional (n = 101)* **58**

Tabla 18. *Correlación entre Compromiso y las dimensiones de la Nomofobia (n = 101)* **58**

Tabla 19. *Correlaciones entre dimensiones de la Nomofobia y del Compromiso (n = 101)* **59**

Tabla 20. *Análisis comparativo por género - prueba de Kruskal-Wallis* **60**

Tabla 21. *Prueba post hoc DSCF para Compromiso de Continuidad según género* **61**

Tabla 22. *Análisis comparativo por edad - prueba de Kruskal-Wallis* **62**

Tabla 23. *Cruzamiento de niveles de Nomofobia y Compromiso Organizacional* **63**

Tabla 24. *Pruebas de Chi-Cuadrado relación entre Nomofobia y Compromiso* **63**

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ***Relación entre nomofobia, uso problemático y adicción*** **.....33**

Nota: León Mejía, Ana, 2021)**.....33**

Figura 2. ***Nomofobia: comparativa entre adicción y nomofobia, señalando los constructos más importantes y las variables involucradas.*** **.....33**

Figura 3. ***Adicción al móvil*****.....34**

Figura 4. ***Modelo Jerárquico de 4 factores para la Nomofobia*****.....35**

Figura 5. ***Relación entre las variables de estudio*****.....38**

Figura 6. ***Esquema del diseño de investigación y las variables de estudio*** **.....43**

Figura 7. ***Niveles de la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones*** **.....55**

Figura 8. ***Niveles de la variable Nomofobia y sus dimensiones*** **.....56**

Figura 9. ***Niveles de Nomofobia por cada nivel de Compromiso Organizacional*****.....63**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la nomofobia y el compromiso organizacional en trabajadores de una agencia de marketing digital, como objetivos se propuso comparar ambas variables según sexo y edad y conocer los niveles de las mismas. El diseño fue transversal, correlacional, de enfoque cuantitativo y descriptivo, participaron 101 trabajadores de una agencia de marketing digital de Lima, los cuales fueron seleccionados con el muestreo censal. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Nomofobia NMP-Q y la Escala de Compromiso Organizacional (ECO-R), ambos contaron con validación en población adulta peruana. Los resultados indicaron un grado significativo de asociación directa entre la nomofobia y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación rho = 0.451 ($p= 0.001< 0.05$), sugiriendo la existencia de altos niveles de nomofobia entre los participantes; respecto a sus dimensiones, Nomofobia tuvo una relación fuerte con Compromiso de continuidad y relación baja con Compromiso afectivo; quienes mostraron mayor compromiso también presentaron niveles severos y moderados de nomofobia. Los participantes se ubicaron mayoritariamente en niveles medios y altos en Compromiso Organizacional global y sus dimensiones, siendo la dimensión Normativa la que obtuvo niveles más altos; en contraste, en la variable Nomofobia los participantes presentaron principalmente niveles moderados y severos en la variable global y sus dimensiones, excepto "Pérdida de conexión", que mostró niveles leves. Solo se encontraron diferencias de acuerdo al sexo en continuidad, no hubo diferencias significativas de las variables en función a la edad de los participantes.

Palabras claves: Nomofobia, Compromiso Organizacional, trabajadores, agencia de marketing.

ABSTRACT

The present study aimed to examine the relationship between nomophobia and organizational commitment among employees of a digital marketing agency. It also sought to compare both variables by sex and age and to determine their respective levels. The research employed a cross-sectional, correlational, quantitative, and descriptive design, with the participation of 101 employees from a digital marketing agency in Lima, selected through census sampling. The instruments used were the Nomophobia Questionnaire (NMP-Q) and the Organizational Commitment Scale (ECO-R), both validated in Peruvian adult populations. The results indicated a significant direct association between nomophobia and organizational commitment, with a correlation coefficient of rho = 0.451 ($p = 0.001 < 0.05$), suggesting high levels of nomophobia among participants. Additionally, organizational commitment—both in its global score and across its dimensions—was predominantly at medium and high levels, with the Normative dimension showing particularly high levels. In contrast, nomophobia presented mainly moderate and severe levels in the global variable and most of its dimensions, except for "Loss of connection," which showed mild levels. The strongest relationship was observed between general nomophobia and Continuance Commitment. Differences by sex were found only in Continuance Commitment, and there were no significant differences by age.

Keywords: Nomophobia, organizational commitment, Workers, Marketing agency

INTRODUCCIÓN

El impacto de la globalización y la acelerada innovación de los avances tecnológicos ha impulsado una creciente automatización en las empresas y la sociedad; asimismo, se han enfocado en alcanzar estándares de calidad, competitividad y desarrollo para un crecimiento sostenido en el ámbito profesional, social y personal. Del mismo modo, los avances tecnológicos en el ámbito de la comunicación han sido significativos y las cifras indican que, cada año aumenta el número de personas que poseen teléfonos inteligentes, lo que a su vez incrementa el acceso a la información y a diversas formas de interacción. En el caso de Perú, la Encuesta Residencial de Servicios de Telecomunicaciones (Erestel), realizada el año 2022 por el Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL), reveló que el 91.9% de los hogares peruanos contaba con al menos un teléfono inteligente, superando por primera vez al televisor en presencia dentro del hogar.

Actualmente se estima que 3,8 millones de personas tienen acceso y/o hacen uso de los dispositivos móviles. (Ting y Chen, 2020). Se conoce además, que la utilidad de estos dispositivos es enorme, dado que, todas las personas hacen uso de estos dispositivos para comunicarse, ver videos, revisar o colgar fotos, obtener información, escuchar música, establecer conexiones con la sociedad en cualquier parte del mundo en el que se encuentre (Gonçalves y Correia, 2020). Sin embargo, a pesar de que su uso es aceptado en las distintas sociedades del planeta, también trae consigo repercusiones negativas. Entre estos problemas se encuentra la adicción o dependencia que se puede crear al hacer uso excesivo de estos materiales tecnológicos.

La Nomofobia, como primera variable de estudio de la presente investigación; es entendida como esa condición de dependencia por el contacto extremo al teléfono móvil, generando adicción (Correo, 2018). También, es entendida como un trastorno del comportamiento adictivo no relacionado con sustancias como lo señala el DSM - V. (Bragazzi y Del Puente, 2014). La nomofobia afecta negativamente otros aspectos de la vida como la académica y/o laboral, dado que se caracteriza por una fuerte dependencia al móvil que provoca en muchos casos distracciones constantes y la incapacidad de mantener la concentración. (Tatham y Yilmaz, 2020).

El permanecer “conectados” ocasiona que las personas no tengan descansos reales y no puedan recuperarse a tiempo; afectando el rendimiento, eficacia y productividad, debido a que están más propensos a cometer errores por cansancio y distracción, ocasionado por las interferencias y el constante contacto con los celulares.

El Compromiso Organizacional, segunda variable de estudio en este trabajo, se entiende como la percepción psicológica de las personas que conforman la organización y hace referencia al apego existente por el lugar de trabajo (Velázquez, 2022). Las organizaciones frecuentemente buscan fomentar el compromiso en sus miembros para reducir los costos de rotación laboral y lograr la estabilidad en los puestos de trabajo dentro de la empresa. Es así que, diversos estudios han demostrado consistentemente que el compromiso contribuye efectivamente en las organizaciones. Se sabe que los empleados fuertemente comprometidos tienden a trabajar más y presentan una tendencia marcada a hacer esfuerzos adicionales para lograr los objetivos de la organización. Lo cual se relaciona con la productividad, el crecimiento y bienestar de la empresa. (Báez Et al, 2019)

La automatización y las consecuencias negativas de este cambio tecnológico en la forma de relacionarse y existir en sociedad puede tener repercusiones que afecten la productividad, concentración en las tareas y las relaciones interpersonales. Las empresas han brindado una marcada importancia para identificar estas variables que afectan la eficacia, satisfacción, desempeño y la permanencia en la organización. Las empresas abocadas a la tecnología de la información (TI) tienen sus procesos automatizados y el uso de los dispositivos electrónicos es masivo.

Bajo este contexto, el presente estudio busca conocer la relación entre Nomofobia y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa dedicada al marketing digital; así como comparar ambas variables por sexo y edad y conocer los niveles de estas dentro de la muestra objeto de estudio. La Nomofobia explica esta condición de dependencia a los dispositivos y la repercusión en la atención y concentración de las personas al momento de relacionarse con los demás; el compromiso organizacional, es un indicador para las empresas sobre la permanencia de sus empleados para el bienestar de la organización.

La presente tesis está organizada en seis capítulos. En el primer capítulo se desarrolló la problemática, los objetivos y la justificación de la investigación. En el segundo capítulo se revisaron los antecedentes, se desarrolla el marco teórico exponiendo las teorías científicas y los conceptos más importantes entre el compromiso organizacional y la nomofobia; y se plantean las hipótesis. Continuando, en el tercer capítulo se describe la metodología utilizada, es decir el diseño y tipo de investigación, la población, la muestra y las variables, además de la recopilación de datos y el procesamiento estadístico. En el cuarto capítulo se presentan los resultados y el contraste de las hipótesis, y en el capítulo cinco la discusión respectiva. Luego en el capítulo seis se presentan las conclusiones, limitaciones y recomendaciones de la investigación, y finalmente se muestran las referencias y anexos pertinentes para nuestra investigación.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Desde la situación de pandemia por Covid 19, que se desencadenó en el año 2020, las empresas han incrementado el uso de dispositivos electrónicos y de nuevas tecnologías al verse en la necesidad de innovar para poder competir en el mercado, frente a la dinámica organizacional que se generaba en este nuevo contexto a nivel mundial, un ejemplo de esta situación fue que esta tendencia fue más marcada en las agencias de marketing digital. Ya en el 2018, se reportó que entre el 82% y 89% de personas utiliza el celular como medio para acceder a internet (Empresa Peruana de Servicios Editoriales, 2020; Sichere, 2018) y entre los años 2020 y 2021, esta cifra se incrementó en 2% (Ruíz, 2021). Las nuevas formas de relacionarse entre jefes, subordinados, empleadores y los distintos grupos de trabajo en contextos virtuales también se ha visto afectada, pues el uso de dispositivos electrónicos y el empleo de las redes sociales se ha masificado (Weinert y Weitzel., 2023; Deschênes., 2023).

Frente a esta situación, se presentan riesgos como el uso adictivo de estas herramientas tecnológicas, especialmente los celulares y que puede llevar a desarrollar un fenómeno conocido como nomofobia; dicho fenómeno fue empezado a estudiarse desde el año 2008 y la tasa de personas que lo padecen se ha incrementado, en especial a partir del año 2020 (Luy-Montejo et al., 2020).

La Nomofobia es entendida como esa dependencia o contacto extremo al teléfono móvil y que puede ocasionar ansiedad, estrés o depresión, que al final termina afectando la vida de los usuarios y las distintas esferas y dimensiones de la persona perjudicando su ambiente familiar y/o sus actividades laborales afectando el rendimiento, eficacia y productividad. (Muñoz., 2021; Félix et al., 2017). El uso excesivo del teléfono móvil en entornos laborales puede disminuir la concentración, aumentar la fatiga digital y reducir la productividad (Chaban y Chaban., 2022). Además, un estudio realizado por Manpower Group (2023), reveló que el uso excesivo de redes sociales es un importante factor generador de burnout digital, lo que afecta directamente al compromiso y la eficacia de los trabajadores.

Estos hallazgos se complementan con lo expuesto por Nguyen et al (2022) quienes demostraron que la nomofobia incrementa significativamente los niveles de estrés a través de la sensación de soledad, identificada como un mediador clave. Además, los resultados permitieron comprender cómo la nomofobia puede intensificar el malestar psicológico, lo cual, potencia el estrés, la desconexión social por uso sostenido de los dispositivos tecnológicos y, en consecuencia, un mayor deterioro del desempeño y del bienestar.

Las empresas de marketing digital se dedican a brindar asesorías y marketing online en rubro de servicios orientados a diseñar, desarrollar e implementar estrategias, realizan sus procesos empleando dispositivos y materiales tecnológicos, siendo que el 100% de sus trabajadores utilizan celulares y dispositivos como laptops, tabletas, entre otros, para poder realizar sus actividades y las responsabilidades que están bajo su cargo por un tiempo sostenido.

Las diversas distracciones a las que están expuestas las personas al hacer uso del móvil y las diferentes formas de relacionarse afectan e interfieren en el ambiente laboral, modificando el vínculo natural que se forma entre los empleados y su organización. Se identifica que el 61% de las personas revisan su celular pasado 5 minutos de haberse levantado, y el 72% al menos una vez cada hora, siendo más del 50% los que lo comprueban varias veces en ese mismo periodo de tiempo (Rodríguez., 2022).

En adición a este dato, los empleados de las empresas de marketing digital suelen estar en constante conexión a redes sociales y plataformas como WhatsApp, Telegram, Facebook, Instagram, TikTok, entre otros; usando dichas plataformas para llevar a cabo los distintos procesos de asesoría digital, promoción y publicación de ofertas a sus proveedores y consumidores (Bernal-González et al., 2023; Mendia-Valarezo et al., 2022). Esta predisposición constante a la conexión con dispositivos móviles puede ocasionar una dependencia en el uso de dispositivos, por la misma naturaleza laboral y la necesidad de estar al pendiente de las notificaciones y las distintas interacciones con redes, clientes y compañeros de trabajo y jefes inmediatos y superiores (García-Masip et al., 2023; Nisar et al., 2019)

La conducta de estar conectados constantemente puede predisponer a situaciones de dependencia y adicción que conlleva a un uso excesivo de estas tecnologías (Contreras Pinochet et al., 2023). Además, la comunicación y la interacción entre los miembros de la empresa se relaciona con la confianza, motivación y lealtad desarrollada, la cual influye en el compromiso organizacional y, a largo plazo, en la permanencia de los trabajadores en la organización, dado que el empleado que se encuentra comprometido tiene menor probabilidad de dejar la empresa y de esta manera se reduce el índice de rotación (Polo et. al. 2017). Sin embargo, el uso excesivo de dispositivos, por más que favorezca y automatice la comunicación e interacción, puede ser un factor desfavorable en su influencia sobre el compromiso laboral (Erdurmazlı et al., 2022).

1.2. Formulación del problema

Por lo expuesto en párrafos anteriores, resulta de interés estudiar el compromiso organizacional de los miembros de la agencia de marketing digital y la relación con la nomofobia. Es por esta razón que el presente estudio busca responder a las siguientes interrogantes:

Problema general:

¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la nomofobia en los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de nomofobia y las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?

¿Cuál es la relación entre los niveles de nomofobia y niveles de compromiso organizacional en los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?

¿Cuál es el nivel de nomofobia en los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?

¿Existen diferencias en la Nomofobia según el sexo de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?

¿Existen diferencias en la Nomofobia según la edad de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?

¿Existen diferencias en el Compromiso Organizacional según el sexo de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?

¿Existen diferencias en el Compromiso Organizacional según la edad de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación entre la nomofobia y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos:

1. Determinar la relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de nomofobia en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.
2. Determinar la relación entre los niveles de nomofobia y niveles de compromiso organizacional en los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima
3. Identificar los niveles de Nomofobia presente en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.
4. Identificar los niveles de Compromiso Organizacional en una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.
5. Comparar el compromiso organizacional en función del sexo de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.
6. Comparar el compromiso organizacional en función de la edad de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.
7. Comparar la nomofobia en función al sexo de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.
8. Comparar la nomofobia en función de la edad de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Importancia

La relevancia de la investigación radica en que se explicará la relación de la Nomofobia en el Compromiso Organizacional y se contribuirá a llenar vacíos existentes de investigación en cuanto al Compromiso Organizacional y el miedo irracional a quedarse sin el móvil y cómo intervenir en poblaciones similares que ejercen estas actividades laborales. Además, permitirá identificar las dimensiones involucradas de modo que se podrá utilizar como antecedentes para próximas investigaciones y/o diseño de escalas de correlación.

Además, los resultados de la investigación contribuyen en el ámbito social ya que pueden facilitar la toma de conciencia por parte de la población trabajadora respecto a las consecuencias que trae consigo la nomofobia en el compromiso organizacional; así como, repercusiones en la salud y el trabajo de las personas con conductas de adicción a internet a través de los datos y conclusiones proporcionados por la investigación.

1.4.2. Justificación

A nivel teórico, se puede conocer la relación de la nomofobia sobre el compromiso de los trabajadores. La nomofobia, puede generar ansiedad, estrés y distracciones que afecten negativamente la concentración y la calidad del trabajo. Por otro lado, el compromiso organizacional, puede influir en la motivación, la satisfacción y la lealtad de los empleados, así como en la innovación y la adaptación al cambio.

A nivel social, al explorar la relación entre la nomofobia y el compromiso organizacional en el contexto peruano, se podría obtener información valiosa para diseñar estrategias de gestión del talento y de bienestar laboral que promuevan un uso saludable y productivo de la tecnología móvil, así como un clima organizacional favorable al compromiso y la satisfacción de los trabajadores.

A nivel práctico, los resultados del presente estudio contribuyen en la toma de decisiones para la empresa en donde se ha realizado el estudio, desarrollando planes de intervención o mejora en sus colaboradores.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Se presentan los siguientes estudios de investigación que anteceden al presente trabajo en relación con las variables investigadas, las cuales están ordenadas según su procedencia (internacional y nacional) y año de realización.

2.1.1. Investigaciones internacionales:

El estudio de Ahmed y Yousaf (2023) tuvo como objetivo analizar la relación entre el uso de teléfonos inteligentes y la nomofobia entre periodistas en Pakistán, utilizando un diseño correlacional, transversal y no experimental. Para ello, aplicaron la Smartphone Addiction Scale-SV de Kwon et al. (2013) y el Nomophobia Questionnaire (NMP-Q) de Yildirim y Correia (2015) a 1005 periodistas. Sus resultados mostraron que la mayoría presentó niveles graves de nomofobia y la existencia de una relación positiva y significativa entre el uso del *smartphone* y la nomofobia, no se encontraron diferencias significativas por género, aunque sí se halló mayor prevalencia del uso de *smartphones* y la nomofobia en periodistas de mayor edad.

Asimismo, Morales Ospina (2022) examinó el impacto de la nomofobia en la productividad organizacional, mediante una metodología mixta que combinó herramientas cualitativas y cuantitativas, la investigación evaluó a 136 participantes entre ellos personal administrativo y directivo de la Universidad San Mateo. Los resultados respaldaron la hipótesis de que la nomofobia influye de manera significativa en la productividad institucional, evidenciando que el uso compulsivo del móvil altera el desempeño y las dinámicas laborales dentro de la organización.

Korkmaz Aslan y Ünal Aslan (2022) examinaron la nomofobia en personal sanitario auxiliar y su efecto en el estrés laboral, utilizando el NMP-Q y una escala de estrés en una muestra de 207 trabajadores. Los resultados mostraron que ciertos grupos, como enfermeras y personal de emergencias, presentan niveles más altos de nomofobia y que existe una correlación positiva entre este fenómeno y el estrés laboral. En conclusión, a mayor nomofobia, mayor estrés, lo que resalta la necesidad de brindar apoyo y capacitación para mitigar estos efectos en el entorno hospitalario.

Torpil et al. (2021) analizaron la relación entre la nomofobia y el desempeño ocupacional en 181 estudiantes universitarios mediante el NMP-Q y la Medida Canadiense de Desempeño Ocupacional. Los resultados mostraron que todos los participantes presentaban algún nivel de nomofobia y que quienes tenían niveles severos exhiben un desempeño y una satisfacción significativamente más bajos en actividades de productividad, autocuidado y ocio. El estudio concluye que la nomofobia afecta el desempeño ocupacional de los estudiantes.

También, Wang y Suh (2018) analizaron cómo la nomofobia afecta diversos resultados laborales, basándose en la teoría de demandas y recursos laborales. Con datos de 187 empleados, los autores encontraron efectos duales: en algunos casos, niveles altos de nomofobia se asociaban con mayor compromiso organizacional y productividad, mientras que en otros se relacionan con agotamiento emocional y menor desempeño. El estudio evidenció que la nomofobia puede influir tanto positiva como negativamente en el entorno laboral, abriendo nuevas líneas de investigación sobre su impacto organizacional.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Se han podido identificar estudios sobre nomofobia vinculados al entorno educacional a nivel nacional e investigaciones que hablan de la repercusión de la tecnología y el uso excesivo dentro de los diferentes entornos de la vida cotidiana, incluyendo el laboral. También se han identificado estudios sobre el compromiso organizacional bajo la teoría de Meyer y Allen, vinculado a otras variables como marketing interno, desempeño y clima organizacional.

Loayza y Salas (2024), analizaron la relación entre la nomofobia y el rendimiento académico en estudiantes ingresantes de la UNSAAC en Cusco, aplicando un diseño descriptivo-correlacional y el cuestionario NMP-Q. Los resultados evidenciaron que el 41,4% de los estudiantes presentó niveles moderados de nomofobia, un hallazgo relevante para el contexto peruano.

Asimismo, se encontró una relación negativa y moderada entre la nomofobia y el rendimiento académico (r = - 0.436), lo que indica que mayores niveles de nomofobia se asocian con un menor desempeño. Aunque el estudio se desarrolló en un entorno educativo, sus resultados permiten inferir implicancias para el ámbito laboral, ya que una disminución en el desempeño puede traducirse en menores niveles de involucramiento y compromiso con las actividades. Por ello, este antecedente sugiere que la nomofobia podría afectar de manera indirecta variables asociadas al compromiso organizacional.

Martin Marcelo (2023) examinó la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en una agencia de marketing digital de Huancayo a través de un diseño cuantitativo, no experimental y correlacional aplicado a 120 trabajadores, y utilizando los instrumentos de Denison y de Meyer y Allen, encontrando que, aunque los colaboradores presenta niveles altos de compromiso, un 38% mostró niveles bajos, lo que evidencia variabilidad en el grado de vinculación con la organización, además se determinó una correlación positiva moderada entre ambos constructos (Rho = .521), así como en las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa. Los resultados sugieren que el compromiso organizacional no es uniforme dentro de las empresas del sector.

Carbajulca (2021) realizó una investigación relacionando la comunicación a través de celulares y su influencia en los síntomas de nomofobia en una población de 364 estudiantes de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo en Ancash y aplicó un cuestionario que fue sistematizado estadísticamente bajo una metodología cuantitativa. Se identificó que la comunicación frecuente mediante estos dispositivos incrementan significativamente los indicadores de esta problemática, además, se evidenció síntomas característicos de nomofobia asociados a la necesidad constante de conectividad y a la ansiedad por la falta de acceso al dispositivo, generando una mayor dependencia que favorece la presencia de nomofobia y repercute en aspectos vinculados al desempeño y, posteriormente, en niveles de compromiso organizacional dentro de contextos laborales altamente digitalizados.

Por otro lado, Sandoval (2023), analizó la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional en teleoperadores de un call center en Lima Metropolitana, encontrando una correlación inversa y moderada entre ambas variables ($r = –.433$; $p < .001$). Los resultados mostraron que, aunque la exposición a los riesgos psicosociales era baja, los trabajadores presentaban niveles intermedios de compromiso organizacional, reforzando la comprensión de cómo ciertos factores vinculados al estrés y a las condiciones laborales pueden influir en el compromiso del trabajador, evidenciando que la presencia de tensiones o exigencias en entornos digitales donde existe alta demanda tecnológica, trabajo intensivo con dispositivos electrónicos y dinámicas laborales rápidas; puede afectar dicho compromiso.

Siguiendo la misma línea, Pizarro (2022), analizó la relación entre la nomofobia y la ansiedad en estudiantes de la UNSAAC en una muestra de 444 estudiantes, encontrando que había un 67% de mujeres con casos de Nomofobia y que el 48% de estos casos tenían un nivel moderado, mientras que la ansiedad se manifestó mayormente en niveles leves (70%).

Los resultados evidenciaron una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables ($OR = 3.61$; $p = .0058$), mostrando que los estudiantes con mayor nomofobia tenían mayor probabilidad de experimentar ansiedad. Además, se observó que la nomofobia afectaba principalmente a mujeres y que los síntomas asociados se relacionaban con inestabilidad emocional y dependencia al teléfono móvil.

Finalmente, Rosales et al. (2019) investigaron los factores sintomáticos de la nomofobia en estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería con una muestra de 461 personas, hallando tres componentes centrales: ansiedad, uso compulsivo del *smartphone* y sensaciones de pánico ante la desconexión. Además, se logró identificar tres factores sintomáticos relacionados con la nomofobia; uso excesivo del teléfono celular, pánico y sentimientos de ansiedad. Los autores demostraron que esta condición interfiere significativamente en la vida académica, especialmente en contextos donde el uso del móvil es constante e indispensable y aportan evidencia valiosa para comprender cómo la dependencia tecnológica puede afectar el funcionamiento diario en entornos altamente digitalizados.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Compromiso Organizacional

La armonía que las personas pueden desarrollar entre sus objetivos, intereses y necesidades y los de la empresa donde laboran, requieren de una adecuada integración y relación entre ambos y que esta relación se mantenga en el tiempo. Cuando se establecen estos lazos, el resultante es el compromiso organizacional, el cual se presenta ante el impacto directo que se genera en las conductas y actitudes de los miembros de la organización para alcanzar con eficiencia las metas de la empresa (Meyer yAllen, 1991; Mondway et al., 1979).

Bajo esta línea, Mowday (1999), menciona que el compromiso organizacional proviene de la participación de un individuo y se entiende como el grado de vinculación e identificación con los objetivos de una empresa. La potencia del compromiso organizacional genera que las personas acepten, crean en los valores y las metas de la organización, presentar disposición para alcanzarlas y un sentido de pertenencia con ésta. Del mismo modo, Navarro (2012), describe al compromiso como un involucramiento gradual y la identificación del colaborador con la empresa; es decir, se presenta en el individuo esa disposición de permanecer a futuro dentro de la compañía.

Por su parte Davis y Newstrom (1999) definen la variable compromiso organizacional como la medida gradual en que los colaboradores se introducen en las labores, disponen tiempo y energía en estás y conciben la parte laboral como centro de su razón de ser. Asimismo, Meyer y Allen (1991) consideran al compromiso organizacional como un “estado psicológico caracterizado por la relación entre la organización y una persona” (p.67). La existencia de este vínculo es uno de los factores intervinientes al momento de tomar la decisión de continuar o dejar la empresa y, esto se debe quizás, porque se esté tratando de actitudes que las personas relacionan con su entorno laboral y se deba a un estado en el que el empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, lo cual lleva al deseo de mantenerse en ella como uno de sus miembros.

En la tabla 1, se presenta un panorama de las principales definiciones de compromiso organizacional:

Tabla 1.
Marco conceptual de Compromiso Organizacional

AUTOR	DEFINICIÓN
Becker (1960)	El compromiso surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación
Porter y Smith, (1970) y Argyris (1975)	Es la integración (o no) entre individuos y organización, que depende de la capacidad de negociar objetivos e intereses.
Sheldon (1971)	Una actitud u orientación hacia la organización que vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización
Etzioni (1975)	Orientación positiva de sus miembros para generar situaciones colectivas favorables. Enfatiza la dimensión del apoyo social
Wiener (1982)	La totalidad de presión normativa para actuar en un sentido que se corresponde con las metas y objetivos de la organización
Mathieu y Zajac (1990)	Atadura o enlace de un individuo hacia la organización.
Morris y Sherman (1981)	Actitud en forma de vínculo existente entre una organización y un individuo
Meyer y Allen (1991)	Estado psicológico caracterizado por la relación entre la organización y una persona.

Nota: Ayensa y Menorca (2007)

En sintonía con lo mencionado anteriormente, Dávila de León y Jiménez (2014), manifiestan que el compromiso de los miembros de la organización refleja el vínculo emocional e intelectual de los trabajadores con la empresa. De este modo, la empresa prefiere que sus trabajadores se comprometan y perciban una retribución por ello; ya que, el éxito de la institución depende en gran medida de la sintonía estratégica donde se debe agregar a los clientes, accionistas, proveedores y claro está, a los trabajadores. Por tanto, el compromiso termina por ser la clave para que la empresa implemente la estrategia organizacional.

Finalmente, a modo de resumen, se señala que para los autores antes mencionados, el compromiso se entiende como la identidad y vínculo que tiene el empleado con la organización, lo que genera que el individuo se comporte con una actitud adecuada hacia los objetivos, valores y las metas que persigue la organización, buscando obtener beneficios colectivos.

2.2.1.1. Modelo teórico de Mowday et al. (1982)

Mowday−et al. (1982), definen a la variable compromiso organizacional como la identidad que tiene el individuo con la organización que genera conductas positivas. Este modelo teórico considera los siguientes enfoques:

Enfoque afectivo-actitudinal. Para este enfoque, en el individuo influyen factores como el salario, la responsabilidad, el tiempo dedicado al trabajo, la supervisión, el tipo de relaciones sociales que se crean, etc. Estos factores generan identidad con los objetivos de la empresa y, por tanto, quieren asumir estos valores como si fueran propios, lo cual representa un fuerte vínculo con la empresa ya que la dimensión afectiva es estimulada y consolidada por los sentimientos entre los miembros de la empresa.

Enfoque instrumental. Desde esta perspectiva, se asume que las personas permanecen en la organización sólo si reciben beneficios satisfactorios al tomar tal decisión. Por lo tanto, el compromiso se representa como un instrumento que genera recompensas o costos, que limitarán las acciones futuras de los empleados.

Enfoque sociológico. Considera que el vínculo que se genera entre la persona y la empresa se basa en la dominación y sumisión de patrones y trabajadores. Habría, por lo tanto, códigos que dictarán formas apropiadas de dominación y podrían ser reconocidos por los grupos de trabajo; de esta forma, el compromiso es visto como una disposición de los trabajadores para alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Enfoque conductual. Desde este enfoque, el compromiso se manifestará a través del comportamiento del individuo con la empresa y su compromiso se basará en sus propias actitudes. Desde este enfoque, el compromiso supera las expectativas individuales y se supone que en un plazo determinado los mismos empleados demostrarán mayor compromiso de forma autónoma y sin limitaciones.

2.2.1.2. Modelos teóricos de Sacks y Blau.

Modelo de antecedentes y consecuencias de Saks: este modelo propone que el compromiso organizacional está influenciado por factores como la satisfacción laboral, la justicia organizacional, el liderazgo y la cultura organizacional. A su vez, el compromiso organizacional puede tener consecuencias positivas para la organización, como reducir el ausentismo y la rotación de personal, y aumentar la productividad y la innovación. (Saks, M, 2006)

Modelo de intercambio social de Blau: este modelo propone que el compromiso organizacional se basa en un intercambio social entre los trabajadores y la organización, en el que los trabajadores reciben recompensas y beneficios a cambio de su contribución y compromiso. Según este modelo, el compromiso organizacional está influenciado por factores como la percepción de justicia y equidad en el intercambio y la calidad de la relación entre los trabajadores y la organización. (Blau, 1964)

2.2.1.3. Modelo teórico de Meyer y Allen

La presente investigación toma como modelo teórico central, el propuesto por Meyer y Allen (1991), quienes consideran al compromiso organizacional como un "estado psicológico caracterizado por la relación entre la organización y una persona" (p.67), en donde la existencia de este vínculo es el que interviene en la decisión de continuar o abandonar la empresa. El presente modelo teórico propone la existencia de 3 dimensiones de compromiso: afectivo, de continuidad y normativo; que se detallan a continuación.

Compromiso afectivo. Según Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo hace referencia al apego emocional de un empleado y que lo lleva a identificarse y participar en la organización. Esta dimensión indica el aspecto personal de un individuo y el deseo de permanecer en la empresa, caracterizado por el vínculo afectivo que experimentan las personas hacia la organización. El objetivo es cumplir con las expectativas del empleado y cultivar un sentimiento de orgullo por ser parte de la empresa.

El compromiso afectivo se puede observar a través de la disposición a aceptar el cambio, el cual se entiende como la tendencia de los empleados a adoptar cambios organizacionales de manera espontánea, como trabajar en horarios diferentes, realizar tareas en otras áreas o ubicaciones, etc. En esta situación, los individuos demuestran persistencia y apoyo a través de su comportamiento, facilitando activamente los cambios internos que se producen dentro de la empresa (Betanzos, et al., 2006, citado en Coronado-Guzmán et al., 2020).

Según Tormo y Osca (2011), como se cita en Bao Condor (2022), el compromiso afectivo se manifiesta a través de la satisfacción laboral, el cual hace referencia al estado emocional positivo que experimentan los empleados en relación con su empleo y que lleva a tener en cuenta las necesidades, logros e intereses del individuo, así como su identidad e interacción con otros miembros de la organización.

Compromiso de Continuidad. El compromiso de continuidad se refiere a la voluntad de un empleado de permanecer en la organización, teniendo en cuenta los costos asociados con dejar la organización o ser despedido; dichos costos incluyen costos financieros, costos sociales como el estatus, entre otros, incluidas las relaciones y la duración del empleo (Becker, 1960, citado en Pehulisa et al., 2022).

Por tanto, la relación entre la empresa y el empleado no es efectiva sino que tiene un carácter más materialista y que se asocia al coste de dejar la empresa. En otras palabras, el apego experimentado por el empleado está relacionado con el tiempo invertido en la empresa y las oportunidades que podría perder o reducir. Así, las personas que tienen compromiso de permanencia continúan en la empresa por necesidad y no por voluntad propia, lo que afecta a la empresa, al trabajador, a su comportamiento y desempeño. Según Arias et al. (2003), el compromiso de permanencia se manifiesta en el desempeño, el cual se potencia cuando existen oportunidades de desarrollo y avance. En esta línea de pensamiento, también se consideran las necesidades de los empleados, quienes están altamente influenciados por su nivel social y académico, así como por el nivel de educación que posean en la empresa. Otro factor vinculado al compromiso de continuidad es el de rotación, el cual hace referencia a la capacidad que presentan las organizaciones para realizar reclutamiento, selección y capacitación de colaboradores o para ver si existe un compromiso en ellos. (Tormo y Osca, 2011, como se citó en Bao Condor, 2022).

Compromiso Normativo. Este tipo de compromiso se entiende como la presencia de reciprocidad entre los empleados y el deseo de permanecer en la institución, sintiéndose en deuda con la empresa por las oportunidades obtenidas. Además, según los autores, este compromiso se verá potenciado por la formación, así como por otras oportunidades o incentivos. Sin embargo, este tipo de compromiso se agotará cuando la deuda se considere saldada, y los particulares lo racionalizan. El compromiso normativo ha sido profundizado por otros autores, quienes complementan al modelo de Meyer y Allen, mencionando que este tipo de compromiso induce al trabajador a alcanzar metas y contribuir con la estabilidad de la organización (Tormo y Osca, 2011) y conduce a implicarse con la misión y valores organizacionales, así como la disposición a apoyar a los compañeros cuando sea necesario (Betanzos et al., 2006) se puede dividir en varias subdimensiones:

la percepción de una obligación moral de continuar en la organización, un sentimiento de lealtad que se refleja en la intención de permanecer como acto de reciprocidad, la disposición a brindar apoyo a los colegas, la alineación con los valores y objetivos organizacionales, y la voluntad de contribuir activamente a la estabilidad y continuidad de la empresa.

2.2.1.4. Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un factor clave en el desempeño y la estabilidad laboral de los empleados, ya que influye en su motivación, productividad y permanencia dentro de una empresa. Según Meyer y Allen (1991), las tres dimensiones del compromiso organizacional impactan de manera diferente en la relación del trabajador con la organización; puesto que, un nivel alto de compromiso organizacional se asocia con menores tasas de rotación, mayor satisfacción laboral y una cultura organizacional más sólida, lo que favorece el éxito y crecimiento de las empresas en un entorno competitivo.

2.2.1.5. Factores determinantes del compromiso organizacional

Es relevante mencionar algunas asociaciones existentes entre estas dimensiones y las situaciones de la persona en entornos laborales, familiares, etc; es por ello por lo que, se hace preciso mencionar algunos determinantes que se pueden vincular al compromiso organizacional según lo planteado por Rivera (2011) y que se pueden clasificar en 3: características personales, características de la posición y sus condiciones y la percepción de su entorno laboral y las experiencias.

Tabla 2.

Factores vinculados a las dimensiones de compromiso organizacional

Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Factores socio afectivos: La familia y los vínculos emocionales, la lealtad, él orgullo, la solidaridad y la satisfacción.	Factores de conveniencia: indiferencia, costo, beneficio, necesidad, valoración económica, resignación.	Factores convencionales: moral, lealtad, retribución, deber, responsabilidad.
Relacional (afectivo)	Transaccional	Relacional (racional)

Nota. Rivera (2011)

Tabla 3.
Variables Determinantes del compromiso organizacional

Características Personales	Posición laboral y condiciones	Percepción de la organización y experiencias
Edad, Sexo, Formación académica o nivel educativo	Autonomía, Participación, Justicia, Roles, Tareas, salario, promociones, ascensos.	El clima y la cultura, los valores, filosofía, identidad, relaciones afectivas.

Nota. Rivera (2011)

2.2.2. Nomofobia

2.2.2.1. Evolución conceptual de la Nomofobia

La nomofobia hace referencia al malestar, la ansiedad, el nerviosismo o la angustia que se experimenta al desconectarse o al perder el contacto con el celular y se entiende como un desorden de la sociedad digital virtual contemporánea (Bragazzi y Del Puente, 2014).

La nomofobia también puede entenderse como la existencia y vivencia de ansiedad en los individuos por la falta o desconexión de sus teléfonos celulares, este término fue acuñado por la Oficina de Correos del Reino Unido (Mail Online, 2008), que encargó una investigación y un análisis para examinar si los usuarios de teléfonos móviles del Reino Unido experimentaron algún tipo de ansiedad relacionada con el teléfono. La oficina reportó la nomofobia, abreviatura de "*No Mobile Phobia*", con un porcentaje del 53% de los encuestados que expresaron ansiedad cuando perdieron u olvidaron sus teléfonos celulares, no tenían cobertura de red, no recibieron llamadas, mensajes, correos electrónicos o cuando la batería se agotó (King et al., 2014).

Además, como variable clínica, la nomofobia se describió inicialmente como un trastorno exclusivo del siglo XXI y presenta condiciones caracterizadas por insatisfacción, preocupación y ansiedad cuando los individuos están lejos o sin contacto con sus teléfonos celulares. Estas reacciones implican el miedo a no poder mantener la comunicación a través de internet o de los teléfonos móviles y hace referencia a las conductas desadaptativas que genera esta situación (Rodríguez-García et al., 2020).

De esta manera, la nomofobia es un neologismo que ha surgido recientemente como un problema moderno, que denota el miedo a sentirse desconectado. Actualmente, la nomofobia se considera una fobia situacional y se puede caracterizar como el miedo a no poder utilizar un teléfono inteligente o celular y/o los servicios que ofrecen, renunciando a la comodidad que brindan los teléfonos inteligentes (Yildirim et al., 2015; Bragazzi et al., 2014, citado en Adawi et al., 2018).

En general, se puede decir que la nomofobia es el miedo a permanecer desconectado de la tecnología. Esta fobia es más común en adolescentes y jóvenes y está universalmente presente en diferentes países y culturas, como Japón, Europa, India y EE. UU. (López et al., 2023). Finalmente, se sabe que la nomofobia está asociada a un tipo específico de ansiedad relacionada con varios síntomas y conductas que se describen a continuación: obsesión por mantener el celular siempre cargado o tener un cargador siempre disponible, preocupación cuando no es posible usar el celular, preferencia por no frecuentar lugares donde no sea posible el uso del celular, y chequeo frecuente de la pantalla del dispositivo en busca de mensajes o llamadas entrantes. Estos comportamientos afectan la vida del individuo, provocando dependencia, descontrol y miedo patológico, generando conflictos personales interferencia en otras actividades (González-Cabrera et al., 2017).

2.2.2.2. Modelos teóricos de la Nomofobia

Modelo de adicción a la tecnología (Young, 1996; Griffiths, 1997): este modelo sugiere que la nomofobia es una forma de adicción a la tecnología similar a la adicción a las drogas o al juego. Según este modelo, las personas que experimentan nomofobia tienen una necesidad compulsiva de estar conectadas a sus dispositivos móviles y experimentan síntomas de abstinencia cuando no pueden. Este modelo fue desarrollado por Kimberly Young, psicóloga clínica y fundadora del Center for Internet Addiction de Estados Unidos, y Mark Griffiths, psicólogo británico especializado en adicciones tecnológicas.

Modelo de ansiedad social (Heimberg, R.G., 1996): este modelo fue propuesto por Richard Heimberg, psicólogo clínico y profesor de psicología en la Universidad de Temple en Estados Unidos, sugiere que la nomofobia es una forma de ansiedad social, ya que las personas que la experimentan temen perder el contacto con su red social y sentirse aislados; asimismo, la nomofobia está relacionada con la necesidad de pertenencia y autoestima. El modelo de ansiedad social.

Modelo de tecnoestrés: este modelo sugiere que la nomofobia es una respuesta al estrés generado por la tecnología móvil, que puede conducir a una sobrecarga cognitiva, interrupciones constantes y falta de privacidad. Según este modelo, la nomofobia está relacionada con la necesidad de control y la sensación de invasión de la privacidad, y está vinculada a factores como la sobrecarga de información, la falta de control sobre la tecnología y las constantes interrupciones de tareas debido a notificaciones y alertas. Este modelo fue propuesto por Richard Lazarus, psicólogo clínico y profesor de la Universidad de Cambridge (Lázaro, 1985).

Modelo de 3 grupos de la nomofobia: Ramos - Soler et al (2017), en su investigación, plantea un modelo de 3 componentes de la nomofobia, establecidos en un marco ilustrativo con variables sociodemográficas segmentadas en 3 grupos.

Grupo 1. “Los conectados”: este grupo presenta dependencia hacia el móvil, no pueden prescindir de él y suelen estar conectados entre 2 y 5 horas diarias. No salen a la calle sin su celular, se agobian si no lo tienen a su lado al creerse incomunicados.

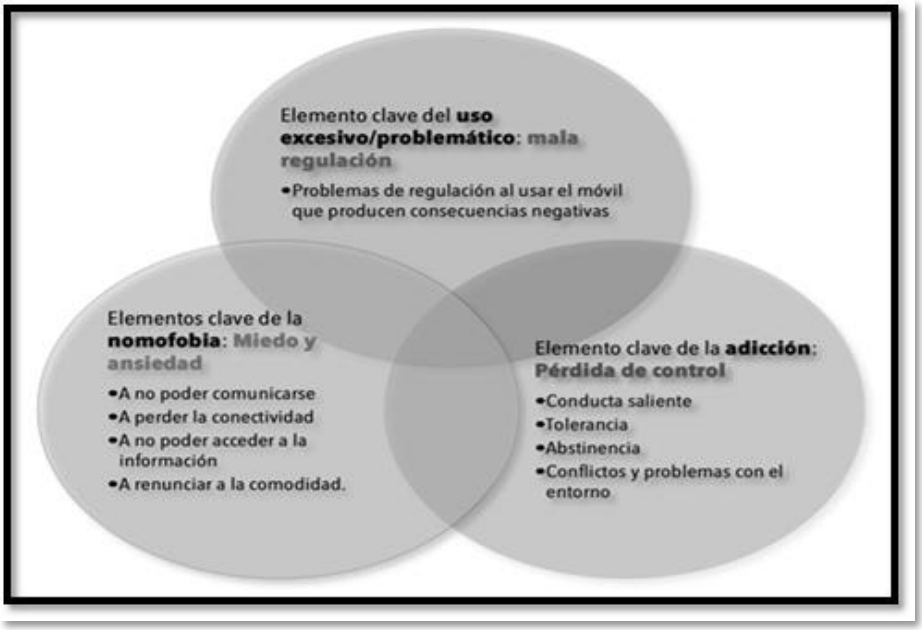
Grupo 2. “Los Creativos”: Este grupo presenta la percepción de sí mismos como personas creativas e imaginativas. Manifiestan estar siempre realizando actividades productivas y nunca estar “ociosos sin hacer nada”.

Grupo 3. “Los nomofóbicos”: Este grupo presenta valores considerablemente superiores, muestran una nomofobia más severa, o un comportamiento hacia el móvil más obsesivo. El uso continuado del móvil afecta el entorno académico y personal, como despiste con las tareas o variación con las horas dedicadas al móvil y a la conciliación del sueño por no perder la conexión a internet.

León Mejía, (2021) en su tesis doctoral "Revisión de la literatura y desarrollo de la versión española del Nomophobia Questionnaire (NMP-Q)", encontró una diferenciación y, a su vez, dos variables relacionadas con la Nomofobia, tales como el uso problemático al móvil y la adicción, los cuales son explicados en las figuras 1, 2 y 3.

Figura 1.

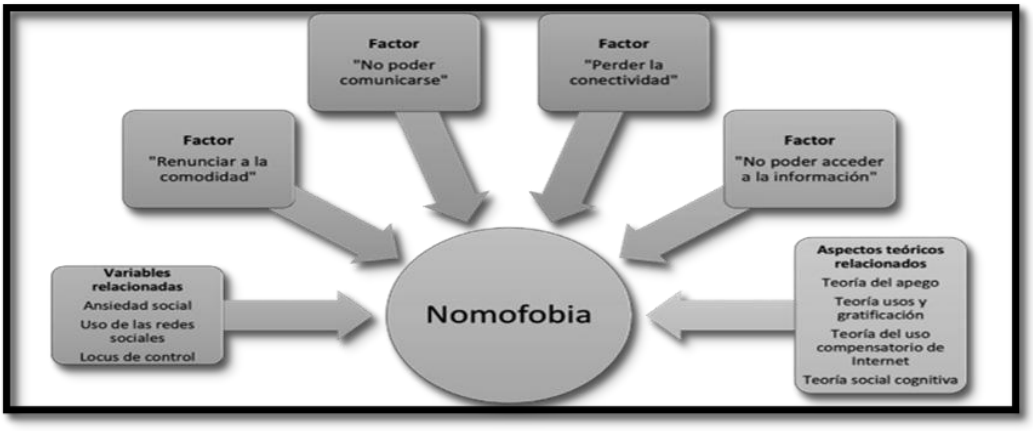
Relación entre nomofobia, uso problemático y adicción



Nota. León Mejía, Ana, 2021).

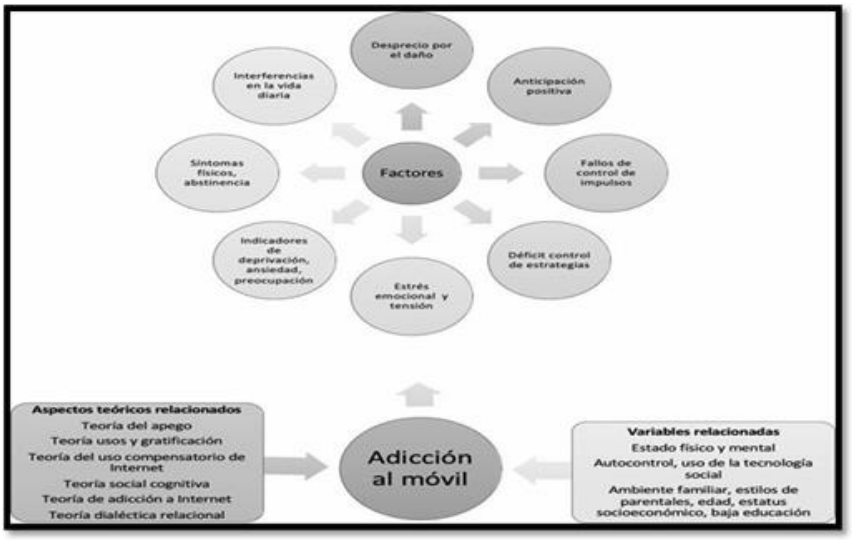
Figura 2.

Nomofobia: comparativa entre adicción y nomofobia, señalando los constructos más importantes y las variables involucradas.



Nota. Aysén, 2019, citado en León Mejía, 2021.

Figura 3.
Adicción al móvil.



Nota. Aysén, 2019, citado en León Mejía, 2021.

Por su parte, Yildirim (2014) y Yildirim y Correia (2015), identificaron cuatro dimensiones de la Nomofobia: No poner comunicarse (1), Perder la conectividad (2), No poder acceder a la información (3), y Renunciar a la comodidad (4). Para más detalle se cita la siguiente tabla proporcionada por (León Mejía, 2021).

Tabla 4.
Dimensiones de la Nomofobia

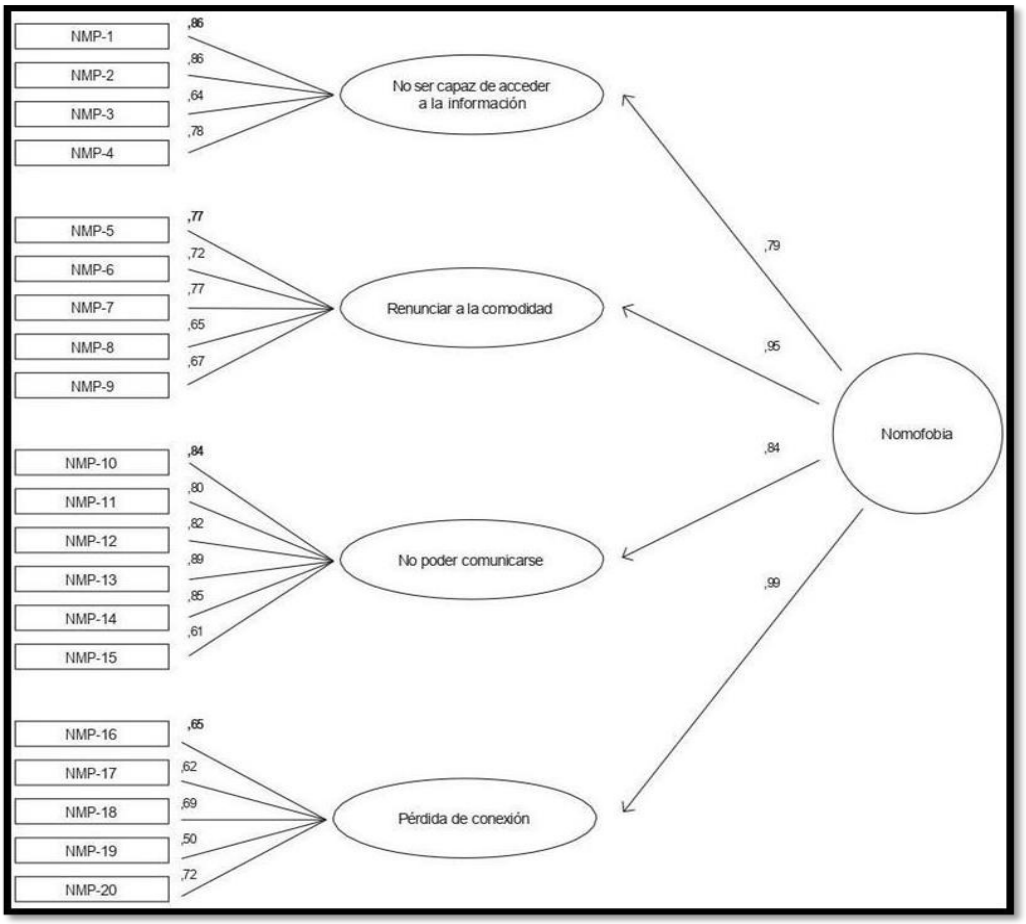
No poder comunicarse	Sentimientos de no poder contactar con la gente y ser contactado y de no poder utilizar los servicios que permiten la comunicación instantánea
Perder la conectividad	Sensación de perder la conectividad y de estar desconectados de su identidad en línea (especialmente en las redes sociales)
No poder acceder a la información	Incomodidad ante la pérdida de acceso a la información de Internet y la imposibilidad de recuperar y buscar información a través del móvil
Renunciar a la comodidad	Sentimiento de renunciar a la comodidad que proporcionan los móviles con todos los servicios y aplicaciones que ofrecen.

Nota. Yildirim, 2014; Yildirim y Correia, 2015 citados en León Mejía, 2021.

Un estudio psicométrico realizado por Gonzales - Cabrera et al (2017), en donde empleó el Cuestionario de Nomofobia (NMP-Q) en universitarios españoles, encontró una estructura factorial similar a la propuesta por Yildrim y Correia (2015), con un modelo jerárquico de 4 factores, tal como se muestra en la figura 4.

Figura 4.

Modelo Jerárquico de 4 factores para la Nomofobia



Nota. Gonzales - Cabrera et al (2017).

Finalmente, para Franco-Guanilo y Hervias-Guerra (2022), quienes hicieron la adaptación psicométrica al Perú del modelo de Yildrim y Correia (2015), y es el modelo teórico que se usó para este estudio, definen la nomofobia como comportamientos relacionados con el excesivo uso de tecnología y deriva en conductas adictivas. La nomofobia, es entendida como el estado de ansiedad que experimenta una persona cuando está desconectada o hay ausencia del teléfono móvil. Constando de 4 dimensiones: No poder comunicarse, Renunciar a la comodidad, No ser capaz de acceder a la información, y La pérdida de conexión.

2.2.2.3. Dimensiones de la Nomofobia

Las dimensiones de la Nomofobia son 4, según la propuesta de Yildirim y Correia:

a. Dimensión I: No poder comunicarse. Se refiere a la sensación de pérdida de comunicación frecuente con las demás personas y el impedimento para acceder a los servicios de comunicación. Además, esta dimensión contiene los sentimientos relativos a no poder mantener contacto con familiares, y amigos.
b. Dimensión II: La pérdida de conexión: Está dimensión se vincula a los sentimientos de pérdida de conexión que ocasionan los celulares al estar desconectados de la actividad en línea. (especialmente en las redes sociales).
c. Dimensión III: No ser capaz de acceder a la información: Está dimensión indica el malestar que siente la persona al perder acceso y posibilidad de búsqueda de la información mediante celulares.
d. Dimensión IV: Renunciar a la comodidad: Esta dimensión se vincula a los sentimientos que tiene la persona por darse por vencida y perder los beneficios que proporciona el teléfono móvil.

2.2.2.4. Causas de la Nomofobia

Las personas con nomofobia viven atentas a lo que piensan los demás, ya que es un problema ligado a la autoestima y a las relaciones personales; esta situación se asocia a una alta actividad digital y un bajo nivel de iniciativa y socialización como causas de esta fobia (SecurEnvoy, 2012). Otra causa identificada está ligada al insomnio, ya que hay incapacidad o dificultad para apagar el celular por la noche; esto afecta e interrumpe sus horas de sueño ligado a una tendencia a la inseguridad e introversión con escasas habilidades sociales mostrando sentimientos de favor al sentirse seguros y protegidos por un teclado que les permite expresarse con mayor fluidez en la realidad virtual que en la vida cotidiana y combatir el aburrimiento (Chinchilla, 2013, Sánchez, 2013)

2.2.2.5. Conductas Nomofóbicas

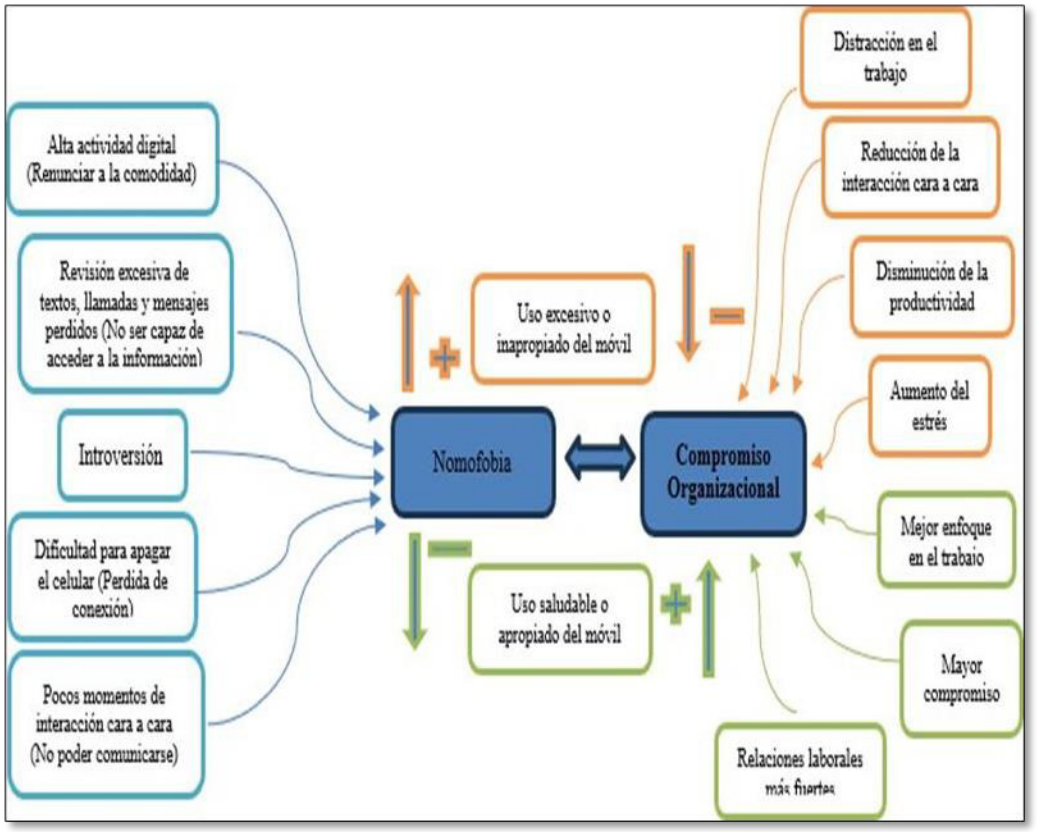
Es posible identificar a un nomófobo porque nunca tiene la intención de dejar su teléfono celular y siempre está revisando textos, llamadas y mensajes perdidos. Lleva el celular a cualquier lugar donde va y siempre está usándolo en momentos inapropiados.

Además, la persona tiene pocos momentos de interacción cara a cara, prefiriendo las interacciones virtuales o telefónicas. Hay algunos casos específicos y severos en los que las personas experimentan ataques de pánico, temblores y sudoración o dolor en manos y articulaciones cuando el teléfono se queda sin batería o existe la imposibilidad de poder usarlo. (Aparna et al., 2017).

2.3. Relación entre Nomofobia y Compromiso Organizacional

La creciente dependencia de los dispositivos móviles en el ámbito laboral ha generado nuevas dinámicas en el comportamiento de los empleados, entre ellas la nomofobia, entendida como el miedo irracional a estar sin acceso al teléfono móvil. Esta condición puede influir en el compromiso organizacional, ya que un uso excesivo del dispositivo podría generar distracciones, reducir la concentración en las tareas laborales (Schwaiger y Tahir, 2022) y afectar la interacción con compañeros y superiores (Bhattacharya et al., 2019), afectando el desempeño, las relaciones laborales, y la disminución de la productividad (Ahmed et al., 2021). Por otro lado, en ciertos casos, el uso controlado del móvil podría fortalecer el compromiso al facilitar la comunicación, mayor enfoque en el trabajo y la conexión con la empresa (Wang y Suh, 2018; Sui y Sui, 2021), siempre y cuando el uso no sea excesivo.

Figura 5.
Relación entre las variables de estudio



Nota. *Elaboración propia.*

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis general

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y la nomofobia en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.

2.4.2 Hipótesis específicas

H_1: Existe relación estadísticamente significativa entre cada dimensión de la Nomofobia y cada dimensión del compromiso organizacional en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.

H2: Existen relación entre los niveles de la nomofobia y los niveles del compromiso organizacional en los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.

H3. Existen diferencias estadísticamente significativas en la nomofobia en función del género en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.

H4: Existen diferencias estadísticamente significativas en la nomofobia en función de la edad en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.

H5: Existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en función del género en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.

H6: Existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en función de la edad en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.

2.5. Definición conceptual de las variables

2.5.1. Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991) consideran al compromiso organizacional como un "estado psicológico caracterizado por la relación entre la organización y una persona" (p. 67), que consta de 3 factores, el cual presenta un modelo tridimensional: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

1º. Compromiso afectivo refiere la unión / vínculo emocional del trabajador para identificarse e involucrarse con la empresa.

2º. Compromiso de continuidad se refiere a la disposición del empleado a permanecer en la empresa por los costos que supone dejar la organización.

3º. Compromiso normativo se refiere al sentido de reciprocidad en los colaboradores y ganas de permanecer al sentir que están en deuda con la empresa.

2.5.2. Nomofobia

La nomofobia se deriva del inglés "No-Mobile-phone-phobia" y se puede definir como la sensación de miedo por perder el contacto con el celular. El término nomofobia fue acuñado por la Oficina de Correos del Reino Unido en 2008 (Mail Online (2008). Para Franco-Guanilo y Hervias-Guerra (2022), la nomofobia se refiere a comportamientos relacionados con el excesivo uso de tecnología y deriva en conductas adictivas. La nomofobia, es entendida como el estado de ansiedad que experimenta una persona cuando está desconectada o hay ausencia del teléfono móvil. Consta de 4 dimensiones: No poder comunicarse, Renunciar a la comodidad, No ser capaz de acceder a la información, y La pérdida de conexión.

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo por el uso de herramientas informáticas, matemáticas, y estadísticas (Bautista, 2021). El nivel de indagación es descriptiva correlacional, puesto que se recogieron elementos e información sobre las propiedades, las características y dimensiones sobre la población de estudio para responder a la pregunta o probar la hipótesis planteada acerca de los sujetos de estudio y estudiar el nivel y tipo de Compromiso Organizacional, los niveles de nomofobia y la relación entre ambas variables (Ñaupas et al., 2014; Hernández, et al, 2017).

3.2. Operacionalización de variables

De acuerdo con las variables planteadas se realizó la siguiente clasificación:

3.2.1. Variable 1: Nomofobia.

Evaluado con la escala "NMP-Q", validado en un estudio psicométrico para nuestra realidad en la ciudad de Lima por Franco-Guanilo, R. y Hervías-Guerra (2022). Compuesto por 4 dimensiones: Incapacidad para comunicarse, La pérdida de conexión, Incapacidad para acceder a la información y Renunciar a la comodidad.

Tabla 5.
Operacionalización de la variable Nomofobia

Variable	Definición Operacional	Cantidad	Tipo de Escala
Nomofobia	La nomofobia, es entendida como el estado de ansiedad que experimenta una persona cuando está desconectada o hay ausencia del teléfono móvil. Es la sensación de miedo por perder el contacto con el celular. (Franco-Guanilo y Hervias-Guerra, 2022).	20	Escala Likert de 1 a 7 puntos

Nota. Definición conceptual según el instrumento aplicado a esta investigación

3.2.2. *Variable 2: Compromiso Organizacional.*

Evaluado con la Escala de compromiso Organizacional (ECO) de Meyer, Allen (1991), compuesta por 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Tabla 6.
Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición Operacional	Cantidad de Ítems	Escala
Compromiso Organizacional	Estado psicológico caracterizado por la relación entre la organización y una persona" que consta de 3 factores, el cual presenta un modelo tridimensional: compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Meyer y Allen (1991)	18	Likert de 1 a 7 puntos

Nota. Definición conceptual según el instrumento aplicado a esta investigación

3.2.3. Variables sociodemográficas y laborales:

- Género: Masculino, Femenino, No binario.
- Edad: En rango de 4 grupos, donde el primero oscila entre 18 a 20; el segundo entre 21 a 24; el tercero entre 25 a 28; y el cuarto 29 a 39 años. (Adolescencia Tardía, Juventud, Adultez Emergente, Adultez Media).

3.3. . *Población y Muestra*

La población estuvo conformada por 116 colaboradores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima metropolitana con edades comprendidas entre los 18 a 39 años y con permanencia en la empresa por un periodo igual o mayor a 1 año.

3.3.1. Tipo de muestreo

Debido a que la población es relativamente pequeña y accesible se incluyó a todos los colaboradores de la agencia de marketing, por tanto, no se consideró una muestra aleatoria, sino un muestreo censal (Hernández et al., 2017). Asimismo, se consideraron los siguientes criterios para la selección de la muestra:

Criterio de Inclusión

- Laborar en la agencia.
- Usar el móvil por un periodo mayor a 1 año.

Criterio de exclusión

- Trabajadores que no contestaron el total de los ítems en cada escala.
- Tener funciones laborales remotas o temporales (FreeLancer o externos), que impidan una exposición constante al entorno organizacional

3.3.2. Tamaño de la muestra

Describiendo la muestra, del 100% de los participantes del estudio el 49.5% (50) estaba conformado por género Masculino, el 46.5 % (47) por el género Femenino, y el 4% (4) por no binario con edades entre los 18 a 39 años (Medad=23.1); DE edad =3.83). En síntesis, considerando los criterios de exclusión la muestra estuvo conformada por 101 participantes del total de 116. Ver Tabla 7 y Tabla 8.

Tabla 7.
Distribución de los participantes según género

Sexo	fi	Porcentajes
Masculino	50	49.5%
Femenino	47	46.5%
No Binario	4	4%
Total	101	100%

Nota. Se muestra la cantidad de participantes (n= 101) según género Binario, Masculino y Femenino.

Tabla 8.
Distribución de los participantes según edad

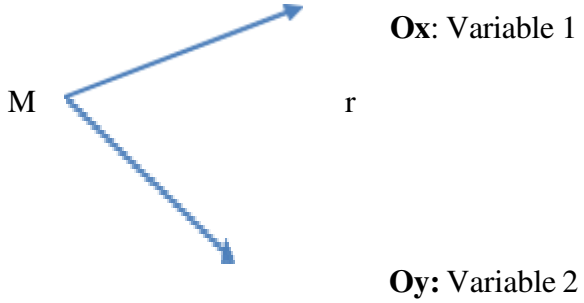
Edad	fi	Porcentajes
18 - 20	22	21.8%
21 - 24	59	58.4%
25 - 28	12	11.9%
29 - 39	8	7.9%
Total	101	100%

Nota. Se muestra la cantidad de participantes según edad.

3.3.3. Representación gráfica del diseño

Este trabajo de investigación utiliza las variables de Nomofobia y Compromiso organizacional, presentados en el siguiente esquema:

Figura 6.
Esquema del diseño de investigación y las variables de estudio



Nota. Elaboración propia.

Donde:

M: La muestra de estudio (trabajadores de una agencia de marketing digital en Lima) r: Coeficiente de correlación entre las variables

$O_{(x,y)}$: Observaciones y mediciones de las variables:

Variable 1 – Nomofobia; Variable 2 - Compromiso organizacional

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Para este estudio se utilizaron dos instrumentos. El primero es el Cuestionario de Nomofobia (NMP - Q), dicho instrumento fue desarrollado por Yildirim en el 2014, para su tesis doctoral. Este instrumento fue perfeccionado en colaboración con Correia en el 2015 y adaptado, validado y aplicado a diferentes regiones y países desde la primera versión en el idioma inglés. Este instrumento presenta una estructura con 4 factores, fue traducido al español por Gonzales - Cabrea et al (2017) y validado en un estudio psicométrico para población limeña por Franco-Guanilo—et al. (2022), cabe precisar que a este último autor se pidió autorización para utilizar dicha escala en el presente estudio.

3.4.1. Nomofobia

Ficha técnica

Nombre original : Nomophobia Questionnaire (NMP-Q) **Nombre Adaptado:** Escala de Nomofobia adaptada (NMP-Q) **Autores :** Yildirim, y Correia (2015)

Adaptación : González-Cabrera et al. (2017) traducido y adaptado a la versión Española. Franco-Guanilo yHervías-Guerra (2022), adaptado en Perú.

Procedencia : Estados Unidos

Año **2015**

Objetivo de la medición : Medir el grado de Nomofobia

Administración : Individual o colectiva

Rango de aplicación: Trabajadores con dependencia laboral, personas mayores de 18 años

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 15 a 20 minutos.

Adaptado a : Versión española González-Cabrera et al. (2017)

Materiales : Instrumento adaptado a modalidad virtual, formularios de Google.

Confiabilidad (Alpha de Cronbach) : Franco - Guanilo y Hervías -Guerra (2022), obtuvieron un índice de 0.964; González-Cabrera et al. (2017), un índice de 0.95 y en la presente investigación se obtuvo un índice de 0.96, lo cual demuestra una alta confiabilidad interna.

Validez : González-Cabrera et al. (2017) obtuvieron correlaciones desde .80, .85, .86 y .92, y Franco-Guanilo y Hervías-Guerra (2022), realizaron un análisis factorial en población peruana, obteniendo correlaciones que oscilan entre .50 y .70.

3.4.1.1 Descripción general del cuestionario de Nomofobia

Este cuestionario de Nomofobia fue sometido satisfactoriamente a evaluaciones de análisis factorial y validez de consistencia interna. Además, se evaluó los rigores estadísticos psicométricos avanzados como el Análisis Factorial Confirmatorio y los modelos de Rasch. (González-Cabrera et al., 2017; Yildirim y Correia, 2015, Lin et al., 2018).

El instrumento consta de 4 factores: Renunciar a la comodidad, Incapacidad para acceder a la información, La pérdida de conexión, e Incapacidad para comunicarse. Se califica de manera directa en una escala Likert de 7 puntos donde "1" corresponde a está totalmente en desacuerdo y "7" totalmente de acuerdo. El rango de las puntuaciones varía entre 20 y 140 puntos. La calificación para identificar los niveles de nomofobia, se realizaron tomando como referencia los baremos de (Yildirim y Correia, 2015). Una puntuación de 19 sugiere que la nomofobia no existe en la vida del individuo. Las puntuaciones superiores a 20 pero inferiores a 51 indican niveles leves; las puntuaciones entre 52 y 81 indican niveles moderados; las puntuaciones de 83 a 112 niveles severos, y las puntuaciones de 113 o más indican una nomofobia extrema. (Ver Tabla 9).

Tabla 9.
Baremos y rangos de los niveles de nomofobia

NIVELES Y RANGOS	LEVE	MODERADO	SEVERADO	EXTREMO
Nomofobia Global	[20 - 50]	[51 - 81]	[82 - 112]	[113 - 143]
D1: No ser capaz de acceder a la información	[4 - 10]	[11 -17]	[18 - 24]	[25 - 31]
D2: Renunciar a la comodidad	[5 - 12]	[13 - 20]	[21 - 28]	[29 - 36]
D3: No poder comunicarse	[6 - 15]	[16 -25]	[26 - 35]	[36 - 45]
D4: Pérdida de conexión	[5 - 12]	[13 - 20]	[21 - 28]	[29 - 36]

Nota. *Franco Guanilo y Hervías Guerra, (2022).*

3.4.1.2 Análisis de confiabilidad

Para esta investigación se analizó la confiabilidad aplicando el procedimiento de consistencia interna – Alfa de Cronbach obteniéndose un nivel adecuado de confiabilidad general. Además, al realizar el análisis de confiabilidad basado en la consistencia interna y realizar la verificación se obtuvo los coeficientes α (.960) en la escala global, al verificar la escala en un primer momento y los ítems del instrumento NMP-Q, y siguiendo los parámetros establecidos según (Frías - Navarro, 2021; Ñaupas, et al 2018), los valores obtenidos se ajustaron a los esperados ω y α ≥ .70. Ver tabla 10

Tabla 10.
Estadísticas de confiabilidad de Nomofobia

Variable	Cronbach's *α*	Cantidad de ítems
Nomofobia	0.960	20
Dimensión 1	0.887	4
Dimensión 2	0.843	5
Dimensión 3	0.936	6
Dimensión 4	0.938	5

Nota. Elaboración propia.

3.4.2. Compromiso Organizacional
3.4.2.1. Ficha técnica

Nombre original	: Organizational Commitment Scale
Nombre Adaptado	: Escala de Compromiso Organizacional (ECO-R; Rosario-Hernández y Rovira Millán, 2012, adaptado por Figueroa, 2016).
Autores	: Meyer, J. y Allen, N (1991)
Procedencia	: Estados Unidos
Año	1991
Objetivo de la medición	: Evaluar y medir el compromiso

organizacional que tiene cada colaborador con respecto a la organización en la que trabaja.

Administración : Individual o colectiva / Online

Número de ítems : 18 ítems

Rango de aplicación : Trabajadores con dependencia laboral, personas mayores de 18 años

Tiempo de aplicación : 15 a 25 minutos.

Adaptado : Rosario-Hernández y Rovira Millán, 2012, adaptado a la realidad peruana por Figueroa, 2016)

Materiales : Instrumento adaptado a modalidad virtual, formularios de google.

Confiabilidad : Meyer y Allen (1991), identificaron un Alfa de Cronbach de .79 para la escala global; y en sus dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo fueron de .85, .79 y de .73 respectivamente. Figueroa (2016), encontró un alfa de cronbach para la escala general de .817; en el componente de Continuidad (.746), en el componente Afectivo (.748), y Normativo (.704). En esta investigación se obtuvo un Alfa de Cronbach a nivel global de

	.919; en el componente continuidad, .837; en el afectivo, .827 y en el normativo, un índice de .863.
Validez	: Para Meyer y Allen (1991) obtuvieron índices desde .410 a .749 a nivel global; Figueroa, índices desde .268 a .628

3.4.2.2 Descripción general del instrumento de compromiso organizacional

Se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional, siguiendo el modelo de Meyer y Allen (1991), que presenta un modelo tridimensional: Componente Normativo, Componente de continuidad y Componente Afectivo. Este instrumento ha sido el más utilizado por la eficacia de su modelo teórico como por Dávila de León y Jiménez (2014), Tormo y Osca (2011), Pehulisa et al (2022), Bao Condor (2022), Serhan, Nehmeh y Sioufi, (2022), Figueroa (2016), Gonzales (2020), entre otros.

Cabe mencionar que a este último autor se solicitó vía correo permiso para hacer uso de la escala, dado que en su estudio se valida y analiza las propiedades psicométricas del cuestionario revisado. Esta escala se califica de manera directa en una escala Likert de 7 puntos donde "1" está totalmente en desacuerdo y "7" totalmente de acuerdo. El rango de las puntuaciones varía entre 18 y 126 puntos. y tiene una duración: 15 - 25 minutos, aplicación virtual y presencial.

Las puntuaciones superiores a 18 pero inferiores a 45 indican niveles bajos; las puntuaciones entre 46 y 73 indican niveles medios; las puntuaciones de 74 y 101 niveles altos, y las puntuaciones entre 102 a más indican un compromiso organizacional muy alto. (Meyer y Allen, 1991, citado en Figueroa, 2016). Ver tabla 11.

Tabla 11.
Baremos y rangos de los niveles de compromiso

NIVELES Y RANGOS	*BAJO*	*MEDIO*	*ALTO*	*MUY ALTO*
Compromiso Organizacional	*[18 - 45]*	*[46 - 73]*	*[74 - 101]*	*[102 - 129]*
c1: Compromiso Afectivo	*[6 - 15]*	*[16 -25]*	*[26 - 35]*	*[36 - 45]*
c2: Compromiso Continuidad	*[6 - 15]*	*[16 -25]*	*[26 - 35]*	*[36 - 45]*
c3: Compromiso Normativo	*[6 - 15]*	*[16 -25]*	*[26 - 35]*	*[36 - 45]*

Nota. Meyer y Allen (1991).

3.4.2.3. Análisis de confiabilidad

Para esta investigación se analizó la confiabilidad aplicando el procedimiento de consistencia interna – Alfa de Cronbach obteniéndose un nivel adecuado de confiabilidad general.

Al realizar el análisis de confiabilidad basado en la consistencia interna y realizar la verificación se obtuvo los coeficientes α (.919) en la escala global, al verificar la escala en un primer momento y los ítems del instrumento ECO, y siguiendo los parámetros establecidos según (Frías - Navarro, 2021; Ñaupas, et al 2018), los valores obtenidos se ajustaron a los esperados ω y α ≥ .70. Ver tabla 12.

Tabla 12.
Estadísticas de confiabilidad de Nomofobia

Variable / Dimensiones	**Cronbach's *α***	**Cantidad de ítems**
Compromiso Organizacional	0.919	18
Afectivo	0.827	6
Continuidad	0.837	6
Normativo	0.863	6

Nota. Elaboración propia.

3.4.2.4. Normas de aplicación y calificación

Referente a la aplicación de los instrumentos, se tomó en consideración lo mencionado por Ortega y Martin (2003), quien refiere que está permitido la administración individual y colectiva en un tiempo determinado, toda vez que se cumplan aspectos mínimos que aseguren la concentración así como un ambiente y horario idóneo e indicaciones claras sobre la resolución de la prueba.

Para este estudio se procedió a digitalizar los instrumentos antes mencionados. Esto se realizó mediante el aplicativo de Google Forms y se envió vía Telegram, siendo la herramienta de comunicación e intercambio de información más utilizada por los colaboradores de la empresa. Se recogió la información de manera grupal desde el 08 de junio hasta el 12 de junio del 2023. Se incluyó el protocolo de consentimiento informado. En este, se detalló el propósito de la investigación, y se indica el carácter voluntario de participar, además, se resalta la relevancia de la honestidad al responder el formulario señalando que no existen respuestas correctas ni incorrectas.

3.5. *Procedimiento de recolección de datos*

Para la elaboración del trabajo de investigación se siguieron dos fases: La primera corresponde con la revisión científica de antecedentes del estudio, justificación para ejecutar la investigación y los procedimientos metodológicos a seguir (consentimiento informado vía formulario, información y coordinación a través del gerente con los colaboradores), incluyendo la elección, permisos y búsqueda de instrumentos validados, conversación con la empresa de marketing y la aprobación para ejecutar el estudio; esta fase correspondió al periodo Octubre 2022 - Abril 2023. (Revisar anexos 1 al 10).

La segunda fase correspondió a la ejecución del proyecto: aplicación de instrumentos, recojo de información, interpretación, análisis estadísticos en programas de software spss y jamovi, e informe final. Esta fase correspondió a los meses de mayo - junio de 2023. Cabe resaltar que durante el trabajo se brindó seguimiento por el asesor de tesis quien brindó sugerencias y puntos estratégicos de mejora y perfeccionamiento metodológico en el trabajo.

3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Luego de la aplicación y registro de respuestas a través del formulario, se extrajo los datos a través de Microsoft Excel, la base de datos se elaboró tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión y el registro de variables sociodemográficas como género y edad; asimismo, se determinó los niveles de nomofobia, y los niveles de compromiso.

Posteriormente, se ingresó la información a los Software estadísticos SPSS 26 con licencia número (**Z125-3301-14)** y Jamovi 2.3.26 de licencia abierta para ejecutar la sistematización, organización e interpretación de datos. Y finalmente, se procedió a elaborar la redacción del informe final para su vaciado en las conclusiones y discusiones de este trabajo considerando los principales indicadores a través de las medidas de tendencia central como la media y mediana, y el uso de tablas de distribución de frecuencias y gráficas descriptivas que permitan caracterizar o describir las variables de estudio.

3.6.1. Estadísticas descriptivas

Se realizaron las estadísticas descriptivas de las puntuaciones del NMP-Q y el ECO, la distribución de los participantes por género y edad (recodificados en cuatro grupos: 18-20, 21-24, 25-28, y 29-39 años). Se fijaron estos grupos considerando los periodos evolutivos referentes a las etapas psicoevolutivas: Adolescencia tardía (18-20), Juventud (21-24), Adultez emergente (25-28) y Adultez Intermedia (29-39) (Salmera-Aro, 2011).

3.6.2. Pruebas de hipótesis

Como planteamientos y pruebas de hipótesis para comprobación de los supuestos planteados en la investigación medularmente se realizó un análisis de normalidad para cada una de las variables a través de la prueba de *Kolmogorov – Smirnov* para muestras mayores a 50. ($n>50$). Como resultado se identificó que los datos se alejaban de la curva normal, por lo cual se usó el coeficiente de correlación de Spearman para estadísticas no paramétricas con prueba de hipótesis ($p < .05$), donde se rechazó la hipótesis nula, comprobando la no normalidad de los datos. Se tomaron en cuenta los criterios planteados por Cohen (1992), para medir el tamaño del efecto: considerando la magnitud del efecto baja (.150-.30) moderada (.30 -.50) y robusta (mayor a .50). Además, se consideró el estadístico no paramétrico de Kruskal-Wallis para el análisis comparativo de las variables compromiso organizacional y nomofobia según variables sociodemográficas.

3.6.3. Análisis de fiabilidad

Para el análisis de fiabilidad de las puntuaciones de las escalas de los instrumentos utilizados en la muestra estudiada, se realizaron pruebas considerando el alfa de Cronbach (α) y el método omega de McDonald (ω) dado que son los más recomendados considerando que se puede tratar como variables de carácter ordinal y cuantitativo, se siguió los parámetros establecidos por Frías - Navarro (2021) y Ñaupas et al. (2018) para ver la robustez de los índices α y ω. (valores mayores o iguales a .70)

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

En este capítulo se abordan los resultados de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación; además, se presenta el análisis descriptivo, la prueba de normalidad de ambas variables, el análisis univariado y multivariado para determinar datos atípicos, con el fin de escoger el estadístico idóneo para que finalmente se realice el análisis inferencial.

4.1. Análisis descriptivos

En la Tabla 13, se presentan los resultados del análisis descriptivo y la prueba de normalidad para las variables de este estudio. Se observó que, los puntajes de compromiso organizacional presentan una media (M) de 77.75 y desviación estándar (DS) de 17.82. En el caso de la Nomofobia, las medidas fueron M= 79.33 y DS= 26.46. En lo que respecta a las dimensiones de Compromiso Organizacional, la media de puntajes osciló entre 24.45 y 28.05 y la DS osciló entre 6.744 y 6.9 86. La media de puntajes de las dimensiones de Nomofobia estuvo entre 16.85 y 25.58 y las DS entre 5.471 y 8.489.

Respecto a la asimetría y curtosis, las variables presentaron valores dentro de los recomendados (-1.5 a 1.5), lo cual sugiere una distribución simétrica de los datos, las asimetrías fueron negativas salvo para la dimensión Pérdida de conexión y, la curtosis fue platicúrtica para Nomofobia y sus dimensiones y leptocúrtica para Compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones. Por otra parte, en el análisis de normalidad realizado mediante la prueba de Kolmogorov - Smirnov, se apreció que sólo para las dimensiones Compromiso normativo, Renunciar a la comodidad y No poder comunicarse, los datos se asemejan a la curva normal ($p > .05$); para el resto de las dimensiones y para las variables, se rechaza la hipótesis nula ($p < .05$) y se concluye que los datos se alejan de la curva normal. Por esta razón, es que se optó por el uso de pruebas no paramétricas para los análisis inferenciales posteriores; es decir, el coeficiente de correlación de Spearman y la prueba de Kruskal - Wallis para el análisis comparativo, de este modo se garantiza la pertinencia de los estadísticos empleados.

Tabla 13.
Estadísticos descriptivos, medidas de tendencia central y pruebas de normalidad de las variables de estudio

Estadísticos descriptivos	Compromiso Organizacional	C1	C2	C3	Nomofobia	N1	N2	N3	N4
Participantes	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Mínimo	18	6	6	6	20	4	5	6	5
Máximo	126	42	42	42	140	28	35	42	35
Media	77,75	25.29	24.45	28.02	79.33	17.53	19.36	25.58	16.85
DS	17,823	6.744	6.818	6.986	24.644	5.471	6.592	8.489	7.407
Asimetría	-0,414	-.274	-.16	-.281	-.261	-.533	-.175	-.295	.052
Curtosis	0,947	.588	.312	.187	-.633	-.132	-.559	-.56	-1,027
KS	0.074	.101	.118	.064	.107	.090	.071	.087	.130
pKS	0.193	.012	.002	.200	.006	.044	.200	.056	.000

Nota. *DS= Desviación Estándar; KS = Kolmogorov Smirnov; p Ks = nivel de significancia de Kolmogorov Smirnov; C1=Compromiso Afectivo; C2=Compromiso Continuidad; C3 = Compromiso Normativo; N1=No ser capaz de acceder a la información; N2= Renunciar a la comodidad; N3= No poder comunicarse; N4= Pérdida de conexión.*

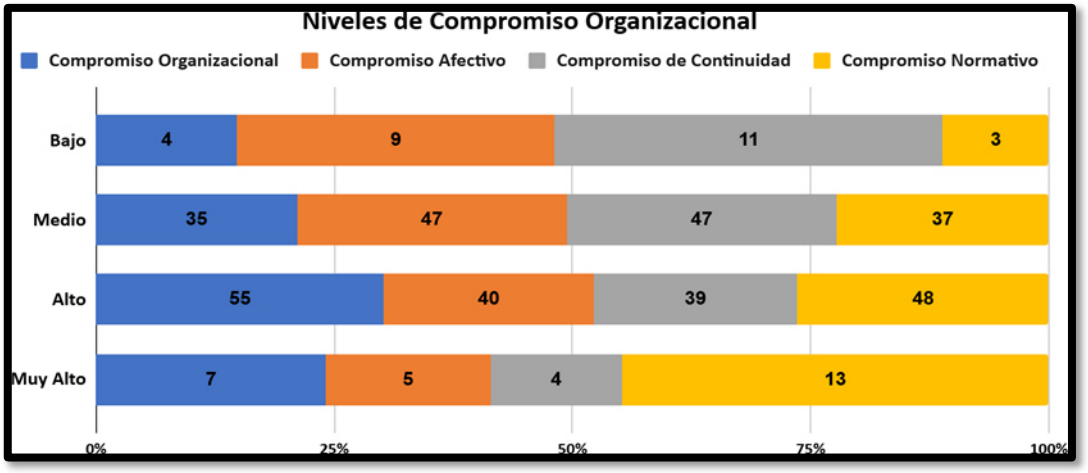
Los resultados descritos en la Tabla 14 y la figura 7, muestran que la distribución de los participantes, de acuerdo con los niveles de la variable Compromiso Organizacional y de sus dimensiones, se encuentran en su mayoría en nivel medio y alto. Se observa que a nivel global y en la dimensión de compromiso normativo el 54.5% (55) y el 47.5% (48) presentan un nivel alto de compromiso respectivamente. Además, en las dimensiones compromiso afectivo y continuidad, los participantes se ubican en un nivel medio con un 46.5% (47) en ambos casos y 36.6% (37) para compromiso normativo; en lo que respecta al nivel alto, el porcentaje de participantes para cada dimensión fue 39.6% (40), 38.6% (39) y 47.5% (48) respectivamente; finalmente, el porcentaje de participantes que obtuvieron nivel bajo fue menor al 10.9%.

Tabla 14.
Distribución de los Niveles de la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones

	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Compromiso Organizacional	4	35	55	7
h%	4 %	34.7 %	54.5 %	6.9 %
Compromiso Afectivo	9	47	40	5
h%	8.9 %	46.5 %	39.6 %	5.0 %
Compromiso de Continuidad	11	47	39	4
h%	10.9 %	46.5 %	38.6 %	4%
Compromiso Normativo	3	37	48	13
h%	3 %	36.6 %	47.5 %	12.9 %

Nota. N=101; h%= frecuencia relativa

Figura 7.
Niveles de la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones



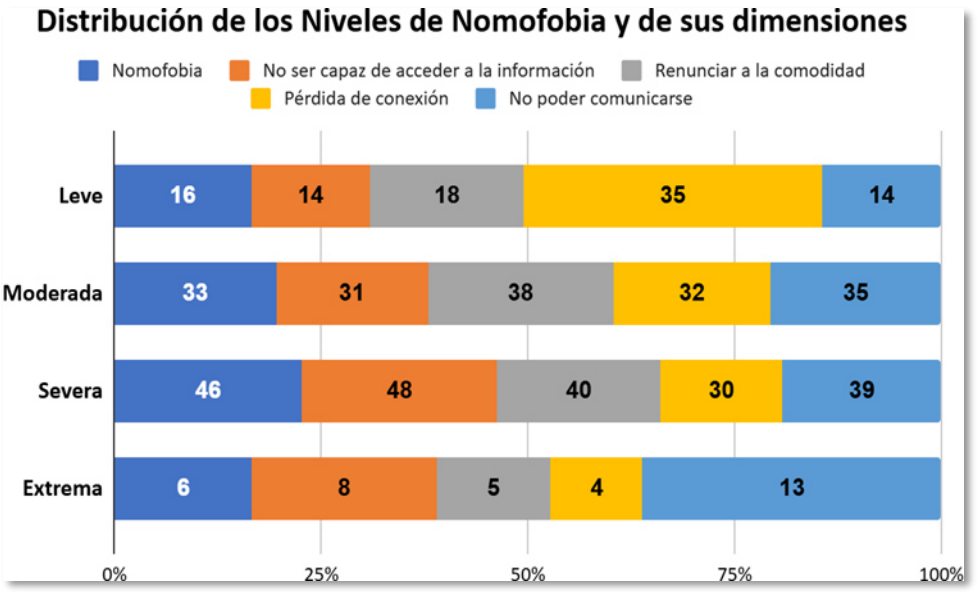
En los resultados de la Tabla 15 y la Figura 8, se observa que la distribución de los participantes en función a los niveles de la variable Nomofobia y de sus dimensiones, éstos se encuentran en su mayoría en los niveles moderado y severo. La nomofobia general (45.5 %, 46), y las dimensiones "No ser capaz de acceder a la información" (47.5 %, 48), "Renunciar a la comodidad" (39.6 %, 40) y "No poder comunicarse" (38.6, 39) presentan niveles severos. Solo la dimensión "Pérdida de conexión" presenta niveles leves con un porcentaje del 34.7 % (35).

Tabla 15.
Distribución de los niveles de la variable Nomofobia y de sus dimensiones

Variable y dimensiones	Leve	Moderada	Severa	Extrema
Nomofobia General	16	33	46	6
h%	15.8 %	32.7 %	45.5 %	5.9 %
No ser capaz de acceder a la información	14	31	48	8
h%	13.9 %	30.7 %	47.5 %	7.9 %
Renunciar a la comodidad	18	38	40	5
h%	17.8 %	37.6 %	39.6 %	5.0 %
Pérdida de conexión	35	32	30	4
h%	34.7 %	31.7 %	29.7 %	4.0 %
No poder comunicarse	14	35	39	13
h%	13.9 %	34.7 %	38.6 %	12.9 %

Nota. N=101; h%= frecuencia relativa

Figura 8.
Niveles de la variable Nomofobia y sus dimensiones



4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Análisis correlacional entre las variables de estudio y sus dimensiones.

Se estimaron los índices de correlación entre las variables de estudio, siguiendo los criterios estadísticos de decisión y el grado de fuerza de asociación para estadísticas no paramétricas. (Dancey y Reidy, 2007; Akoglu, 2018 citados en Meza et al, 2023).

En la tabla 16 se presentan los resultados obtenidos al realizar el análisis de las correlaciones entre las variables y sus dimensiones, utilizando el estadístico de Rho de Spearman (ρ). De manera general se observó correlaciones positivas y moderadas entre las variables de estudio y sus dimensiones.

En lo que respecta a la relación entre las variables de estudio, nomofobia y compromiso organizacional guardan relación estadísticamente significativa y de magnitud moderada (ρ=.451, p< .001); es decir, a mayor presencia de nomofobia, mayor es el compromiso organizacional que se reporta entre los participantes.

Tabla 16.
Correlaciones de Spearman de las variables y dimensiones en la muestra de estudio (n = 101)

Variables	Nomofobia	Compromiso organizacional	N1	N2	N3	N4	C1	C2	C3
Nomofobia	—	.45**	.80**	.93**	.87**	.89**	.45**	.54**	.22*
Compromiso organizacional		—	.39**	.44**	.41**	.33**	.83**	.85**	.82**
N1			—	.71**	.66**	.59**	.34**	.44**	.26*
N2				—	.71**	.83**	.45**	.54**	.19
N3					—	.65**	.43**	.40**	.29**
N4						—	.35**	.50**	.04
C1							—	.63**	.54**
C2								—	.52**
C3									—

Nota. *N1 = No ser capaz de acceder a la información; N2 = Renunciar a la comodidad; N3 = No poder comunicarse; N4 = Pérdida de conexión; C1= Compromiso Afectivo; C2=Compromiso de continuidad; C3= Compromiso Normativo. p < .05; p < .01 (bilateral).*

4.2.1.1. Correlación entre la Nomofobia y las dimensiones de compromiso organizacional

Con la intención de presentar los resultados correlacionales entre las dimensiones de manera más precisa, se ha desglosado la tabla 16. Es así que, se encontró que la nomofobia general guarda una relación positiva con las dimensiones afectivas (ρ=.4449, p<.001) y continuidad (ρ=.543, p<.001) del compromiso organizacional, con magnitudes del efecto moderado y robusto respectivamente; por otro lado, la relación con la dimensión normativa (ρ=.217, p=.029) tuvo una magnitud del efecto débil. Ver tabla 17.

Tabla 17.
Correlación entre Nomofobia y dimensiones del Compromiso Organizacional (n = 101)

Variables	ρ	p
Nomofobia General – Compromiso Afectivo	.449**	< .001
Nomofobia General – Compromiso Continuidad	.543**	< .001
Nomofobia General – Compromiso Normativo	.217*	.029

Nota. ρ = Rho de Spearman; p = nivel de significancia. p < .01; p < .05.

4.2.1.2. Correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la nomofobia.

En el caso del compromiso organizacional global, éste mantiene relación estadísticamente significativa, positiva y de magnitud moderada con todas las dimensiones de la nomofobia: No ser capaz de acceder a la información (ρ= .385, p<.001), Renunciar a la comodidad (ρ=.441, p<.001), No poder comunicarse (ρ=.408, p<.001), y Pérdida de conexión (ρ=.333, p<.001). Ver tabla 18

Tabla 18.
Correlación entre Compromiso y las dimensiones de la Nomofobia (n = 101)

Variables	ρ	p
Compromiso Organizacional – Acceso a la información	.385**	< .001
Compromiso Organizacional – Renunciar a la comodidad	.441**	< .001
Compromiso Organizacional – No poder comunicarse	.408**	< .001
Compromiso Organizacional – Pérdida de conexión	.333**	< .001

Nota. ρ = Rho de Spearman; p = nivel de significancia. p < .01.

4.2.1.3. Correlación entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la nomofobia.

El compromiso afectivo presentó correlaciones positivas y de magnitud moderada con la dimensión de No ser capaz de acceder a la información (ρ=.343, p<.001), la dimensión Renunciar a la comodidad (ρ=.452, p<.001), la dimensión No poder comunicarse (ρ=.433, p<.001) y la dimensión de Pérdida de conexión (ρ= .349, p<.001). El Compromiso de continuidad presentó correlaciones significativas, positivas y de magnitud moderada con las dimensiones: No ser capaz de acceder a la información (ρ=.444, p<.001), No poder comunicarse (ρ=.400, p<.001) y de magnitud fuerte con Renunciar a la comodidad (ρ=.539, p<.001) y Pérdida de conexión (ρ= .503, p<.001).

Finalmente, en el caso del Compromiso normativo se reportaron relaciones de magnitud baja para la dimensión No ser capaz de acceder a la información (ρ=.255, p<.010), la dimensión No poder comunicarse (ρ=.287, p<.004) y Renunciar a la comodidad (ρ=.185, p<.063); en lo que respecta a Pérdida de conexión (ρ= .044, p<.663) no se evidenció relación estadísticamente significativa.

Tabla 19.
Correlaciones entre dimensiones de la Nomofobia y del Compromiso (n = 101)

Dimensiones del Compromiso	Acceso a la información	Renunciar a la comodidad	No poder comunicarse	Pérdida de conexión
Compromiso Afectivo	.343**	.452**	.433**	.349**
Compromiso Continuidad	.444**	.539**	.400**	.503**
Compromiso Normativo	.255*	.185	.287**	.044

Nota. Valores reportados: Rho de Spearman (ρ). p < .01; p < .05.

4.3. Análisis comparativo

4.3.1. Análisis comparativo por género

Para el análisis comparativo de las variables y sus dimensiones para más de dos muestras independientes por género (Masculino, Femenino, No binario), se optó por usar el estadístico no paramétrico de Kruskal - Wallis, siendo la composición de las muestras de tamaño muestral heterogéneos (Ver tabla 8; 50 masculinos, 47 femeninos, y 5 no binarios).

El análisis comparativo, se evidenció que no existen diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones globales de las variables y sus dimensiones según el género (p > .05), con la excepción de que solo existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de Compromiso de continuidad, con un tamaño del efecto bajo (H =12.99, p =
.002, ε 2 = .130).

Tabla 20.

Análisis comparativo por género - prueba de Kruskal-Wallis

Variable	H de Kruskal-Wallis	gl	p	ε^2	M-M	M-F	M-NB
Nomofobia	1.567	2	.457	.016	82.6	75.4	84.3
N1	2.548	2	.280	.025	18.7	16.4	16.3
N2	.957	2	.620	.010	19.9	18.7	21.0
N3	.239	2	.887	.002	26.1	25.0	26.0
N4	3.854	2	.146	.039	17.9	15.4	21.0
Compromiso Organizacional	4.898	2	.086	.049	80.0	74.3	90.0
C1	2.373	2	.305	.024	26.2	24.2	27.3
C2	12.99	2	.002	.130	25.8	22.3	33.0
C3	.309	2	.857	.003	28.0	27.9	29.8

Nota. *grados de libertad (gl); ε^2= tamaño del efecto; $p < .05$ indica diferencias significativas; N1 = No ser capaz de acceder a la información; N2 = Renunciar a la comodidad; N3 = No poder comunicarse; N4 = Pérdida de conexión; C1= Compromiso Afectivo; C2=Compromiso de continuidad; C3= Compromiso Normativo. M-M; M-F; M-NB (Media de puntaje directo género Masculino, Femenino y No Binario)*

Ante la situación de que la cantidad de participantes no era homogénea en función al género, se realizó un análisis de las comparaciones post- hoc para datos no paramétricos con el método Dwass- Steel - Crichlow - Fligner (DSCF) para comparaciones múltiples, ya que permite controlar mejor el error tipo I en más de dos grupos, como es el caso, Ver tabla 23. (Crichlow y Fligner, 1991). Los resultados de comparaciones dos a dos, indicaron que las diferencias se encontraban entre los grupos Femenino y no binario (p=.008) y Masculino y no binario (p=.039). Sin embargo, es preciso señalar que la composición del grupo no binario es solo de 4 participantes (Ver tabla 7), por lo que generalizar hallazgos no es recomendable, debido a la limitación de la potencia estadistica considerando este tamaño muestral. Ver Tabla 21.

Tabla 21.
Prueba post hoc DSCF para Compromiso de Continuidad según género

Comparación	W	p
Masculino – Femenino	-3.30	.052
Masculino – No binario	3.45	.039
Femenino – No binario	4.25	.008

Nota. *La prueba de Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF) se utilizó para comparaciones múltiples no paramétricas (Critchlow y Fligner, 1991). Se debe interpretar con precaución debido al tamaño reducido del grupo no binario (n =*

4), W =Diferencia estandarizada de rangos promedio, p = nivel de significancia

4.3.2. Análisis comparativo por grupo etáreo

El análisis a través del estadístico de Kruskal - Wallis, evidenció que no existen diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones globales de las variables y sus dimensiones según la edad ($p > .05$), considerando las edades en función a las etapas psicoevolutivas: Adolescencia tardía (18-20), Juventud (21-24), Adultez emergente (25-28) y Adultez Intermedia (29-39) (Salmera-Aro, 2011). Además, el tamaño del efecto fue bajo ($\varepsilon^2 <.06$), por eso la edad explica una varianza proporcional muy baja en las variables y sus dimensiones. Por tanto, la edad no es un factor diferencial en esta muestra para las variables de estudio y sus dimensiones. En adición, es pertinente mencionar que las muestras no eran homogéneas; en la composición de la muestras (Ver tabla 8), el grupo de 21 a 24 años concentró la mayor parte de los participantes (58.4%), mientras que los grupos de 25-28 y 29-39 tuvieron una menor composición respectivamente (11.9%, 7.9%). De esta forma, generalizar hallazgos no es recomendable debido a la limitación de la potencia estadística considerando este tamaño muestral y la naturaleza de la agencia de marketing digital, pues es natural que su composición por rangos de edad sea en mayor medida por jóvenes por su familiaridad digital y tecnológica. Ver Tabla 22

Tabla 22.

Análisis comparativo por edad - prueba de Kruskal-Wallis

Variable	H de Kruskal-Wallis	gl	p	ε^2	E1	E2	E3	E4
Nomofobia	.873	3	.832	.009	83.1	77.9	80.4	78.1
N1	.974	3	.807	.010	18.6	17.4	16.3	17.9
N2	1.423	3	.700	.014	20.5	18.7	20.3	19.8
N3	.514	3	.916	.005	26.3	25.4	26.3	23.9
N4	.753	3	.861	.008	17.7	16.4	17.6	16.6
Compromiso Organizacional	2.205	3	.531	.022	76.9	77.1	84.3	75.4
C1	2.486	3	.478	.025	25.5	24.8	27.9	24.5
C2	1.163	3	.762	.012	23.6	24.4	25.8	24.8
C3	2.094	3	.553	.021	27.8	27.8	30.7	26.1

Nota. *grados de libertad (gl); ε^2= tamaño del efecto; p < .05 indica diferencias significativas; N1 = No ser capaz de acceder a la información; N2 = Renunciar a la comodidad; N3 = No poder comunicarse; N4 = Pérdida de conexión; C1= Compromiso Afectivo; C2=Compromiso de continuidad; C3= Compromiso Normativo. E1; E2; E3; E4 (puntaje directo según rangos de edad 18 - 20; 21 - 24;*

25 - 28; 29 - 39 respectivamente)

4.3.3. Tablas de contingencia de las variables de estudio

En las tablas 23 y 24, se reportan los resultados del análisis comparativo en las variables de estudio, se confirma que existe relación significativa (χ^2 =50.650, gl= 9, p < .001); es decir, los niveles de Nomofobia y Compromiso están relacionados. Se puede apreciar que a medida que aumentan los niveles de Nomofobia, también existe una tendencia al incremento de los niveles de Compromiso Organizacional. Específicamente, el 67.4% de los participantes con niveles de Nomofobia severa presentan un nivel alto de Compromiso Organizacional.

Como complemento a esta información, en la Figura 9 se observa que los niveles de nomofobia aumentan en razón del incremento de los niveles de compromiso organizacional; por ejemplo, se reportan 31 personas con nomofobia en niveles severo y nivel alto de compromiso organizacional. Además, 16 personas presentan niveles moderados de Nomofobia y un nivel medio de Compromiso organizacional.

Tabla 23.
Cruzamiento de niveles de Nomofobia y Compromiso Organizacional

	Compromiso organizacional				
Nomofobia	**Bajo**	**Medio**	**Alto**	**Muy Alto**	**Total**
Leve	3 (18.8%)	5 (31.3%)	8 (50%)	0 (0%)	16 (100%)
Moderada	1 (3%)	16 (48.5%)	15 (45.5%)	1 (3%)	33 (100%)
Severa	0 (0%)	13 (28.3%)	31 (67.4%)	2 (4.3%)	46 (100%)
Extrema	0 (0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	4 (66.7%)	6 (100%)
Total	4 (4%)	35 (34.7%)	55 (54.5%)	7 (6.9%)	101 (100%)

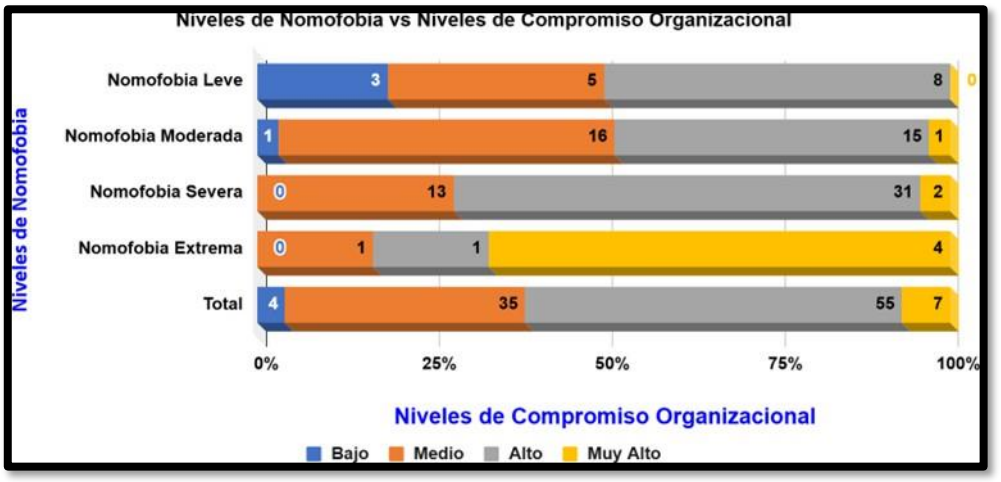
Nota. *Se presentan frecuencias absolutas y porcentajes por fila.*

Tabla 24.
Pruebas de Chi-Cuadrado relación entre Nomofobia y Compromiso

Prueba	χ^2	**gl**	**p**
Chi-cuadrado de Pearson	50.650	9	.000
N de casos válidos			101

Nota. *$p < .05$ indica diferencias significativas. Sig. asintótica (bilateral)*

Figura 9.
Niveles de Nomofobia por cada nivel de Compromiso Organizacional



CAPÍTULO V
DISCUSIÓN

Este trabajo tuvo como objetivo general, conocer la relación entre el compromiso organizacional y la nomofobia en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima. Además, se propuso conocer la relación entre las dimensiones de ambas variables, la descripción de los niveles presentes en la muestra y comparar tanto las variables como sus niveles según datos sociodemográficos (género y edad).

De manera general, a la luz de los resultados se muestra una relación positiva y moderada entre las variables: compromiso organizacional global y Nomofobia general ($\rho = .451$, $p < .001$). En cuanto a las dimensiones, la relación más consistente se observó entre la Nomofobia general y la dimensión de compromiso de continuidad (C2), mientras que la relación con la dimensión normativa fue la más débil. Sobre los resultados comparativos respecto al género y edad, se encontraron diferencias significativas para la dimensión de Continuidad, siendo las personas no binarias las que puntuaron más alto; no obstante, estos resultados no son concluyentes pues estas personas apenas representan el 4% de la muestra. No se encontraron diferencias significativas por edad. Adicional a ello, las personas que obtuvieron niveles altos de compromiso organizacional también obtuvieron niveles de moderado y severo en nomofobia.

La hipótesis general planteó que *existe relación entre el compromiso organizacional y la nomofobia en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.* De acuerdo con los datos obtenidos, la hipótesis es aceptada, pues se observó correlación positiva y moderada entre nomofobia y compromiso organizacional global ($\rho = .451$, $p < .001$). La dirección positiva de la relación indica que, en esta muestra, una mayor preocupación por la desconexión tecnológica coexiste con mayores niveles de compromiso organizacional. Esta asociación puede explicarse por la funcionalidad instrumental y la naturaleza del rubro; el uso del dispositivo móvil en una agencia de marketing digital no es solo un objeto personal sino una herramienta central para la realización de tareas, la comunicación con clientes y la coordinación interna (Whelan y Turel, 2024; Beno, 2024).

Por esta razón, la pérdida o inaccesibilidad del dispositivo es percibido como una amenaza, tanto para la ejecución del trabajo como para la posición relativa del trabajador (p. ej., reputación y cumplimiento de expectativas), lo cual puede elevar simultáneamente la nomofobia y el sentimiento de estar comprometido con la organización.

Estos hallazgos condicen con los encontrados por Ahmed y Yousaf (2023), quienes al explorar el uso de teléfonos inteligentes y la nomofobia entre periodistas en Pakistán, encontraron que estaban sujetos al uso del móvil por la naturaleza de su labor y que la mayoría de los periodistas experimentaron nomofobia grave, así como la existencia de una relación positiva significativa entre el uso de teléfonos inteligentes y la nomofobia, siendo los periodistas de mayor edad quienes mostraron una mayor tendencia hacia la nomofobia en comparación con los periodistas más jóvenes.

Además, en la literatura científica, se identificaron hallazgos similares vinculados a la nomofobia y el compromiso; Wang y Suh (2018) utilizaron datos recopilados de 187 empleados de una organización e identificaron que algunos empleados con altos niveles de nomofobia se sintieron más comprometidos con su trabajo y se percibían más productivos, mientras que otros tienden a estar emocionalmente agotados y sentirse menos productivos. En contraste, Daniel (2022) entrevistó a 374 estudiantes de una universidad del Medio Oeste de Estados Unidos, usando la misma escala NMP-Q, concluyendo que la nomofobia puede conducir a un menor compromiso laboral por las distracciones e interrupciones que ocasiona el uso excesivo de teléfonos inteligentes como factores que contribuyen a la disminución de la productividad y la insatisfacción laboral.

Hessari et al. (2024), realizaron una revisión sistemática de la literatura sobre la nomofobia en el lugar de trabajo, extrayendo información de 15 009 observaciones en 36 estudios, donde se determinó que la nomofobia en el ámbito laboral junto con la dependencia tecnológica se asocian con la ansiedad, interrupciones frecuentes y estrés laboral; sus consecuencias en el rendimiento laboral y bienestar pueden ser contrapuestas (beneficios inmediatos en disponibilidad frente a costos psicológicos).

En particular, estos hallazgos muestran que la nomofobia en el contexto laboral sintetiza los efectos adversos (estrés, interrupciones) y factores situacionales que modulan la relación entre uso del móvil y variables organizacionales. Estos datos concuerdan con la relación observada en la presente investigación; puesto que, el temor que expresaron los trabajadores de una empresa de marketing digital de perder el contacto con el celular puede ser funcional en el corto plazo (mayor disponibilidad y compromiso), pero con potenciales costos psicosociales debido a la naturaleza instrumental que adquiere el dispositivo.

En suma, estos contrastes observados desde la literatura científica evidencian que el compromiso varía según el entorno de trabajo, pues se nota diferencias en entornos de estudiantes universitarios y colaboradores de empresas de diferentes rubros y, en colaboradores de entornos de trabajo digital como el periodístico o en agencias de marketing; ya que, en los primeros la nomofobia incide negativamente en el compromiso y desempeño, en los segundos la prevalencia de la nomofobia es más frecuente y adquiere un papel instrumental a corto plazo, aunque a mediano y largo plazo puede tener efectos adversos.

En cuanto a la hipótesis específica: *Existe relación estadísticamente significativa entre cada dimensión de la Nomofobia y cada dimensión del compromiso organizacional,* esta hipótesis es aceptada para la mayoría de las dimensiones. De esta manera, el Compromiso de continuidad (C2) mostró las asociaciones más fuertes con la nomofobia, el Compromiso afectivo (C1) presentó correlaciones significativas con algunas dimensiones de la nomofobia (siendo más notorio con la dimensión “no poder comunicarse”), aunque en menor magnitud que C2, y el Compromiso normativo (C3) mostró relaciones más débiles con las dimensiones N1 (.255), N2 (.185) y no se encontró relación con N4 (.044).

Ahora bien, es preciso señalar que según Meyer y Allen (1991, modelo trifactorial), la continuidad se refiere a la percepción de costos de dejar la organización y en contextos donde el uso del dispositivo móvil es una condición de trabajo, perder el acceso al mismo puede percibirse como una amenaza a la estabilidad laboral o al rendimiento; por tanto, la dependencia tecnológica (nomofobia) y la percepción de costos (continuidad) se refuerzan mutuamente: el trabajador "no puede permitirse" desconectarse porque su rol lo condiciona a estar disponible. Esta explicación encaja con estudios que han señalado que la dimensión de continuidad tiende a relacionarse con factores instrumentales y contextuales, tales como beneficios, seguridad y costos percibidos por cambiar de empleo (Cohen 2007, 2014; Littlewood, 2020; Huamani y Tacza, 2025).

Siguiendo la línea del modelo trifactorial, los resultados del presente estudio adquieren especial relevancia al considerar que los trabajadores de marketing digital encuestados se encuentran inmersos en un contexto laboral caracterizado por la alta dependencia tecnológica y la conectividad permanente. En este escenario, la relación positiva entre la nomofobia y el compromiso de continuidad puede comprenderse desde los planteamientos de Meyer y Allen (1991), quienes definen esta dimensión del compromiso como la evaluación que realiza el individuo sobre los costos asociados a desvincularse de la organización.

En entornos donde la tecnología constituye no solo una herramienta, sino la base misma de la productividad y del vínculo laboral, la necesidad constante de conexión puede interpretarse como una forma de compromiso instrumental, más que como un indicador de malestar. En este sentido, la ansiedad por permanecer conectado opera como un mecanismo que protege esa continuidad percibida (Hessari et al., 2024). Así, la dependencia al dispositivo y la vigilancia permanente no sólo reflejan una vulnerabilidad psicológica, sino también una estrategia adaptativa instrumental: el acto de desconectarse puede implicar un riesgo real —como perder respuestas a clientes, no detectar cambios en campañas o reducir oportunidades comerciales—, lo que refuerza la percepción de que la disponibilidad constante en el uso de dispositivos es condición necesaria para la seguridad y estabilidad laboral. (Bondanini et al., 2020).

No obstante, esta interpretación contextual debe contrastarse con la evidencia que documenta los efectos adversos de la nomofobia y del tecnoestrés sobre la atención, la satisfacción y el rendimiento laboral. Diversos estudios han demostrado que, cuando la presencia tecnológica se traduce en sobrecarga o distracción, la nomofobia se asocia con una disminución del compromiso afectivo y del desempeño (Ibrahim, 2024; Daniel, 2022). En este marco, Goldemberg (2022), en su estudio de tipo correlacional y transversal en una muestra de 90 docentes chilenos de educación superior perteneciente a las regiones del Biobío y Ñuble, identificó que el tecnoestrés no está relacionado directamente con el compromiso. Sin embargo, sus resultados también sugieren que el tecnoestrés, al generar fatiga y ansiedad tecnológica, puede favorecer la nomofobia y, en consecuencia, afectar negativamente el compromiso laboral, así sus hallazgos indicaron que el único generador de tecnoestrés que presenta una correlación significativa con el compromiso y el rendimiento organizacionales es la incertidumbre tecnológica.

Además, Chigeda et al. (2022), apunta a que el estrés tecnológico reduce el bienestar y el compromiso, mientras que factores como la inteligencia emocional pueden mitigar estos efectos; es así como, el estudio que realizaron determinó que la inteligencia emocional modera significativamente aspectos contextuales como el efecto del estrés laboral, el equilibrio entre vida laboral y personal con el compromiso de continuidad. El estudio realizado por Bai y Vahedian (2023), integra el modelo de compromiso organizacional e indica que un mayor compromiso afectivo o normativo tiende a reducir la ansiedad por desconexión, mientras que el compromiso de continuidad puede comportarse de forma opuesta en entornos donde la disponibilidad permanente se percibe como requisito de productividad.

En consecuencia, los hallazgos —que muestran una correlación directa y significativa entre nomofobia y compromiso de continuidad— son explicables si se consideran los factores contextuales propios del sector digital, donde la conectividad no sólo es esperada, sino también recompensada. Por tanto, la relación nomofobia–compromiso depende de la naturaleza del entorno organizacional y del significado que el trabajador atribuya al uso constante de la tecnología (Hessari et al., 2024a).

En cuanto al compromiso afectivo (C1), se encontraron correlaciones significativas y de magnitud baja con la dimensión de la nomofobia “no poder comunicarse”, lo cual sugiere que la ansiedad presente ante la imposibilidad de comunicarse impacta principalmente en la esfera relacional del trabajador, vinculada al sentido de pertenencia y la necesidad de mantener los lazos interpersonales con colegas, clientes y líderes (Yildirim y Correia, 2015; Meyer y Allen, 1991). En este sentido, la nomofobia, en el contexto analizado, contribuye a desarrollar un compromiso afectivo, donde la conexión digital se integra a las reacciones emocionales propias del trabajo, pero sin constituir su núcleo principal.

Estudios empíricos en contextos laborales muestran que niveles elevados de nomofobia se asocian con variaciones en la satisfacción laboral y el rendimiento — aunque la dirección puede variar según el sector y la función (Al et al., 2022; Ibrahim, 2024). Además, análisis realizados que descomponen la nomofobia a nivel de ítems indican que, la preocupación por no poder comunicarse y por no acceder a información son núcleos conceptuales distintos que se conectan diferencialmente con resultados psicosociales y de desempeño (Wen, 2023; Ceobanu, 2023).

En síntesis, el compromiso afectivo (C1) parece verse influido por la dimensión “no poder comunicarse” de la nomofobia, porque ésta afecta directamente los círculos de reconocimiento, apoyo y pertenencia que sostienen la identificación emocional con el equipo y la organización. Es así como, en roles de alta interacción, como los de marketing, la imposibilidad de contacto inmediato puede traducirse en ansiedad relacional y en una sensación de desconexión del grupo, lo que explica la correlación observada (Yildirim y Correia, 2015; Wen, 2023). Sin embargo, la magnitud moderada de esta asociación puede deberse a que muchos trabajadores interpretan la desconexión primariamente en términos funcionales (pérdida de oportunidad, retraso en la toma de decisiones) y/o cuentan con amortiguadores organizacionales (apoyo, normas explícitas) que limitan el impacto emocional (Ceobanu, 2023; El-Ashry et al., 2024).

En contraste, el compromiso normativo (C3), basado en obligaciones morales y lealtad internalizada, muestra relaciones débiles con las dimensiones de la nomofobia; esto sugiere que la ansiedad por desconexión es, en gran medida, situacional e instrumental, salvo en circunstancias donde la organización normaliza la disponibilidad como norma no escrita (por ejemplo, culturas que esperan respuesta inmediata fuera del horario), escenario en el que la nomofobia podría llegar a reforzar transitoriamente el sentido de deber (Ceobau, 2023; Bai y Vahedian, 2023).

Las hipótesis específicas 2, 3, 4 y 5 plantearon que existía diferencias en las variables estudiadas con los datos sociodemográficos de género y edad fueron aceptadas parcialmente; puesto que, se encontraron diferencias significativas en la dimensión de Continuidad en función al género de los participantes, en el resto de las dimensiones y variables, acorde al género y edad, no se encontraron diferencias significativas.

Por tanto, dentro de un entorno heterogéneo como es el de la agencia de marketing digital, los factores contextuales y funcionales del puesto podrían tener un peso mayor que las características sociodemográficas para explicar las actitudes y comportamientos relacionados con la nomofobia. De hecho, algunos estudios (Kondryšová, Leugnerová y Kratochvíl, 2022; Blake et al., 2024), indican que el uso del teléfono móvil en el ámbito laboral, especialmente cuando la organización espera disponibilidad continua o cuando el puesto depende de la conectividad, está más estrechamente vinculado con la dependencia tecnológica que variables tradicionales como edad o género. Finalmente, de acuerdo con la composición de la muestra, predominantemente joven (21–24 años) y con una participación reducida en categorías de género no binarias, limita la posibilidad de realizar análisis comparativos exactos.

Este patrón es consistente con investigaciones que reportan que, en sectores tecnológicos o creativos, la exigencia de disponibilidad digital y el perfil profesional especializado tiende a homogeneizar el comportamiento ante la tecnología, reduciendo las brechas tradicionales por edad o género (Mouza y Kapetanaki, 2023). Aunque la mayoría de estudios en población general muestra que la nomofobia tiende a ser más alta en mujeres y en grupos etarios jóvenes (Tams et al., 2022), investigaciones como la de Sharma et al. (2021), matizan este patrón, pues aunque no se identifican diferencias significativas de adicción entre hombres y mujeres en la mayoría de los factores asociados a la nomofobia, las mujeres reportan niveles más altos de ansiedad social y un uso más orientado al mantenimiento de relaciones interpersonales, lo que sugiere que las diferencias por género podrían emerger en contextos donde el componente social del uso del dispositivo móvil tiene mayor peso. Asimismo, el estudio confirma que no existen diferencias por edad en los constructos relacionados con la nomofobia, reforzando la idea de que otros factores (psicológicos, sociales y funcionales) son predictores del comportamiento nomofóbico, más allá de la edad cronológica.

Como complemento a lo mencionado en el párrafo anterior, Pala (2023), encontró una relación estadísticamente significativa entre el uso de las redes sociales y las percepciones nomofóbicas de los docentes de estudios sociales basadas en factores como el uso ilimitado de Internet, el nivel educativo, la antigüedad, la edad y la duración del uso de Internet. De igual manera, Gokani et al. (2021), en un estudio realizado con trabajadores del sector salud en India, hallaron que las mujeres más jóvenes (< 25 años) y las personas solteras presentaban niveles significativamente más altos de nomofobia, lo que sugiere que el factor etario y el género pueden influir en entornos donde el uso del celular combina funciones personales, académicas y laborales. En conjunto, estos hallazgos sugieren que las diferencias por género y edad pueden emerger con mayor claridad en contextos donde el componente emocional o social del uso del teléfono es más relevante que el instrumental. En síntesis, en ambientes donde el uso intensivo del celular es parte estructural de la jornada laboral, la ansiedad por desconexión parece independizarse del género o la edad, adoptando un carácter funcional asociado a la naturaleza del trabajo más que a diferencias individuales (Ceobanu, 2023).

De acuerdo con los resultados observados en la tabla 15, se observaron niveles altos de Nomofobia entre los trabajadores de la agencia de marketing digital. En concreto, el 45.5 % se ubica en el nivel severo, mientras que el 32.7 % en un nivel moderado, lo que indica que más del 78 % de la muestra manifiesta síntomas relevantes de dependencia y ansiedad ante la desconexión. Las dimensiones con más niveles corresponden a "no ser capaz de acceder a la información" (47.5 % severo) y "no poder comunicarse" (38.6 % severo y 12.9 % extremo), seguidas de "renunciar a la comodidad" (39.6 % severo). Esto sugiere que la nomofobia no solo responde a una preocupación irracional por el dispositivo, sino que refleja un mecanismo instrumental para garantizar la conectividad y la productividad, altamente valoradas en el rubro digital.

Existen investigaciones recientes que reportan que en contextos laborales donde la exigencia comunicacional y la gestión de información digital son esenciales, los niveles de nomofobia tienden a ser altos y funcionales dentro de la dinámica organizacional (Vagka et al., 2023; Erdurmazlı, 2024; Janatolmakan et al., 2024). Sin embargo, cuando el uso del dispositivo móvil se asocia a una necesidad constante de disponibilidad, puede generar estrés tecnológico y difuminar los límites entre la vida laboral y personal (Erdurmazlı, 2024).

En cuanto al Compromiso Organizacional, se observó que el 54.5 % de los trabajadores alcanza un nivel alto y un 34.7 % un nivel medio, configurando un perfil general de fuerte implicación con la organización (Tabla 14). Entre las dimensiones, el Compromiso Normativo presenta los valores más elevados (47.5 % alto), seguido del Afectivo (39.6 % alto) y del Compromiso de Continuidad (38.6 % alto). Esto sugiere que los empleados mantienen un vínculo con la organización basado tanto en la lealtad moral y sentido de una conexión emocional más que en la percepción transaccional de beneficios y estabilidad laboral.

Dos estudios recientes confirman que, en empresas con alta digitalización, el compromiso se sustenta en la interdependencia tecnológica, el apoyo organizacional y la cultura de responsabilidad compartida (Bai et al., 2024; Hessari et al., 2024). Asimismo, la investigación de Sharma et al. (2021) sugiere que los niveles de compromiso pueden coexistir con una alta exposición a dispositivos móviles, siempre que esta relación se perciba como facilitadora del trabajo y no como una fuente de ansiedad desadaptativa.

Al revisar el análisis cruzado entre ambas variables, se reveló un patrón interesante: los trabajadores con nomofobia concentran mayoritariamente niveles altos de compromiso (67.4 %); mientras que, quienes presentan nomofobia extrema muestran proporciones aún mayores en compromiso muy alto (66.7 %). Este hallazgo refuerza la idea de que, en entornos como el marketing digital, la conectividad permanente se percibe como un indicador de implicación y profesionalismo, convirtiendo la dependencia tecnológica en una manifestación del compromiso más que en un obstáculo.

En el caso de las agencias de marketing digital, los niveles elevados de nomofobia y compromiso organizacional también pueden entenderse a partir de la cultura tecnológica del sector y el perfil profesional altamente digitalizado de sus trabajadores. En industrias de TI y de servicios digitales, la conectividad permanente es parte estructural del desempeño, y los dispositivos móviles funcionan como extensiones operativas del rol más que como distractores, lo que intensifica la percepción de necesidad y disponibilidad constante. Dos estudios señalaron que en ambientes tecnológicos con flujos de trabajo acelerados, estructuras rígidas y altos estándares de inmediatez, la dependencia del *smartphone* tiende a adoptar un carácter instrumental y funcional, estrechamente vinculado a la productividad y al cumplimiento de expectativas organizacionales (Al-Emran y Malik, 2022).

Del mismo modo, los resultados de un estudio demostraron que la integración constante de los *smartphones* en el trabajo puede ofrecer ventajas instrumentales (mejor comunicación, respuesta y rendimiento) pero a la vez aumentar la tensión psicológica cuando no hay límites claros: revisiones sistemáticas y estudios muestran que el uso laboral del teléfono fuera del horario está asociado a conflicto trabajo-vida y puede vincularse tanto a mayor compromiso organizacional como a deterioro del bienestar si falta desconexión institucional (Blake et al., 2024).

Por otro lado, investigaciones actuales coinciden en que los profesionales de entornos digitales —especialistas TI, desarrolladores y equipos de marketing digital— tienden a mostrar niveles más altos de compromiso de continuidad y, en menor medida, compromiso normativo, debido a la fuerte especialización técnica y la disponibilidad tecnológica y la alineación con procesos de transformación digital refuerzan obligaciones implícitas hacia el puesto y aumentan la percepción de valor instrumental del empleo (Braojos et al., 2024; Noesgaard, 2024; Ly, 2024). Estos hallazgos están en la misma línea que los resultados de la presente investigación, donde los niveles altos de compromiso se corresponden con niveles igualmente altos de nomofobia, sugiriendo que, en este tipo de entornos, la hiperconectividad no solo refleja dependencia, sino también una forma de alienación profesional, en la que la presencia digital constante se interpreta como requisito de eficacia y responsabilidad.

CAPÍTULO VI.

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Primera.

La nomofobia y el compromiso organizacional presentan una relación positiva. A pesar de que la literatura indica que existe una relación indirecta, el presente estudio evidencia que en un entorno digital, la relación es directa debido a que el dispositivo móvil deja de actuar como un distractor y se convierte en un dispositivo instrumental dentro del trabajo. Esta característica instrumental influye en el comportamiento de los trabajadores para permanecer conectados y se asocia a mayores niveles de compromiso.

Segunda.

A nivel de dimensiones, se evidencia una relación directa y en mayor medida entre Nomofobia y el Compromiso de Continuidad (C1), debido a su naturaleza transaccional, el dispositivo móvil se convierte en un recurso instrumental dentro del rol asociando a su desempeño y la estabilidad dentro de la empresa. Por ello, el mantenerse conectados se percibe como estabilidad y su desconexión como un riesgo. Por otro lado, el Compromiso Afectivo (C2) se relaciona principalmente con la dimensión de 'No poder comunicarse' de la Nomofobia asociando que los vínculos emocionales influyen en la permanencia en la empresa. Finalmente, se presentó una escasa relación entre el Compromiso Normativo (C3) y la Nomofobia.

Tercera

En este estudio no se reportaron diferencias significativas entre Nomofobia y Compromiso según género y edad. Esto debido a que en un contexto altamente digitalizado como el marketing, las exigencias y demandas del rol homogeneizan el comportamiento de los trabajadores de mantenerse conectados. Además, la muestra no estuvo distribuida lo suficientemente homogénea por cada subgrupo.

Cuarta

.Se evidenció que existen altos niveles de Nomofobia, por ejemplo, el 78.2% se encuentran ubicados en los niveles moderados y severos, específicamente, en las dimensiones 'no ser capaz de acceder a la información' y 'no poder comunicarse', reflejando el uso intenso y funcional del dispositivo móvil en el trabajo Asimismo, un 54.5% presenta un compromiso alto, en un contexto digital, la conectividad constante funciona como un recurso instrumental dentro del rol laboral.

Quinta

Se evidenció que los altos niveles de nomofobia y compromiso coexisten y tienen un vínculo de carácter funcional, el cruce de niveles refleja que quienes presentan una nomofobia severa o extrema también suele presentar un alto compromiso organizacional. Esto refuerza la idea que, en un contexto digital, la conectividad constante funciona como indicador de desempeño, asociándose a mayor implicación laboral, sin afirmar una causalidad.

6.2. RECOMENDACIONES

- Se sugiere establecer lineamientos de uso saludable del dispositivo móvil: en el entorno laboral se debe establecer normativa interna respecto a los horarios, momentos y contextos en los que se fomente la desconexión de los dispositivos tecnológicos.
- Se sugiere promover programas de educación digital y alfabetización en bienestar tecnológico: los cuales deben estar orientados a sensibilizar a los colaboradores sobre las consecuencias cognitivas, emocionales y fisiológicas del uso excesivo de los dispositivos tecnológicos, sin restringir su funcionalidad operativa.
- Se sugiere optimizar y clarificar las responsabilidades digitales del puesto: Se deberá contar con protocolos de disponibilidad y respuesta para disminuir la percepción de urgencia permanente que incrementa la nomofobia. Además, un orden en los flujos de comunicación también contribuirá a generar claridad en las funciones, reducción de ambigüedad y mayor percepción de apoyo del entorno.
- Se sugiere utilizar una muestra más grande y con muestreo probabilístico aleatorio: en próximos estudios se debe de ampliar el tamaño de la muestra para que sea más diversa y representativa por grupo etario y género. De esta forma, al contar con grupos homogéneos diversos por rangos de edad y por género, se podría hacer comparaciones sociodemográficas más precisas respecto a las variables de estudio, una muestra más equilibrada facilitará contrastar con mayor precisión si las diferencias de género y edad tienen un peso real en la nomofobia o el

compromiso organizacional. Además, con un muestreo probabilístico se podrá obtener resultados más representativos y mejorar la capacidad de generalización y extrapolación de los hallazgos a la literatura, reduciendo sesgos asociados al muestreo por conveniencia.

- Se sugiere ampliar la investigación a diferentes empresas de distintos sectores para obtener una perspectiva más global: dado que nos centramos en un entorno digital, la interpretación del fenómeno de estudio se dio bajo esa visión instrumental que adquiere el dispositivo tecnológico. Sin embargo, al ampliar la perspectiva del fenómeno, futuros estudios podrían extender la investigación a empresas de otros rubros (tecnología, educación, finanzas, retail, manufactura, etc.). Esto permitiría comparar si los niveles de nomofobia y compromiso están influenciados por las demandas del sector laboral o por características y naturaleza específicas del ambiente de trabajo como factores contextuales que determinan el rol y la funcionalidad del celular en condiciones diferentes al tecnológico.
- Se sugiere abordar distintos ámbitos geográficos: en futuros estudios no solo se debe abordar el departamento y distrito de Lima, para obtener una perspectiva más global e intercultural de los fenómenos se debe abordar otros departamentos y provincias para indagar si los hallazgos se mantienen en contextos sociales distintos y si varía según factores regionales y estructurales.
- Se sugiere incluir variables de control o mediadoras: este estudio fue de tipo correlacional para indagar asociaciones. Sin embargo, bajo un enfoque del modelo de ecuaciones estructurales (SEM), es posible indagar la presencia de otras variables y condiciones que podrían cumplir un rol mediador o moderador entre las variables principales. Por ejemplo, la intensidad, horas y frecuencia de uso de los dispositivos tecnológicos en el entorno digital; además, la carga laboral, el clima laboral, el apoyo social percibido, la cultura y normativa interna de la empresa pueden ser otras condiciones que interactúan en los niveles y dimensiones del compromiso y de la nomofobia.

- Se sugiere incorporar un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) con entrevistas personales o focus group: de tal manera que se pueda complementar los datos cuantitativos con entrevistas semiestructuradas, o información adicional que permita cruzar y contextualizar los hallazgos y patrones del comportamiento de las variables de estudio.

6.3. LIMITACIONES

- El presente trabajo no estuvo exento de limitaciones. En primer lugar, las pruebas se aplicaron con instrucciones estandarizadas, las escalas del estudio empleadas (NMP- Q y ECO-R) tienen como características que son pruebas de autorreportes y no presentan ítems de control de sesgos, por lo cual, los colaboradores pudieron caer en sesgos de respuesta y deseabilidad social. Además, no se implementaron ítems de control para detectar dichos sesgos, teniendo como resultado que algunos participantes puedan haber mentido en sus respuestas, sobrevalorando la severidad o la frecuencia de síntomas.

- En segundo lugar, el muestreo no probabilístico aplicado a una sola empresa limita la validez externa y no permite extrapolar los hallazgos encontrados en otros sectores o poblaciones empresariales. Asimismo, el tamaño reducido de ciertas categorías, por ejemplo, el sexo no binario, limita el estudio para detectar diferencias entre grupos. Finalmente, estas limitaciones no invalidan los hallazgos, pero acotan su alcance y permiten ser fuente para futuras investigaciones.

REFERENCIAS

Abbas, Q., y Ahmad, S. J. (2019). *Reliability and validity estimation of Urdu version of Organizational Commitment Questionnaire–Revised. Pakistan Journal of Psychological Research*, *34*(2), 255–276. https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.14

Adawi, M., Bragazzi, N. L., Argumosa-Villar, L., Boada-Grau, J., Vigil-Colet, A., Yildirim, C., Del Puente, G., y Watad, A. (2018). *Traducción y validación del cuestionario de nomofobia en el idioma italiano: análisis exploratorio de factores*. *JMIR Mhealth Uhealth 2018*; 6 (1). https://mhealth.jmir.org/2018/1/e24/

Ahmed, A.., y Yousaf, M. (2023). *Una investigación sobre el uso de teléfonos inteligentes y la nomofobia entre periodistas en Pakistán*. *Revista de Ciencias Sociales Human Nature*, 4(2), 750-764. https://doi.org/10.71016/hnjss/e53s3572

Ahmed, S., Pokhrel, N., Roy, S., y Samuel, A. J. (2019*). Impact of nomophobia: A non-drug addiction among students of physiotherapy using an online cross-sectional survey.* Indian Journalof Psychiatry, 61(1), 77–80. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6341932/

Ahmed, S., et al. (2021). *Prevalence of text neck syndrome and SMS thumb among smartphone users in college-going students: a cross-sectional survey study. Journal of Public Health*,29, 411–416. https://doi.org/10.1007/s10389-019-01139-4

Al, A. F., Mercan Başpınar, M., y Basat, O. (2022). *The relationship of job satisfaction with nomophobia and social media addiction in healthcare professionals: A cross-sectional study. Bagcilar Medical Bulletin*, 7(4), 311–318. https://doi.org/10.4274/BMB.galenos.2022.2022-06-052

Aparna, A., Bhavani, U., y Maragatham, R. S. (2017). *Nomophobia: An insight into its psychological aspects in India. The International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 5–15.https://doi.org/10.25215/0402.041

Arias Galicia, F., Varela Sosa, D., Loli Pineda, A., y Quintana Otiniano, M. (2003). *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores sociodemográficos. Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13–28. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ato, M., y Vallejo, G. (2011). *Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. Anales de Psicología*, 27(2), 550-561. https://revistas.um.es/analesps/article/view/123201

Báez Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., y Lao-León, Y. O. (2019). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.

Bai, A., y Vahedian, M. (2023). *Beyond the screen: Safeguarding mental health in the digital workplace through organizational commitment and ethical environment*. https://arxiv.org/abs/2311.02422

Bai, A., Hessari, H., Vahedian, M., y Bai, M. (2024). *Compromiso organizacional y entorno ético: Reducir la nomofobia en el lugar de trabajo. Gestión y Servicios de Recursos Humanos.* https://doi.org/10.18282/hrms3541

Bao Condor, G. A. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín – 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7303

Bautista, N. P. (2021). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones (2.ª ed.)*. Manual Moderno.

Beno, M., y Caganova, D. (2024). Navigating the dual role of smartphones in e-work: Enhancing productivity while managing distractions. Journal of Eastern European and Central Asian Research, 11(2), 263-271. https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i2.1475

Bernal-González, I., Barboza-Alonso, A. M., y Flores-Flores, A. J. (2023). *Las redes Sociales como estrategia de marketing digital: Un análisis bibliométrico. Vinculatégica EFAN*, 9(6), 16-30. https://doi.org/10.29105/vtga9.6-437

Betanzos Díaz. N., y Paz Rodríguez. F. (2006). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de Psicología*, 25(2), 207-215.

Bhattacharya, S., et al. (2019). *Nomophobia: No mobile phone phobia. Journal of Family Medicine and Primary Care*, 8(4),1297–1300. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_71_19

Blake, H., Hassard, J., Singh, J., y Teoh, K. (2024). *Work-related smartphone uses during off-job hours and work–life conflict: A scoping review. PLOS Digital Health,* 3(7), e0000554. https://doi.org/10.1371/journal.pdig.0000554

Bodenhausen, C., y Curtis, C. (2016). *Transformational leadership and employee involvement: Perspectives from millennial workforce entrants. Journal of Quality Assurance in Hospitality y Tourism*, 17(3), 341–362. https://doi.org/10.1080/1528008X.2015.1048920

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad,* 12(3), 385–390.

Bondanini, G., Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., y Andreucci-Annunziata, P. (2020). *Technostress: Dark side of technology in the workplace—A scientometric analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8013 https://doi.org/10.3390/ijerph17218013

Bragazzi, N. L., y Del Puente, G. (2014). *A proposal for including nomophobia in the new DSM-V. Psychology Research and Behavior Management,* 7, 155–160. https://doi.org/10.2147/PRBM.S41386

Braojos, J., López, C., Núñez-Merino, M., Benitez, J., y Castillo, A. (2024). *Empowering organisational commitment through digital leadership and continuous learning environments. Information Systems Journal.* https://doi.org/10.1111/isj.12501

Carbajulca Duran, A. M. (2021). *La comunicación a través de teléfonos móviles inteligentes y su incidencia en la generación de nomofobia en los estudiantes de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo* (Tesis de grado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5046

Ceobanu, C. M. (2023). *Glimpse on 21st century new phobias: A predictive model of nomophobia. Frontiers in Public Health*, 11, 1252099. https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1252099

Chaban, V., y Chaban, G. (2022). *Aplicación de factores innovadores para aumentar la productividad laboral. Boletín Económico Universitario,* 54, 23–29. https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-54-23-29

Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., y Steyn, R. (2022). *Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work–life balance support, and work-related stress. Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22–38. https://doi.org/10.1002/joe.22172

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001

Cohen, A. (2014). *Organizational commitment theory.* In The Oxford Handbook of Organizational Psychology.

Cohen, J. (1992). *A power Primer, Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19565683/

Contreras Pinochet, L. H., et al. (2023). *¡Cuidado con la nomofobia, para que no te atrape! Efectos del síndrome de dependencia digital en la salud mental. Revista de Sistemas y Tecnologías de la Información*,25(3), 296 318. https://doi.org/10.1108/JSIT-03-2022-0064

Copaja-Corzo, C., Aragón-Ayala, C. J., Taype-Rondan, A., y Nomotest-Group. (2022). *Nomophobia and its associated factors in Peruvian medical students. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5006. https://doi.org/10.3390/ijerph19095006

Correo. (2018). *La Nomofobia: "Cuando somos esclavos del celular".* https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/la-nomofobia-cuando-somos-esclavos-del-ce lular-811499/

Critchlow, D. E., y Fligner, M. A. (1991). *On distribution-free multiple comparisons in the one-way analysis of variance. Communications in Statistics: Theory and Methods,* 20(1), 127–139. https://doi.org/10.1080/03610929108830487

Daniel, A. J. S. (2022). *Los efectos de la nomofobia en la participación de los empleados* (Tesis doctoral, Universidad Estatal de Wright). Centro de Tesis y Disertaciones Electrónicas. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=wright1649735174697614

Dávila de León, C., y Jiménez García, G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: Predicción del bienestar. Revista de Psicología* (PUCP), 32(2), 271–302. https://doi.org/10.18800/psico.201402.004

Davis, K., y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (8.ª ed.). McGraw-Hill.

De la Paz A., G. M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Miraflores* (Tesis de maestría). https://hdl.handle.net/20.500.12692/20451

Deschênes, A. (2023). *Digital literacy, the use of collaborative technologies, and perceived social proximity in a hybrid work environment: Technology as a social binder. Computers In Human Behavior Reports*, *13,*100351. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100351

Ekosusilo, M. (2022). T*he influence of school organizational culture, work experience, and compensation on satisfaction, work motivation, and performance of senior high school principals. Baltic Journal of Law y Politics,* 15(2), 1–21. https://doi.org/10.2478/bjlp.2022.001000

El-Ashry, A. M., El-Sayed, H., Ahmed, S., Hassan, R., y Ali, M. (2024). *Hooked on technology: Examining the co-occurrence of nomophobia and impulsive sensation-seeking among nursing students. BMC Nursing*, 23, 41. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01683-1

Empresa Peruana de Servicios Editoriales S. A. (2020). *INEI: 82% de peruanos usa internet a través de un celular. Andina. Agencia Peruana de Noticias.*

https://andina.pe/agencia/noticia-inei-82-peruanos-usa-internet-a-traves-un-celular-74 6720.aspx

Erdurmazlı, E. (2024). *Nomophobia in today's overlapping work and family domains. New Media y Society*. https://doi.org/10.1177/03063070221117928

Félix, V. G., Mena, L. J., Ostos-Robles, R., y Acosta-Trejo, M. (2017). *Nomofobia como factor nocivo para los hábitos de estudio. Revista de Filosofía y Cotidianidad*, 3(6), 22–29.

Figueroa De La Peña, C. A. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores públicos de la Región La Libertad* (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo. *Repositorio Institucional UCV.* https://hdl.handle.net/20.500.12692/263

Forbes Chile. (2023, octubre 3). *Uso excesivo de redes sociales sería la principal causa de burnout digital, según estudio.* https://forbes.cl/capital-humano/2023-10-03/uso-excesivo-de-redes-sociales-seria-la-principal-causa-de-burnout-digital-segun-estudio

Franco-Guanilo, R., y Hervias-Guerra, E. (2022). *Estructura factorial, validez y confiabilidad de la escala de nomofobia en estudiantes de una universidad estatal de Lima Metropolitana. Propósitos y Representaciones*, 10(2). https://doi.org/10.20511/pyr2022.v10n2.1572

Frías-Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf

García-Masip, V., et al. (2023). *Personality and nomophobia: The role of dysfunctional obsessive beliefs. International Journal of Environmental Research and Public* Health,20(5), 4128. https://doi.org/10.3390/ijerph20054128

Gokani, N. S., Deshmukh, D. D., Godara, P., Marwale, A. V., Bhise, M. C., Jadhav, S. S., y Murambikar, G. P. (2021). *Irrational fear of being away from smartphones among healthcare workers: An observational study. Indian Journal of Social Psychiatry*, 37(3), 295–300. https://doi.org/10.4103/ijsp.ijsp_125_20

Goldemberg Vargas, A. N. (2022). *El tecnoestrés y su incidencia en la satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso de continuidad y el rendimiento organizacional en usuarios finales de tecnologías de información y comunicación* (Tesis de maestría, Universidad del Bío-Bío, Chile). Sistema de Bibliotecas, Facultad de Ciencias Empresariales. http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/3912/1/Goldemberg_Vargas_Alex_Nathan.pdf

Gonçalves, S., Dias, P., y Correia, A. (2020). *Nomophobia and lifestyle: Smartphone use and its relationship to psychopathologies. Computers in Human Behavior Reports*, 2, 100025. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2020.100025

Gonzales Díaz, E. H. (2020). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata, Arequipa* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín. http://hdl.handle.net/20.500.12773/13924

González-Cabrera, J., León-Mejía, A., Calvete, E., y Pérez-Sancho, C. (2017). *Adaptation to Spanish of the Nomophobia Questionnaire (NMP-Q) in a sample of adolescents. Actas Españolas de Psiquiatría*, 45, 137–144. https://www.researchgate.net/publication/318852218

Griffiths, M. (1997). *Does Internet and computer addiction exist? Some case study evidence. Paper presented at the 105th Annual Meeting of the American Psychological Association*, Chicago, IL, United States.

Heimberg, R. G. (1996). *Social phobia, avoidant personality disorder, and the multiaxial conceptualization of interpersonal anxiety.* En P. Salkovskis (Ed.), *Trends in cognitive and behavioral therapies* (pp. 43–62). Wiley.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación (6.ª ed.).* McGraw-Hill.

Hessari, H., Busch, P., y Smith, S. (2024). *Tackling nomophobia: The influence of support systems and organizational practices. Psychology, Health y Medicine*, 30(3), 572–601.https://doi.org/10.1080/13548506.2024.2417310

Hessari, H., Daneshmandi, F., Busch, P. et al. (2024). *Workplace nomophobia: a systematic literature review*. *Curr Psychol* 43, 25934–25954 https://doi.org/10.1007/s12144-024-06222-y

Huamani, A., y Tacza, S. (2025). *Relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Elisur Organic S. A. C., Pichanaqui-2021* (Tesis de licenciatura, Universidad Continental). https://hdl.handle.net/20.500.12394/16559

IBM *Documentación.* (2023). https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/29.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test

IBM. (2021). *IBM SPSS Statistics 27* [Software]. https://www.ibm.com/support/pages/downloading-ibm-spss-statistics-27

Ibrahim, B. (2024). *Smartphone addiction: Predictors and association with nomophobia and job performance among office workers. Egyptian Journal of Occupational Medicine,* 48(2), 41–58. https://doi.org/10.21608/ejom.2024.261048.1325

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Glosario de conceptos: Edad*. https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484

Jamovi Project. (2018). *Jamovi (Versión 0.9)* [Software].https://www.jamovi.org/

Janatolmakan, M., Rezaei, M., Karyani, A. K., et al. (2024). *Nomophobia: Prevalence, associated actors, and impact. Heliyon*, 10, e40225. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e40225

Jimenez-Figueroa, A., y Bustamante, M. (2020). *Management support and career consequences in work–family conciliation in the retail sector in Chile. Información Tecnológica*, 31(2), 63–72. https://doi.org//10.4067/S0718-07642020000200063

Juaneda Ayensa, E., y González Menorca, L. (2007). *Compromiso organizativo en organizaciones del tercer sector. Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (292), 165–208. https://doi.org/10.51302/rtss.2007.5699

Khodadadei, N., Rezaei, B., y Salehi, S. (2016). *Investigating the relationship of organizational commitment and clinical competence: Case study of nurses working in Montazeri Hospital, City of Najafabad, Iran (2015). International Journal of Medical Research y Health Sciences*, 5, 308–316 https://zenodo.org/record/3369298

Kondryšová, K., Leugnerová, M., y Kratochvíl, T. (2022). *Availability expectations and psychological detachment: The role of work-related smartphone use during non-work hours and segmentation preference. Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 75–84. https://doi.org/10.5093/jwop2022a6

Korkmaz Aslan, T., y Ünal Aslan, K. S. (2022). *The presence of nomophobia in assistant health staff working in a hospital and its effect on work stress. Journal of Basic and Clinical Health Sciences*, 6(3), 762–774. https://doi.org/10.30621/jbachs.924292

Kubrusly, M., Silva, P. G. B., Vasconcelos, G. V., Leite, E., Santos, P. A., y Rocha, H. A. L. (2021). *Nomophobia among medical students and its association with depression, anxiety, stress and academic performance. Revista Brasileira de Educação Médica*, 45(3), e162.. https://doi.org/10.1590/1981-5271v45.3-20200493.ING

Lazarus, R. S. (1985). *The psychology of stress and coping. Issues in Mental Health Nursing*, 7(1–4), 399–418.

León-Mejía, A. (2021). *Nomofobia: Revisión de la literatura y desarrollo de la versión española del Nomophobia Questionnaire (NMP-Q)* (Tesis doctoral, Universidad de Salamanca). Facultad de Psicología.

León-Mejía, A., Calvete, E., Patiño-Alonso, C., Machimbarrena, J. M., y González-Cabrera, J. (2021). *Cuestionario de nomofobia (NMP-Q): Estructura factorial y puntos de corte para la versión española. Adicciones*, 33(2), 137–148.. https://doi.org/10.20882/adicciones.1316

Lin, C.-Y., Griffiths, M. D., y Pakpour, A. H. (2018). *Psychometric evaluation of the Persian Nomophobia Questionnaire: Differential item functioning and measurement invariance across gender. Journal of Behavioral Addictions*, 7(1), 100–108. https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.11

Littlewood Zimmerman, H. F., (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación Administrativa,* 49(126). https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=456063405001

Loaiza Loaiza, N. S., y Salas Huamán, O. L. (2024). *Nomofobia y rendimiento académico en estudiantes ingresantes a las escuelas profesionales de Educación Primaria y Secundaria de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2022* (Tesis de grado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco). http://hdl.handle.net/20.500.12918/8893

López, S., González, S., Chivite, C. M., del Valle Ramírez-Durán, M., Jódar, R., y Sánchez-Martínez, M. (2023). *Diseño y validación de una escala para medir la nomofobia en niños de 9 a 13 años. Atención Primaria*, 55(1). https://doi.org/10.1016/j.aprim.2022.102528

López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). *Análisis factorial. En Metodología de la investigación social cuantitativa* (pp. 5–134). Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/record/142928

Luy-Montejo, C., Medina Gamero, A., Garcés López, J., y Tolentino Escarcena, R. E. (2020). *Nomofobia: Adicción tecnológica en universitarios. Studium Veritatis*, 18(24), 43–69. https://doi.org/10.35626/sv.24.2020.313

Ly, B. (2024). *Transforming commitment into performance: a study of digital transformation in the Cambodian public sector amidst a pandemic*. Cogent Business amp; Management, 11(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2333609

Mail Online (2008). *Nomophobia is the fear of being out of mobile phone contact – And it's the plague of our 24/7 age*. https://www.dailymail.co.uk/news/article-550610/Nomophobia-fear-mobile-phone-contact--plague-24-7-age.html

Martin Marcelo, J. M. (2023). *Cultura y compromiso organizacional en colaboradores de una agencia de marketing en la ciudad de Huancayo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/110965

Mendia-Valarezo, J., Morales-Padilla, E., y Moscoso-Parra, A. (2022). *Uso del social media marketing y el engagement en universidades de Machala. 593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 230-243. https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1082

Mendoza, J. (2017). *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón - Puno* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín. https://repositorio.unsa.edu.pe/items/6c8ba8ea-b61a-407d-aa80-77b9f8f20eee

Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlations, and consequences. Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842

Meza, P., Lillo-Fuentes, F., y Gutiérrez, I. (2023). *Rasgos lingüísticos de géneros jurídicos producidos por estudiantes: Su correlación con la calidad del texto, la evaluación disciplinar y la percepción de autoeficacia. Revista Signos,* 56(111), 100–126. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09342023000100100

Minitab. (2023). *Una comparación de los métodos de correlación de Pearson y Spearman.* https://support.minitab.com/es-mx/minitab/21/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/supporting-topics/correlation-and-covariance/a-comparison-of-the-pearson-and-spe arman-correlation-methods/

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact cente*r (Tesis de maestría). Universidad de Ciencias Aplicadas.. http://hdl.handle.net/10757/581494

Morales Ospina, A. (2022). *Nomofobia y el nivel de productividad de las organizaciones. Libros IC*, 1(1), 107–122. https://doi.org/10.15765/librosic.v1i1.12

Mouza, C., y Kapetanaki, A. (2023). *Understanding technostress and digital overuse in creative industries: The moderating role of work context. Computers in Human Behavior*, 139, 107620. https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107620

Mowday, R. T., Porter, L. W., y Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* Academic Press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., y Porter, L. W. (1979). *Measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Muñoz, C. (2021). *La adicción al móvil, signos y síntomas*. Psicoactiva Mujer Hoy. https://www.psicoactiva.com/blog/adiccion-al-movil/

Naranjo, J. (2018). *Compromiso laboral y su relación en el desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28332

Nguyen, B. T. N., Nguyen, T. T., & Le, U. T. T. (2022). Nomophobia and Stress among Vietnamese High School Students in Covid-19 Pandemic: A Mediation Model of Loneliness. *Journal of Biochemical Technology*, 13(1), 34-40. https://doi.org/10.51847/zN5yXlP0nK.

Nisar Tahir, M.., Prabhakar, G., y Strakova, L. (2019). *Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. Journal of Business Research*,94, 264–272. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.005

Noesgaard, M. S. (2024). *The role of job crafting and digital work design in shaping organizational commitment among knowledge workers.* European Management Journal, 42(3). https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002

Ñaupas Paitán, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis (5.ªed.).* Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Oliver, E. (2015). *Síndromes psicopatológicos: ayer y hoy.* Ediciones Libro Amigo.

OSIPTEL. (2022). Encuesta Residencial de Servicios de Telecomunicaciones (Erestel 2022). https://elcomercio.pe/tecnologia/actualidad/el-smartphone-supera-al-televisor-919-de-hogares-peruanos-cuenta-con-telefonos-inteligentes-internet-erestel-2022-telefono-inteligente-noticia/

Pala, F. (2023). *Investigation of the relationship between nomophobia and social studies teachers' social network use. Malaysian Online Journal of Educational Technology*, 11(4), 258–276. https://doi.org/10.52380/mojet.2023.11.4.516

Pehulisa, G. D., Wisesa, A., y Wijaya, I. (2022). *Identifying the key personal factors of low organizational commitment in course-based student-composed business teams. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 75–82. https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.913

Peña, G. M., Ley, S. V., Castro, J. J., Madrid, P. P., Apodaca, F. J., y Aceves, A. (2019). *Predominio de las TIC y adicción a las redes sociales en estudiantes universitarios del área de salud. Revista de Investigación en Tecnologías de la Información*, 7(13), 83–91.

Pizarro Mercado, F. Y. (2022). *Nivel de nomofobia y su relación con la ansiedad en estudiantes de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2022* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. http://hdl.handle.net/20.500.12918/6718

Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Ferguson, L., y Rojas, M. (2017). *The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. Universia Business Review,* 54,110–127. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43351179004

Ramos-Soler, I., López-Sánchez, C., y Quiles-Soler, M. C. (2017). *Adaptación y validación de la escala de nomofobia de Yildirim y Correia en estudiantes españoles de educación secundaria obligatoria. Salud y Drogas*, 17(2), 201–213. https://www.redalyc.org/pdf/839/83952052019.pdf

Real Academia Española. (2022). Edad (Def. 4). *Diccionario de la lengua española.* https://dle.rae.es/edad

Rodríguez, Ó. (2022). *La nomofobia o el miedo irracional para estar sin tu smartphone. El Confidencial.* https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2022-04-01/nomofobia-miedo-irracional-estar-sin-smartphone_3401561/

Rodríguez-García, A.-M., Moreno-Guerrero, A.-J., y López Belmonte, J. (2020). *Nomophobia: An individual's growing fear of being without a smartphone—A systematic literature review. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 580. https://doi.org/10.3390/ijerph17020580

Rosales-Huamaní, J. A., Guzmán-López, R. R., Aroni-Vilca, E. E., Matos-Avalos, C. R., y Castillo-Sequera, J. L. (2019). *Determining symptomatic factors of nomophobia in Peruvian students from the National University of Engineering. Applied Sciences*, 9(9), 1814. https://doi.org/10.3390/app9091814

Ruíz, C. R. (2021). *Estadísticas de tecnologías de la información y comunicación en los hogares.* INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_tics.pdf

Saks, M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology,* 21(7), 600–619. https://doi.org/10.1108/02683940610690169

Salmela-Aro, K. (2011). *Stages of Adolescence. En Elsevier eBooks* (pp. 360-368). https://doi.org/10.1016/B978-0-12-373951-3.00043-0

Sandoval Rengifo, M. A. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en teleoperadores de un call center de Lima Metropolitana* (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Marcos. https://hdl.handle.net/20.500.12672/20388

Schreiber, J. B. (2020). *Issues and recommendations for exploratory factor analysis and principal component analysis. Research in Social and Administrative Pharmacy*. https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2020.07.027

Schwaiger, E., y Tahir, R. (2022). *The impact of nomophobia and smartphone presence on fluid intelligence and attention.Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 16(1), 5.* https://doi.org/10.5817/CP2022-1-5

Serhan, C., Nehmeh, N., y Sioufi, I. (2022). *Assessing the effect of organizational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156. https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008

Sharma, K., Sarathamani, T., Bhougal, S. K., y Singh, H. K. (2021). *Comportamiento inducido por teléfonos inteligentes: Utilización, beneficios, comportamiento nomofóbico y riesgos percibidos. Journal of Creative Communications*, 17(3), 336–356. https://doi.org/10.1177/0973258620979519

Sicheri, S. (2018). *El consumo de Internet sigue creciendo en Perú.* El Comercio. https://elcomercio.pe/tecnologia/actualidad/consumo-internet-sigue-creciendo-peru-se rgio-sicheri-noticia-576028-noticia/

Spear, A., Martins, A., Cardoso, A., Sancassiani, F., Machado, S., y Egidio, A. (2014). *Nomophobia: Impact of cell phone use interfering with symptoms and emotions of individuals with panic disorders compared with a control group. Clinical Practice y Epidemiology in Mental Health,* 10, 28–35. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3962983/pdf/CPEMH-10-28.pdf

Sui, A., y Sui, W. (2021). *Not getting the message: Critiquing current conceptualizations of nomophobia. Technology in Society*,67, 101719. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101719

Tams, S., Hill, K., y Thatcher, J. (2022). *Digital dependence in the workplace: Gender, age, and the double-edged sword of technology use. Information Systems Research*, 33(1), 1–18. https://doi.org/10.1287/isre.2021.1075

Tathan Bekaroğlu, E., y Yılmaz, T. (2020). *Nomofobia: Ayırıcı tanı ve tedavisi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(1), 131–142. https://doi.org/10.18863/pgy.528897

Ting, C. H., y Chen, Y. Y. (2020). *Smartphone addiction. En C. A. Essau y P. H. Delfabbro (Eds.), Adolescent addiction* (2.ª ed., pp. 215–240). Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818626-8.00008-6

Tormo Carbó, G., y Osca Segovia, A. (2011). *Antecedentes Organizacionales y Personales de las Intenciones de Compartir Conocimiento: Apoyo, Clima y Compromiso con la Organización. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213-226.

Torpil, B., Ünsal, E., Yıldız, E., y Pekçetin, S. (2021). *Relationship between nomophobia and occupational performance among university students. British Journal of Occupational Therapy*, 84(7), 441–445. https://doi.org/10.1177/0308022620950984

Vagka, E., et al. (2023). *Prevalence and factors related to nomophobia among young adults. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(8), 107.https://doi.org/10.3390/ejihpe13080107

Velázquez, A. (2022). *¿Qué es el compromiso organizacional y cómo mejorarlo?* https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/

Wang, G., y Suh, A. (2018). *Disorder or driver. The effects of nomophobia on work-related outcomes in organizations. Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 50, 1–12. https://doi.org/10.1145/3173574.3173624

Wang, G., y Suh, A. (2018). *¿Trastorno o conductor? Los efectos de la nomofobia en los resultados relacionados con el trabajo en las organizaciones. En CHI 2018 - Actas de la Conferencia CHI 2018 sobre Factores Humanos en Sistemas Informáticos* (Vol. 2018-abril). Asociación de Maquinaria Computacional. https://doi.org/10.1145/3173574.3173624

Weinert, C., y Weitzel, T. (2023). *Teleworking in the Covid-19 Pandemic. Business y Information Systems Engineering*, 65(3), 309-328. https://doi.org/10.1007/s12599-023-00800-3

Wen, J. (2023). *The nature of nomophobia and its associations with smartphone use contents and FoMO: an item-level/network analysis. Telecommunications Policy*. https://doi.org/10.1016/j.tele.2023.102011

Whelan, E., y Turel, O. (2024). *Personal use of smartphones in the workplace and work–life conflict: A natural quasi-experiment. Internet Research*, 34(7), 24–54. https://doi.org/10.1108/INTR-08-2022-0607

Yildirim, C., y Correia, A.-P. (2015). *Exploring the dimensions of nomophobia: Development and validation of a self-reported questionnaire. Computers in Human Behavior,* 49, 130–137. https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.02.059

Young, K. S. (1996). *Internet addiction: The emergence of a new clinical disorder* (Paper presentation). *104th Annual Meeting of the American Psychological Association*, Toronto, Canada.

Zarghami, M., Khalilian, A., Setareh, J., y Salehpour, G. (2015). *The impact of using cell phones after light-out on sleep quality, headache, tiredness and distractibility among students at a university in North of Iran. Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 9(4), e2010. https://doi.org/10.17795/ijpbs-2010

Zou, Z., Wang, H., d'Óleire Uquillas, F., Wang, X., Ding, J., y Chen, H. (2017). *Definition of substance and non-substance addiction. En Substance and Non-Substance Addiction* (pp. 5–16). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-5562-1_2

ANEXOS

ANEXO 1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Compromiso Organizacional. Meyer y Allen (1991)	Estado psicológico caracterizado por la relación entre la organización y una persona" que consta de 3 factores, el cual presenta un modelo tridimensional: compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Meyer y Allen (1991)	Componente Afectivo	Unión/ vínculo emocional del trabajador para identificarse e involucrarse con la empresa.	Sentido de permanencia por el ambiente laboral.	1,2,3,4, 5, 6	Encuesta	Cuestionario/ Escala de Compromiso Organizacional (ECO) Escala Likert de 7 puntos. Donde: "1" está totalmente en desacuerdo y "7" totalmente de acuerdo.
				Vínculo afectivo con la empresa.			
				Solidaridad con la empresa y sus problemas			
		Componente de continuidad	Disposición del empleado a permanecer en la empresa por los costos que supone	Permanencia por el tiempo, energía y trabajo invertido			
				Dificultad para volver a ser empleado.			

			dejar la organización.	Necesidad de un ingreso estable	7,8,9,10, 11,12		El rango de las puntuaciones varía entre 18 y 126 puntos. Duración: 15 - 25 minutos, aplicación virtual y presencial.
		Componente Normativo	Sentido de reciprocidad en los colaboradores y ganas de permanecer al sentir que están en deuda con la empresa.	Sentido de obligación hacia los miembros de la organización	13,14,15, 16,17,18		
				Sentido de permanencia en la organización			
				Sentido de retribución hacia la organización			

Nomofobia (Franco-Guanilo y Hervias-Guerra, 2022)	Sensación de miedo, malestar, ansiedad y nerviosismo o angustia al verse desconectado o perder contacto con el móvil. Es entendida como un trastorno de la sociedad digital virtual contemporánea. (	Incapacidad para comunicarse	Sensación de pérdida de comunicación frecuente con las demás personas y familiares y el impedimento para acceder a los servicios de comunicación.	10, 11, 12, 13, 14 y 15		Cuestionario/ Escala (NMP-Q) Escala likert de siete puntos. Donde: "1" está totalmente en desacuerdo y "7" totalmente de acuerdo.

	Franco-Guanilo y Hervias-Guerra, 2022).	La pérdida de conexión	Sentimientos de pérdida de conexión que ocasionan los celulares al estar desconectados de la actividad en línea.	16,17, 18, 19 y 20 1, 2, 3 y 4.	Encuesta	El rango de las puntuaciones varía entre 20 y 140 puntos. Duración: 20 minutos, aplicación virtual y presencial
		Incapacidad para acceder a la información	Sensación de malestar al perder acceso y posibilidad de búsqueda de la información mediante dispositivos móviles.	5, 6, 7, 8 y 9		

		Renunciar a la comodidad.	Sentimientos de comodidad y tranquilidad psicológica que otorga tener control sobre el smartphone, en relación con la batería, cobertura y saldo.			

Demográficas **Sexo** **Edad**	**Sexo:** hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres. Condición orgánica, masculina o femenina. (INE, 2022). **Edad:** Cada uno de los grandes períodos en que, tradicionalmente y según distintos puntos de vista, se considera dividida la historia. (Real Academia de la Lengua Española, 2022).	- -	- -	Orden de escala Nominal Orden de escala Escala razón/ discreta	**Encuesta**	**Formulario de google**

ANEXO 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL/ ESPECÍFICOS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
General: ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la nomofobia en los trabajadores de una agencia de marketing	**Objetivos Generales:** Conocer la relación entre la nomofobia y el Compromiso Organizacional en	**Compromiso Organizacional:** Estado psicológico caracterizado por la relación entre la organización y una persona" que consta de	**General**: Existe relación entre el compromiso organizacional y la nomofobia en trabajadores de una agencia de marketing	**Compromiso Organizacional** **Dimensiones:** Afectivo, Continuidad y Normativo	**Tipo de investigación:** cuantitativa **Alcance:** Descriptivo y correlacional

digital en la ciudad de Lima?	los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.	3 factores, el cual presenta un modelo tridimensional: compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Meyer y Allen (1991)	digital en la ciudad de Lima **Específicas:** H1: Existe relación estadísticamente significativa entre cada	**Nomofobia** **Dimensiones:** Renunciar a la comodidad. Incapacidad para acceder a la información	**Diseño de investigación** Transversal, no experimental.
		Nomofobia: Sensación de miedo, malestar, ansiedad y nerviosismo o angustia al verse desconectado o perder contacto con el móvil. Es entendida como un trastorno de la sociedad digital virtual contemporánea.	dimensión de la Nomofobia y cada dimensión del compromiso organizacional en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.	La pérdida de conexión Incapacidad para comunicarse	**Técnica e instrumento:** **Técnica:** encuesta **Instrumento:** Cuestionario/ Escala **Plan de procesamiento para análisis de datos** Formularios de Google,

	Objetivos Específicos **1.**Conocer la relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de	(Franco-Guanilo y Hervias-Guerra, 2022).	H2: Existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de nomofobia en función del sexo en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.		Hojas de Excel, Software SPSS: Medidas de tendencia central (media, mediana y moda) Tablas de frecuencias Gráficas descriptivas **Población y muestra:**

Específicos: ¿Cuál es el nivel de nomofobia en los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima? ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima? ¿Qué relación existe entre los niveles de nomofobia y las dimensiones de compromiso organizacional en los	nomofobia en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima. **2.** Conocer los niveles de Nomofobia presente en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima. **3.** Conocer los niveles de Compromiso Organizacional en una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.		H3: Existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de nomofobia en función de la edad en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima. H4: Existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de compromiso organizacional en función del sexo en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.		**Población** Se trabajará con 101 colaboradores de una agencia de marketing de Lima. **Muestra** Muestreo no probabilístico, intencional Esta investigación, dado que la población es absolutamente medible en su totalidad, el estudio fue censal.

trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima? ¿Qué dimensiones de la Nomofobia se presentan en mayor medida entre los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima?	**4.** Comparar el compromiso organizacional en función del sexo y la edad de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima. **5.** Comparar la nomofobia en función al sexo y edad de los trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.		H5: Existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de compromiso organizacional en función de la edad en trabajadores de una agencia de marketing digital en la ciudad de Lima.		

ANEXO 3. Carta de solicitud para uso de la escala de Compromiso Organizacional

Carta a Lic.. Figueroa De La Peña César Augusto

Estimado Lic.. Figueroa De La Peña César Augusto

Tiene el agrado de dirigirse a usted el señor John Kennedy Diaz Olivera, un joven estudiante peruano, perteneciente a la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Decana de América, identificado con código de estudiante No. 19180160 y DNI 75015031.

El motivo del presente mensaje se refiere al interés y admiración que mantengo por el estudio del Compromiso Organizacional como tópico para mi proyecto de investigación con motivo de la elaboración de mi Tesis.

Le comento, actualmente tengo la intención de realizar una investigación aquí en Perú. Dicha investigación responde al nombre "Compromiso Organizacional y Nomofobia en trabajadores de una Agencia de Marketing Digital en la ciudad de Lima".

Para dicho fin, requiero contar con instrumento validado y adaptado a la población peruana, es por ello que, revisando la literatura encontré su Trabajo de investigación con el que pudo titularse (Tesis) titulado: "Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad" realizada en el año 2016 por su persona, investigación científica por la cual lo felicito por el aporte a la comunidad científica y al campo materia de estudio.

En adición a lo antes mencionado, quería realizar una petición y agradecería contar con su aquiescencia para trabajar con el Cuestionario de Compromiso Organizacional. utilizado en dicha investigación y la accesibilidad para poder hacer uso de la misma, reconociendo y agradeciendo su mérito; y realizando toda la documentación formal necesaria para ello.

Me despido, esperando recibir de su parte una pronta respuesta y deseándole que tenga una agradable semana. Sin otro particular, quedo de usted deseándole salud.

Muchas gracias por su atención,

Atentamente. John Kennedy Diaz Olivera

Dejo aquí el link de la investigación mencionada anteriormente:
https://hdl.handle.net/20.500.12692/263

Para un mayor detalle sobre mi persona, de ser necesario, hago envío de mi perfil de LinkedIn: https://www.linkedin.com/in/johnkennedy2498/

ANEXO 4. Respuesta y aceptación del uso de la escala de compromiso

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

JOHN KENNEDY DIAZ OLIVERA <johnkennedy.diaz@unmsm.edu.pe>

Re: INVESTIGACIÓN CIENTIFICA - PROYECTO DE TESIS

3 mensajes

César Augusto Figueroa De la Peña <fygue23@gmail.com> 21 de diciembre de 2022, 10:34
Para: JOHN KENNEDY DIAZ OLIVERA <johnkennedy.diaz@unmsm.edu.pe>

Buen día estimado John,

Es grato poder enterarme que mi investigación pueda ser usada para otros estudios, es todo un honor y alegría brindarte la autorización para que hagas uso y trabajes con ella, espero sea de tu total utilidad para tú trabajo de investigación de pre grado.

Sin más me despido, éxitos en todo, que tengas una Feliz Navidad y un Venturoso año nuevo.

Dios te Bendiga.
Fraternalmente César Figueroa

El lun, 19 dic 2022 a las 15:30, JOHN KENNEDY DIAZ OLIVERA (<johnkennedy.diaz@unmsm.edu.pe>) escribió:

> Estimado Lic. Figueroa De La Peña César Augusto
>
> Tiene el agrado de dirigirse a usted el señor John Kennedy Diaz Olivera, un joven estudiante peruano, perteneciente a la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Decana de América, identificado con código de estudiante No. 19180160 y DNI 75015031.
>
> El motivo del presente mensaje se refiere al interés y admiración que mantengo por el estudio del Compromiso Organizacional como tópico para mi proyecto de investigación con motivo de la elaboración de mi Tesis.
>
> Le comento, actualmente tengo la intención de realizar una investigación aquí en Perú. Dicha investigación responde al nombre "Compromiso Organizacional y Nomofobia en trabajadores de una Agencia de Marketing Digital en la ciudad de Lima".
>
> Para dicho fin, requiero contar con instrumento validado y adaptado a la población peruana, es por ello que, revisando la literatura encontré su Trabajo de investigación con el que pudo titularse (Tesis) titulado: "Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad" realizada en el año 2016 por su persona, investigación científica por la cual lo felicito por el aporte a la comunidad científica y al campo materia de estudio.
>
> En adición a lo antes mencionado, quería realizar una petición y agradecería contar con su aquiescencia para trabajar con el Cuestionario de Compromiso Organizacional. utilizado en dicha investigación y la accesibilidad para poder hacer uso de la misma, reconociendo y agradeciendo su mérito; y realizando toda la documentación formal necesaria para ello.
>
> Me despido, esperando recibir de su parte una pronta respuesta y deseándole que tenga una agradable semana. Sin otro particular, quedo de usted deseándole salud.
>
> Muchas gracias por su atención,
>
> Atentamente. John Kennedy Diaz Olivera
>
> Dejo aquí el link de la investigación mencionada anteriormente:
> https://hdl.handle.net/20.500.12692/263

Para un mayor detalle sobre mi persona, de ser necesario, hago envío de mi perfil de LinkedIn: https://www.linkedin.com/in/johnkennedy2498/

Remitente notificado con Mailtrack

--
César Augusto Figueroa De la Peña
Cel. 977789692
Psicólogo - Facilitador Grupal

JOHN KENNEDY DIAZ OLIVERA <johnkennedy.diaz@unmsm.edu.pe> 21 de diciembre de 2022, 10:47
Para: César Augusto Figueroa De la Peña <fygue23@gmail.com>

Gracias por tu pronta respuesta. Felices fiestas!

Remitente notificado con Mailtrack

[El texto citado está oculto]

Mailtrack Reminder <reminders@mailtrack.io> 22 de diciembre de 2022, 10:47
Responder a: fygue23@gmail.com
Para: johnkennedy.diaz@unmsm.edu.pe

⚠ Tu email a fygue23@gmail.com todavía no ha sido abierto. Recuérdamelo en 24H, 48H o 72H (desactivar)

ANEXO 5. Carta de solicitud para uso del cuestionario de Nomofobia.

Carta al Dr. Edmundo Hervias Guerra

Estimado Dr. Edmundo Hervias Guerra

Tiene el agrado de dirigirse a usted el señor John Kennedy Diaz Olivera, un joven estudiante peruano, perteneciente a la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Decana de América, identificado con código de estudiante No. 19180160 y DNI 75015031.

El motivo del presente mensaje se refiere al interés y admiración que mantengo por el estudio de la Nomofobia como tópico para mi proyecto de investigación con motivo de la elaboración de mi Tesis.

Le comento, actualmente tengo la intención de realizar una investigación aquí en Perú. Dicha investigación responde al nombre "Compromiso Organizacional y Nomofobia en trabajadores de una Agencia de Marketing Digital en la ciudad de Lima".

Para dicho fin, requiero contar con instrumento validado y adaptado a la población peruana, es por ello que, revisando la literatura encontré su artículo de investigación titulado: "Estructura factorial, validez y confiabilidad de la escala de nomofobia en estudiantes de una universidad estatal de Lima Metropolitana" realizada en el año 2022 por su persona y Roxana Franco Guanilo, investigación científica por la cual los felicito por el aporte a la comunidad científica y al campo materia de estudio.

En adición a lo antes mencionado, quería realizar una petición y agradecería contar con su aquiescencia para trabajar con la Escala de Nomofobia (NMP – Q) utilizada en su artículo de investigación y la accesibilidad para poder hacer uso de esta, reconociendo y agradeciendo su mérito; y realizando toda la documentación formal necesaria para ello.

Me despido, esperando recibir de su parte una pronta respuesta y deseándole que tenga una agradable semana. Sin otro particular, quedo de usted deseándole salud.

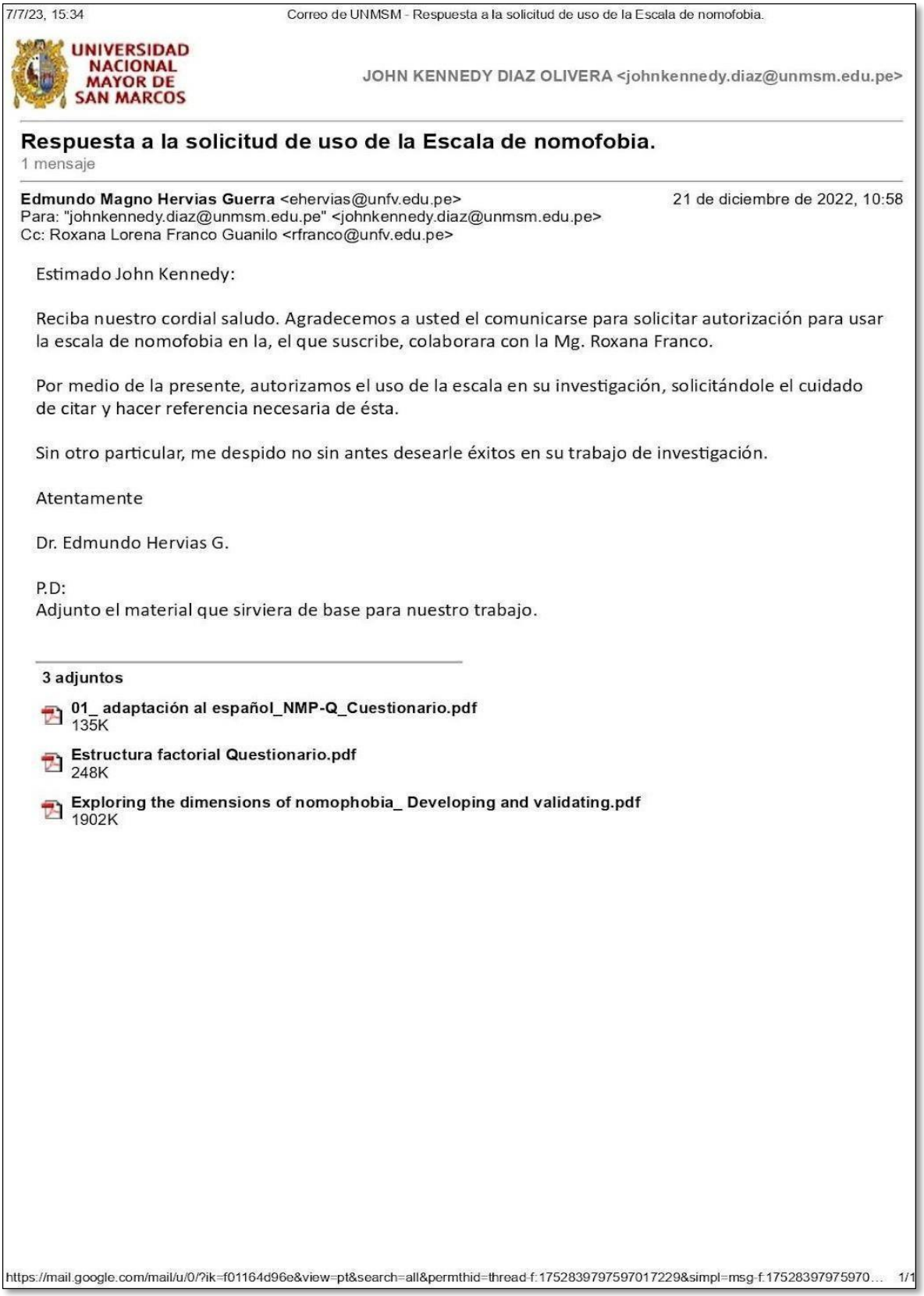
Muchas gracias por su atención,

Atentamente. John Kennedy Diaz Olivera

Dejo aquí el link de la investigación mencionada anteriormente: https://doi.org/10.20511/pyr2022.v10n2.1572

Para un mayor detalle sobre mi persona, de ser necesario, hago envío de mi perfil de LinkedIn: https://www.linkedin.com/in/johnkennedy2498/

ANEXO 6. Respuesta y aceptación del uso del cuestionario de Nomofobia



7/7/23, 15:34 Correo de UNMSM - Respuesta a la solicitud de uso de la Escala de nomofobia.

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

JOHN KENNEDY DIAZ OLIVERA <johnkennedy.diaz@unmsm.edu.pe>

Respuesta a la solicitud de uso de la Escala de nomofobia.

1 mensaje

Edmundo Magno Hervias Guerra <ehervias@unfv.edu.pe> 21 de diciembre de 2022, 10:58
Para: "johnkennedy.diaz@unmsm.edu.pe" <johnkennedy.diaz@unmsm.edu.pe>
Cc: Roxana Lorena Franco Guanilo <rfranco@unfv.edu.pe>

Estimado John Kennedy:

Reciba nuestro cordial saludo. Agradecemos a usted el comunicarse para solicitar autorización para usar la escala de nomofobia en la, el que suscribe, colaborara con la Mg. Roxana Franco.

Por medio de la presente, autorizamos el uso de la escala en su investigación, solicitándole el cuidado de citar y hacer referencia necesaria de ésta.

Sin otro particular, me despido no sin antes desearle éxitos en su trabajo de investigación.

Atentamente

Dr. Edmundo Hervias G.

P.D:
Adjunto el material que sirviera de base para nuestro trabajo.

3 adjuntos

01_ adaptación al español_NMP-Q_Cuestionario.pdf
135K

Estructura factorial Questionario.pdf
248K

Exploring the dimensions of nomophobia_ Developing and validating.pdf
1902K

https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=f01164d96e&view=pt&search=all&permthid=thread-f:1752839797597017229&simpl=msg-f:17528397975970... 1/1

ANEXO 7. Solicitud y permiso para aplicar los instrumentos en la empresa.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Estimado Jhoel Fernandez Alvarado

Gerente General de la Agencia Consigue Ventas Online E.I.R. L.

Con un atento saludo me dirijo a usted para informarle que, dentro de la formación de pregrado de los futuros profesionales de psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se considera muy importante la realización de actividades de investigación.

En este marco, yo estudiante de 5to año pertenecientes a la escuela de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana (POGH), estoy cursando la asignatura Taller de Tesis I en la cual se está realizando un proyecto de investigación titulado **"Compromiso Organizacional y Nomofobia en trabajadores de una Agencia de Marketing Digital en la ciudad de Lima"**

Por lo cual, me dirijo para solicitarle respetuosamente autorización para que avalé el poder llevar a cabo una encuesta la cual se aplicará a los trabajadores de la población especificada en el protocolo de investigación, en modalidad virtual, elegidos utilizando el método de muestreo en el mes de Junio del 2023 , por mi persona quien será indicado posteriormente

El objetivo de esta petición es poder explorar la relación entre el Compromiso Organizacional y los niveles de Nomofobia en los trabajadores de su agencia de marketing digital. Una vez terminado el proceso de análisis de datos, se entregará un resumen de los resultados y conclusiones obtenidos durante la investigación.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la empresa.De igual manera, se entregará a los participantes un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explicará en qué consistirá la evaluación.

El alumno que llevarían a cabo esta actividad es:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÓDIGO	ESCUELA PROFESIONAL
John Kennedy Diaz Olivera	**19180160**	**Psicología Organizacional y de la Gestión Humana**

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Firma del Gerente en señal de aceptación

JHOEL FERNANDEZ A.
GERENTE GENERAL

Estudiante que realiza el pro

ANEXO 08. Protocolo de consentimiento informado para entrevistas para participantes

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA PARTICIPANTES

Estimado/a participante, el propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento.

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por *John Kennedy Díaz Olivera y Selvi Dayanna Padilla Espinoza*, estudiante de la escuela académica profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, asesorados por el docente *Dr. Carlos Alberto Pulido Cavero*. La investigación, denominada *"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y NOMOFOBIA EN TRABAJADORES DE UNA AGENCIA DE MARKETING DIGITAL EN LA CIUDAD DE LIMA"*, tiene como propósito: conocer el compromiso organizacional de los trabajadores, el grado de nomofobia y explorar la relación entre ambas variables.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en el llenado de esta encuesta no le generará ningún perjuicio alguno. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Al concluir la investigación, en el correo electrónico o medio de contacto que le solicitamos, le enviaremos una copia de ser necesario y pertinente, de tal forma que le permita conocer los resultados del estudio realizado. Recuerde que los resultados compartidos serán del estudio, pues, no se plantea una devolución individual. Su identidad será tratada de manera confidencial y anónima. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de la base de datos con la que se realizarán los análisis correspondientes.

En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: johnkennedy.diaz@unmsm.edu.pe, selvi.padilla@unmsm.edu.pe, o al número 912937145. Además, si tiene alguna consulta sobre aspectos de ética de la investigación, puede comunicarse con Vicedecanato de Investigación y Posgrado de la facultad, al correo electrónico viceip.psicologia@unmsm.edu.pe

ANEXO 09. Cuestionario de Nomofobia (NMP-Q) Franco-Guanilo, R. y Hervias-Guerra, E. (2022).

CUESTIONARIO DE NOMOFOBIA (NMP-Q)

Instrucciones: Indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada afirmación en relación con el uso de su teléfono inteligente. Marque con una "X" el número que mejor represente su nivel de acuerdo. Consideré la siguiente escala, donde: 1 = Totalmente en desacuerdo 7 = Totalmente de acuerdo.

Nº	Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1	Me sentiría mal si no pudiera acceder en cualquier momento a la información a través de mi smartphone.							
2	Me molestaría si no pudiera consultar información a través de mi smartphone cuando quisiera.							
3	Me pondría nervioso/a si no pudiera acceder a las noticias (p. ej. sucesos, predicción meteorológica, etc.) a través de mi smartphone.							
4	Me molestaría si no pudiera utilizar mi smartphone y/o sus aplicaciones cuando quisiera.							
5	Me daría miedo si mi smartphone se quedase sin batería.							
6	Me daría algo si estuviera a punto de quedarme sin saldo o de alcanzar mi límite de gasto mensual.							
7	Si me quedara sin señal de datos o no pudiera conectarme a una red Wi-Fi, estaría comprobando constantemente si he recuperado la señal o logro encontrar una red.							
8	Si no pudiera utilizar mi smartphone, tendría miedo de quedarme tirado/a en alguna parte.							
9	Si no pudiera consultar mi smartphone durante un rato, sentiría deseos de hacerlo.							
10	Me inquietaría por no poder comunicarme al momento con mi familia y/o amigos.							
11	Me preocuparía porque mi familia y/o amigos no podrían contactar conmigo.							
12	Me pondría nervioso/a por no poder recibir mensajes de texto ni llamadas.							
13	Estaría inquieto/a por no poder mantenerme en contacto con mi familia y/o amigos.							
14	Me pondría nervioso/a por no poder saber si alguien ha intentado contactar conmigo.							
15	Me inquietaría por haber dejado de estar constantemente en contacto con mi familia y/o amigos.							
16	Me pondría nervioso/a por estar desconectado/a de mi identidad virtual.							
17	Me sentiría mal por no poder mantenerme al día de lo que ocurre en los medios de comunicación y redes sociales.							
18	Me sentiría incómodo/a por no poder consultar las notificaciones sobre mis conexiones y redes virtuales.							
19	Me agobiaría por no poder comprobar si tengo nuevos mensajes de correo electrónico.							
20	Me sentiría raro/a porque no sabría qué hacer.							

ANEXO 10. Escala de Compromiso Organizacional (ECO-R) basada en Meyer y Allen (1991) y adaptada al contexto peruano por Figueroa (2016)

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

A continuación, se presentará una serie de afirmaciones relacionadas con su desempeño laboral. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su respuesta.

(7) Totalmente de Acuerdo, (6) De Acuerdo, (5) Levemente de Acuerdo, (4) Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, (3) Levemente en Desacuerdo, (2) En Desacuerdo y (1) Totalmente en Desacuerdo

N°	Enunciado	1	2	3	4	5	6	7
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización							
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

COMPONENTES	ITEMS	PUNTAJE
Componente afectivo	1-6	
Componente de continuidad	7-12	
Componente normativo	13-18	
PUNTAJE TOTAL		