



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Nomofobia y rendimiento laboral en docentes. Guano, 2021

Trabajo de Titulación para optar el título de Psicólogo Clínico

Autor:

Cubiña Vizuite, Luis Jonnathan

Tutor:

Dr. Manuel Cañas Lucendo

Riobamba, Ecuador. 2021

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Cubiña Vizúete Luis Jonnathan, con cédula de ciudadanía 0604210567, autor del trabajo de investigación titulado: Nomofobia y rendimiento laboral en docentes. Guano, 2021, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 25 de noviembre de 2022.



Luis Jonnathan Cubiña Vizúete

C.I: 0604210567

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal de Graduación del proyecto de investigación titulado "Nomofobia y rendimiento laboral en docentes. Guano, 2021 presentado por el Sr. Luis Jonnathan Cubiña Vizuite con C.C. 0604210567, dirigido por PhD. Manuel Cañas Lucendo.

Una vez realizado el informe final del proyecto de investigación escrito, con fines de titulación, en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remiten la presente para uso y custodia en la biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:

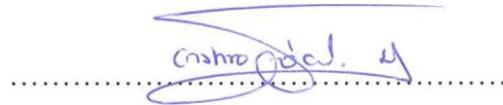
PhD. Manuel Cañas Lucendo

TUTOR



Mgs. Cristina Alessandra Procel N.

MIEMBRO DE TRIBUNAL



Dra. Rosario Isabel Cando P.

MIEMBRO DE TRIBUNAL



Riobamba, 17 de noviembre de 2022

APROBACIÓN DEL TUTOR



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
UNACH-RGF-01-04-02.19
VERSIÓN 02: 06-09-2021

APROBACIÓN DEL TUTOR

Dr Manuel Cañas Lucendo, docente de la carrera de Psicología Clínica de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional del Chimborazo.

CERTIFICO

Haber asesorado y revisado el informe final del proyecto de investigación "NOMOFOBIA Y RENDIMIENTO LABORAL EN DOCENTES. GUANO, 2021", realizado por el Señor CUBIÑA VIZUETE LUIS JONNATHAN con CC 0604210567, el mismo que cumple con los parámetros establecidos por la institución, por lo tanto, se encuentra APROBADO Y APTO PARA PRESENTARSE A LA DEFENSA.

Para constancia de lo expuesto firma:

Dr. Manuel Cañas Lucendo PhD.

TUTOR

Riobamba, 17 de noviembre de 2022

CERTIFICADO ANTIPLAGIO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO CID
Ext. 1133

Riobamba 22 de noviembre del 2022
Oficio N° 068-2022-2S-URKUND-CID-2022

MSc. Ramiro Torres Vizuite
DIRECTOR CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNACH
Presente.-

Estimado Profesor:

Luego de expresarle un cordial saludo, en atención al pedido realizado por el **Dr. Manuel Cañas Lucendo**, docente tutor de la carrera que dignamente usted dirige, para que en correspondencia con lo indicado por el señor Decano mediante Oficio N° 1898-D-FCS-TELETRABAJO-2020, realice validación del porcentaje de similitud de coincidencias presentes en el trabajo de investigación con fines de titulación que se detalla a continuación; tengo a bien remitir el resultado obtenido a través del empleo del programa URKUND, lo cual comunico para la continuidad al trámite correspondiente.

No	Documento número	Titulo del trabajo	Nombres y apellidos del estudiante	% URKUND verificado	Validación	
					Si	No
1	D- 149459512	Nomofobia y rendimiento laboral en docentes. Guano, 2021	Cubiña Vizuite Luis Jonnathan	2		

Atentamente,

CARLOS
GAFAS
GONZALEZ
Firmado digitalmente
por CARLOS GAFAS
GONZALEZ
Fecha: 2022.11.22
08:50:29 -0500'

Dr. Carlos Gafas González
Delegado Programa URKUND
FCS / UNACH
C/c Dr. Gonzalo E. Bonilla Pulgar – Decano FCS

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a las comunidades de la Batzacón y Pulingui, que desde un inicio me han mostrado su calidez y generosidad, así mismo toda su colectividad educativa, que cumple el compromiso más noble, el de educar de manera integral y de calidez a las siguientes generaciones de profesionales de nuestra nación.

Pero sin lugar a duda este trabajo está dirigido a las personas más importantes en mi vida, mi familia. La presente no solo es el reflejo de la culminación de varios años de estudio universitario, sino una compilación simbólica de todo lo que llevo de existencia, forjado por esas personas especiales que han puesto lo extraordinario en lo rutinario en mi vida.

Mis padres que han sido el ejemplo de sabiduría, fortaleza, y paciencia. Apoyándome en todos los aspectos de mi vida. Mis hermanos que son el equilibrio perfecto entre la inocencia y alegría, añadiendo color a mis días, mis tíos y primos que han sido una excelente formación en esta larga carrera llamada vida, compartiendo todos sus conocimientos de manera incondicional.

A mi querida “ñaña” que me ha cuidado desde el momento de mi llegada al mundo, y desde el cielo sé que lo sigue haciendo, solo decirle que lo logré tal como ella lo hizo al igual, y la firme promesa de velar por todo lo que ella igualmente creía, luchaba y amaba.

Finalmente, y de igual de importante, los ángeles que desde el minuto exacto de mi nacimiento me mostraron la bondad del mundo y el bien que hay en él, mis abuelitos, que siempre al igual han estado allí, para guiarme por la senda correcta y ser esas brasas de amor hacia toda su familia.

Teniendo la esperanza y confianza que todo mejorará, que incluso en la noche más oscura siempre finalizará con el sol más radiante.

AGRADECIMIENTO

Es vital agradecer al Ser Supremo que me ha permitido vivir muchas experiencias mejorando el potencial cada día, siendo una mejor versión de mí. Además, agradezco infinitamente a mi familia que han sido el cimiento primordial, y todo lo que soy es una amalgama de sus mejores virtudes. Su apoyo ferviente y devoto hacia un beneficio personal y familiar.

A mi tutor el Dr. Manuel Cañas, que su enseñanza y guía ha sido una esencial para el presente trabajo, que ha ido más allá de su deber, brindándome un sentido de confianza en mí mismo y responsabilidad. A los docentes de mi Universidad que tras todos estos años me han mostrado que el conocimiento es compartido y no se estanca, sino que es un regalo hacia al mundo y su compromiso en mejorarlo.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	
APROBACIÓN DEL TUTOR	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
JUSTIFICACIÓN.....	16
OBJETIVOS.....	17
GENERAL.....	17
ESPECÍFICOS.....	17
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	19
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
NOMOFOBIA.....	20
CARACTERÍSTICAS DE LA NOMOFOBIA.....	21
FACTORES DE RIESGO Y FACTORES PROTECTORES DE LA NOMOFOBIA.....	21
NIVELES DE NOMOFOBIA.....	23
RENDIMIENTO LABORAL.....	24
DEFINICIONES DEL RENDIMIENTO LABORAL.....	24
DIMENSIONES DEL RENDIMIENTO LABORAL.....	24
PREDICTORES DEL RENDIMIENTO LABORAL.....	25
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	28
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
POBLACIÓN.....	29
MÉTODOS DE ANÁLISIS, Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	29
TÉCNICAS.....	30
TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	31

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
RESULTADOS	32
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Datos sociodemograficos.....	32
Tabla 2 Niveles de Nomofobia.....	33
Tabla 3 Rendimiento laboral	33
Tabla 4 Correlación entre la nomofobia y el rendimiento laboral.....	35
Tabla 5 Ausencia de nomofobia	38
Tabla 6 Nivel leve y moderado de nomofobia	39
Tabla 7 Nivel grave	40

RESUMEN

La presente investigación estuvo dirigida a los docentes de la unidad educativa Batzacón y Once de noviembre, se estableció como objetivo el análisis de la nomofobia y rendimiento laboral. Este estudio fue de campo, con un diseño no experimental a nivel descriptivo y correlacional, con una población de 40 docentes 14 hombres y 26 mujeres. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta sociodemográfica, el cuestionario NMP-Q de nomofobia y la escala de rendimiento laboral individual. Entre los resultados a destacar se encontró los hombres presentan un 47,5% en nomofobia leve a diferencia de las mujeres que presentan un 12,5%, el nivel moderado se presenta en 15%, el nivel grave en un 5% y la ausencia de nomofobia con un 0%, esto en ambos géneros, siendo la correlación negativa entre estas variables, es decir a mayor nivel en que se presente nomofobia menor será el rendimiento laboral en docentes.

Palabras clave: nomofobia, rendimiento laboral, docentes.

ABSTRACT

The present investigation was directed to the teachers of the educational unit “Batzacón” and “Once de Noviembre”, the analysis of nomophobia and work performance was established as an objective. This study was field, with a non-experimental design at a descriptive and correlational level, with a population of 40 teachers, 14 men and 26 women. For data collection, a sociodemographic survey, the NMP-Q nomophobia questionnaire, and the individual job performance scale were applied. Among the results to highlight, it was found that men present 47.5% in mild nomophobia, unlike women who present 12.5%, the moderate level is presented in 15%, the severe level in 5% and the absence of of nomophobia with 0%, this in both genders, with a negative correlation between these variables, that is, the higher the level in which nomophobia is present, the lower the work performance of teachers.

Keywords: nomophobia, job performance, teachers

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**ANDREA
CRISTINA
RIVERA PUGLLA**

.....

Andrea Rivera

C.I. 0604464008

Personal de Apoyo académico Coordinación de Competencias Lingüísticas

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La tecnología tiene una repercusión importante dentro de la última década con lo cual la sociedad se ha adaptado a los recursos que ofrece ésta, esto permite un desarrollo progresivo en las comunicaciones, sin embargo y pese a todos los beneficios de tales recursos, también surgieron nuevos problemas por el uso indebido de los mismos. Es el caso de la nomofobia que se puede definir como un miedo irracional a no disponer de un dispositivo móvil ya sea, o que este no cuente con batería o señal de comunicación, razón por la cual las personas experimentan momentos de inquietud al atravesar dichas circunstancias.

La nomofobia ha sido un tema en auge en los últimos años y puede definirse como “la adicción al uso del teléfono móvil, como la imposibilidad que un sujeto tiene para controlar o interrumpir su utilización” (Quiroz et al., 2015, citado por Acosta, 2018, p. 12). En la actualidad por motivos de pandemia, existió un cambio a una nueva modalidad de trabajo, la cual acogió a las nuevas tecnologías, pero esto ha llevado a tener una fuerte sumisión a esta herramienta de trabajo, tomando más tiempo del necesario e interfiriendo en el ámbito laboral.

Por otra parte, el rendimiento laboral es el producto del desenvolvimiento del trabajo que desempeña la persona, el cual consta de experiencia, conocimientos, y actitudes que puede afectarse por diversas circunstancias ya sea por factores externos e internos. En el ámbito educativo es de vital importancia que el rendimiento laboral de los docentes sea óptimo, ya que de ellos depende que la educación sea integral y de calidad para las nuevas generaciones (Amado-Rincon et al., 2019).

Por ende, esta investigación tiene como objetivo analizar la nomofobia y el rendimiento laboral en docentes. A continuación, se describe de forma breve dicha investigación, compuesta de los siguientes capítulos: en el primer capítulo se aborda el planteamiento del problema, justificación, objetivos generales y específicos y estado del arte. Las dos variables tanto nomofobia como rendimiento laboral se abordan desde el aspecto teórico. En el segundo capítulo se describen conceptos relacionados al tipo documental y bibliográfica, diseño transversal y no experimental y nivel descriptivo y correlacional de la investigación, así como la población y las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección,

procesamiento e interpretación de los datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados y la discusión. Finalmente, en el cuarto capítulo se establecen las conclusiones y recomendaciones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años la tecnología ha jugado un papel importante en la vida cotidiana de los seres humanos, el número de teléfonos inteligentes en la actualidad y a nivel mundial supera los 3000 millones desde el 2016 hasta el año 2021 (Fernández, 2021). Los usuarios se inclinan a este tipo de dispositivos ya que cuentan con múltiples beneficios, sin embargo, el uso excesivo trae consigo efectos negativos que pueden perjudicar la salud mental, calidad de vida, interacción y rendimiento laboral (Chotpitayasunondh y Douglas, 2016).

Para poder visualizar estos efectos negativos se revisaron investigaciones como la que se llevó a cabo en Reino Unido a 251 personas, entre los 18 y 66 años, entre los resultados se encontró que el 69,32% tenían problemas con el uso del teléfono celular, por otra parte, la prevalencia en cuanto al género era mayor en las mujeres, posteriormente se reportaron 300 millones de casos en Europa y Estados Unidos (Barrios et al., 2017).

Esto hablando únicamente del uso problemático, en cuanto al rendimiento laboral, se han realizado correlaciones que evidencian la importancia del rendimiento laboral, un estudio en el 2017, en Europa, concluyó que el rendimiento laboral está asociado al clima laboral, comportamiento individual, y motivaciones como en el estudio del 2018, en España en el cual un 96% de empleados expresó que el mejoramiento de aspectos externos podría mejorar el rendimiento laboral, sin embargo también existen ciertos factores que pueden reducir los niveles de efectividad, uno de los principales problemas encontrados en 600 empleados de 14 empresas diferentes, fue el uso de redes sociales y dispositivos electrónicos. (García y Domínguez).

En Latinoamérica, México, una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI, 2019) menciona que el porcentaje de usuarios de telefonía celular es más elevado entre las edades de 24 a 34 años y 35 a 44 años, en cuanto a nomofobia se estima que un 33% de mexicanos padecen nomofobia y que a su vez afectan otros aspectos personales como la familia, el trabajo y la vida estudiantil (Asociación Psicoanalítica

Mexicana, 2018). Otros estudios relacionados a poblaciones de adultos jóvenes, como en Paraguay, reportan que un 15% de estudiantes padecen de nomofobia (Barrios et al., 2017).

En cuanto a la relación de la nomofobia y el desempeño laboral, se realizó un estudio en 105 empleados de León, México, se emplearon dos instrumentos, la encuesta CERM para determinar el uso del celular y la escala de rendimiento laboral, se encontró una correlación negativa, pese a que 90 trabajadores no reportaron problemas con el uso del dispositivo, 20 tenían problemas ocasionales y 3 problemas constantes, en este estudio se llegó a la conclusión de que el uso del dispositivo es un factor distractor por lo tanto disminuye el rendimiento laboral (Amador et al., 2018).

Otros estudios respaldan la correlación negativa, como la investigación en 80 empleados de una comercializadora de agroquímicos en Chota, Perú. Se empleó el Inventario de Adicción a las redes sociales y la escala de desempeño laboral, al concluir se obtuvo un p valor igual a 0,02, esto confirma la relación inversa, entre mayor fuese la adicción a las redes sociales menor sería el desempeño laboral, sin embargo, se encontró una correlación positiva con el trabajo en equipo, ya que entre mayor adicción existía, el trabajo en equipo se desarrollaba de mejor manera (Medina y Arévalo, 2019).

Para Felix, et al., (2017) en un estudio realizado identificó que el abuso de las redes sociales puede provocar aislamiento, bajo rendimiento académico o laboral, trastornos de la conducta. En realidad, los problemas se extienden a los demás aspectos de la vida como la salud, educación y relaciones sociales. Se descubrió que el 75% de la población presentan síntomas de nomofobia severa, es decir, son dependientes de su celular.

En el ámbito nacional, un estudio realizado en la ciudad de Riobamba, en el Instituto Tecnológico Superior Riobamba en estudiantes de servicios asistenciales en salud, mostraron que en cuanto los niveles de nomofobia, prevalece el nivel moderado con un 49.1%; grave y leve con un 25.5% y 24.5% respectivamente y ausencia con un 0.9%, en este caso los docentes con niveles moderados y graves presentaban nerviosismo, ansiedad, retraimiento social, irritabilidad, angustia y desorientación, en el caso de los docentes con nomofobia leve, estos síntomas estaban presentes pero en menor medida y frecuencia (Espinosa y Espín, 2021). Los bajos niveles de ausencia pueden denotar la presencia de la

nomofobia en diversos niveles, lo que a su vez pueden perjudicar ciertas áreas de los individuos como el área social, familiar y aspectos relacionados a la pareja.

En los estudios anteriormente citados, se ha explicado el problema en adultos jóvenes pero también existen estudios específicamente en docentes como el análisis de prevalencia de nomofobia, se utilizó el NMP-Q como instrumento para medir la nomofobia, de 849 docentes, la mitad de ellos presentaron niveles moderados, sin embargo la otra mitad se divide en niveles leves y graves, en el caso de los niveles más graves, se encontró un nivel de ansiedad elevado y la incapacidad de comunicación, lo que posteriormente conlleva a relaciones conflictivas con compañeros de trabajo, estos problemas a su vez son factores que desencadenan otros trastornos como el estrés agudo. Es preciso tener en cuenta que la promoción de la salud mental debe ser un tema prioritario empezando desde los docentes. (Nuñez et al., 2020).

Referente a las diferentes consecuencias que puede reflejar la nomofobia en los docentes, surge la necesidad de dicho estudio, teniendo presente el desenvolvimiento en el escenario educativo, estos también tienen un papel protagónico en lo que concierne al sistema educativo del país, y tratarlo de manera oportuna y directa. Cabe recalcar que no se ha evidenciado un estudio anterior con la población mencionada por lo tanto el siguiente estudio tiene como pregunta de investigación:

¿Existe relación entre la nomofobia y el rendimiento laboral en los docentes de la Unidad Educativa Batzacón y Once de Noviembre?

JUSTIFICACIÓN

La nomofobia es un tema importante y a considerar debido a las repercusiones en la vida personal de los individuos, en este caso docentes, los docentes como tal deben caracterizarse por una adecuada salud mental ya que, su rol comprende la educación, se ha hablado de las consecuencias y de las causas personales, pero esto incluye a estudiantes, familia, y sociedad en general.

Las investigaciones que abordan las adicciones psicológicas son un tema reciente ya que están relacionadas con aspectos nuevos como el uso de internet, y por ende el uso de

dispositivos móviles. El uso excesivo del teléfono celular puede perjudicar las relaciones interpersonales, la comunicación, y el contacto con el exterior, ocasionando que la vida de la persona se deteriore. Por ende, la siguiente investigación propone un análisis acerca de la nomofobia y el rendimiento laboral, entendiendo que relacionar dos variables denota causalidad, sin embargo, este estudio es una base para que futuras investigaciones puedan esclarecer dudas y relacionar nuevos descubrimientos en diferentes poblaciones.

Existen diversas investigaciones que relacionan la nomofobia con otros aspectos como la autoestima, el rendimiento académico inclusive con patologías como la depresión y la ansiedad. Sin embargo, en el Ecuador no existen investigaciones relacionadas con el rendimiento laboral, ya que el tema es reciente, razón por la cual, esta investigación es de suma importancia para promover planes de tratamiento, prevención por medio de la psicoeducación acerca de los factores de riesgo y factores protectores de la nomofobia.

Esta investigación también es viable gracias a la disponibilidad de recursos económicos y a la revisión de datos clínicos y material bibliográfico sumado a la apertura por parte de la institución educativa.

El objetivo es ampliar los conocimientos acerca de la existencia de la nomofobia y cómo repercute negativamente en el rendimiento laboral de los docentes a su vez se establecerá una guía terapéutica en caso de que el problema se encuentre presente, esto beneficiará de manera directa a los docentes de la institución, y por otra parte beneficiará de manera indirecta a los estudiantes y familiares de los docentes.

OBJETIVOS

General

- Analizar la nomofobia y relación con el rendimiento laboral de los docentes de la unidad educativa Batzacón y Once de noviembre.

Específicos

- Identificar los niveles de nomofobia en los docentes según el género
- Distinguir los niveles en las dimensiones de rendimiento laboral de los docentes.

- Establecer la relación entre nomofobia y rendimiento laboral en los docentes.
- Elaborar una propuesta con diversas técnicas psicológicas para disminuir la nomofobia en los docentes.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En Perú se realizó un estudio en 325 jóvenes adultos para determinar el nivel de nomofobia y su relación con el bajo rendimiento académico, para ello se empleó el NMP-Q, en los resultados se encontró que el 100% presentó nomofobia, dividiéndose en 30.7% en un nivel leve, el 61,8% en un nivel moderado, y un 7,4% en un nivel severo. En este estudio se concluyó que la mitad de los estudiantes con niveles moderados de nomofobia presentaban un rendimiento académico bajo (Flores, 2019).

En México, se llevó a cabo un estudio con una muestra de 70 adultos jóvenes, los resultados arrojaron que el 90% presentan nomofobia en diferente nivel, esto en base a el NMP-Q, otro dato indicó que los hombres son más propensos, con un 60%, en cuanto a la edad, el grupo estuvo conformado por jóvenes de 18 y 30 años (Torres, et al. 2018).

En Argentina se llevó a cabo la validación para la escala de rendimiento laboral, participaron 434 trabajadores, se llevó a cabo un estudio piloto con 13 participantes. En cuanto a los resultados de las dimensiones se obtuvo en el rendimiento de la tarea un nivel alto con un 80%, un 10% tanto en el nivel medio y muy alto, en cuanto a los comportamientos contraproducentes se encontró un 29,3% en el nivel muy bajo, un 40,5% en el nivel bajo y un 30,2% en un nivel medio, finalmente en el rendimiento en el contexto se encuentra un 3,5% en el nivel medio, un 60,6% en el nivel alto y 35,9% en el nivel muy alto, en este estudio se evidencio que el rendimiento laboral bajo era inexistente en este grupo de trabajadores (Gabini y Salessi, 2016).

En cuanto al rendimiento laboral, se realizó un estudio correlacional en la Red de salud de Trujillo en Perú en 2019, con la participación de 98 personas con el fin de relacionar el estrés y su influencia en el rendimiento laboral. En los resultados se pudo encontrar que el 98% de los encuestados mostraban un nivel medio y alto de estrés, en cuanto al rendimiento laboral se calificó como regular con un 39,8%, se concluyó que esta correlación fue negativa (Delgado et al., 2020).

En Perú, en 2019, se realizó una investigación para realizar un análisis de la adicción de las redes sociales y el rendimiento laboral, para ello se utilizó el Inventario de adicción a las Redes Sociales y el instrumento de desempeño laboral, se encontró una correlación positiva ya que el 10% presentaba un nivel alto de adicción a las redes sociales y a su vez presentaban un nivel bajo en rendimiento laboral (Arévalo y Medina, 2020).

NOMOFOBIA

La palabra nomofobia proviene de los términos en inglés “*No Mobile Phone Phobia*”, es un problema comportamental frente a la ausencia del uso del teléfono móvil, esto puede acarrear dificultades en el comportamiento social, laboral y académico, pese a no estar en ninguno de los manuales diagnósticos, es un problema que tiene semejanzas en las causas y consecuencias de las adicciones (Álvarez et al., 2021).

Otras definiciones concluyen con un uso repetitivo del dispositivo, esto excluye a las computadoras, y al constante miedo de quedarse sin el dispositivo (Rosen y Gabriel, 2012). Más adelante Simó et al., (2017) discreparon con el término de adicción, aunque destacó que el concepto correcto correspondería a un uso problemático, abusivo, excesivo o dependiente.

Por otra parte, se entiende como nomofobia a un uso inapropiado del dispositivo con consecuencias negativas que generan dependencia y conductas compulsivas, esto a su vez provoca una serie de consecuencias que afectan la vida del individuo, y representa un problema complejo ya que las notificaciones o la necesidad de mantenerse pendiente del teléfono se convierten en actividades placenteras (Morilla et al., 2020).

Otra definición de nomofobia es el miedo irracional a no tener disponible el teléfono móvil, las sensaciones que experimenta el individuo son miedo, pavor, ansiedad y angustia, por otra parte, algunos investigadores no están de acuerdo con el término fobia, ya que una fobia es un temor exagerado hacia alguna situación, circunstancia, pensamiento, idea u objeto, pese a ello se ha propuesto incluir dicho término en la siguiente versión del DSM ya que anteriormente se incluían en otro tipo de fobias (Castello y Ponce, 2020).

Características de la nomofobia

Algunas características de la nomofobia consisten en el uso excesivo del teléfono móvil, dejando de lado el costo tanto en llamadas, mensajes, dispositivos nuevos o planes de internet, indiferencia frente a la interferencia del uso del teléfono móvil ante actividades laborales o académicas, esto con el fin de obtener el mismo placer, necesidad de utilizar el teléfono móvil por un tiempo corto (Ramírez, 2019).

Otras características pueden describirse como la incapacidad de apagar el dispositivo móvil durante el día o la noche, revisar cada cierto tiempo mensajes o notificaciones, evitar contacto social y mantener una preferencia por el contacto por vía virtual, estas características pueden considerarse comportamentales. Sin embargo, existen otras que se pueden considerarse como desencadenantes, tales como la baja autoestima, miedo a socializar, falta de confianza, pobres relaciones afectivas, retraimiento y timidez. Por otra parte, en cuanto al género, la nomofobia tiene una mayor prevalencia en el género femenino. (Bacusoy, 2020).

Entre los principales síntomas de nomofobia podemos encontrar: miedo a interactuar con otros, pensamientos repetitivos acerca de revisar el teléfono móvil, retraimiento social, ira no controlada, desesperación, sudoración excesiva, taquicardia, dolor de cabeza o de estómago, euforia en el momento de utilizar el teléfono móvil, vibraciones fantasmas que se definen como la anticipación del cerebro frente a la ausencia del uso del teléfono móvil, y alteraciones del sueño, también se puede presentar negación del problema (Espín y Espinoza, 2021).

Factores de riesgo y factores protectores de la nomofobia

Según Díaz y Extremera (2020), algunos de los factores de riesgo más importantes de la nomofobia son los déficits emocionales ya que una persona con menor regulación de sus emociones perderá con mayor frecuencia el control del uso del teléfono móvil, malestares psicológicos tales como la depresión, ansiedad o estrés, de acuerdo con la investigación, entre menores sean los niveles de salud mental mayor será la probabilidad de que una persona padezca nomofobia, también se encuentra como predictor a la adicción al

smartphone sumada a la baja asimilación social y a la necesidad de crear relaciones interpersonales sin contacto directo.

Para Vicario y Roncero, (2019) los factores de riesgo se dividen en: personales, familiares y socio-educativos. Los personales se relacionan con características de personalidad, como la impulsividad, baja tolerancia a la frustración, búsqueda de emociones fuertes, irritabilidad, con tendencia al aislamiento social, timidez, baja autoestima, entre otros. Los familiares incluyen familias controladoras o demasiado permisivas, inestables, con pocas o muchas normas en relación con deseos de los integrantes, comunicación y apoyo inadecuados. Y finalmente los factores socio- educativos, directamente relacionados al tiempo libre, entre mayor tiempo libre mayor será la implicación en una conducta de riesgo.

Para Ruíz et al., (2021) los factores de riesgo pueden ser a su vez factores predictores, por otra parte, estos tienen mayor influencia en edades tempranas, es decir, en la adolescencia, en el caso de adultos jóvenes, los más vulnerables son jóvenes de 18 a 24 años. Los principales factores de riesgo son: personalidad con tendencia a la extroversión, ansiedad o neurótica, consumo de sustancias, impulsividad, entre otros. Otros factores incluyen mantenerse conectado durante más tiempo, conocimiento e interés de nuevas tecnologías o buscar nuevas experiencias en la red (Díaz et al., 2022).

Otros factores destacables incluyen los factores macro situacionales, en los cuales se incluye la aceptación por parte del grupo y la accesibilidad de acceder a un dispositivo para continuar con la conducta, la necesidad de utilizar un dispositivo también puede enmascarar otro tipo de necesidades que no han sido cubiertas, y sobre todo la identidad no cohesionada impulsa a un individuo a crear otra identidad falsa, lo que resulta estimulante para el refuerzo de la adicción (Villavicencio et al., 2018).

Los factores protectores más importantes son: el apoyo familiar o de los pares, esto incide positivamente en la autoestima y la autoconfianza, la educación a la población en general permite un uso responsable del dispositivo móvil, mantener hábitos saludables como dormir adecuadamente, alimentarse balanceadamente, ejercitarse a menudo, tener una afición entre otros (Vásquez, 2021).

Otros factores protectores incluyen la capacidad de equilibrar las emociones frente a diversas situaciones, actitud positiva y resolución adecuada de problemas, la inteligencia interpersonal genera mayores vínculos y relaciones sociales lo que propicia una base de apoyo, y las actividades durante el tiempo libre logran dispersar la mente frente al aburrimiento y a los pensamientos repetitivos (Valdiviezo, 2022).

Niveles de nomofobia

La presencia de nomofobia no es igual en todos los casos ya que existe variación en cuanto a la frecuencia e intensidad de los síntomas, por ello se han clasificado en tres niveles.

Nomofobia leve: la ansiedad se presenta de manera ligera, cuando el sujeto olvida su dispositivo, no dispone de una red de internet o batería, olvida el cargador pierde su dispositivo. Pese a la existencia de ansiedad esta no descopensa de forma exagerada al sujeto pero, a largo plazo la dependencia se presenta durante un mayor lapso de tiempo (Luy et al., 2020).

Nomofobia moderada: en este nivel existe la presencia de varios síntomas como la ansiedad y el estrés, provocados por lo sentimientos de culpa debido a no responder los mensajes o llamadas, esto pese a no recibir ninguna notificación, la irritabilidad también se presenta como una respuesta ante la intolerancia de no poseer con batería el dispositivo (Pavithra y Madhukumar, 2015). Es más común encontrar este tipo de nomofobia en población adolescente (Matoza y Carballo, 2016).

Nomofobia grave: los síntomas en este nivel se equiparan a los de cualquier adicción a las drogas o algún objeto, teniendo en cuenta lo anterior, las causas y consecuencias son similares. En este caso la ausencia al sentido de la realidad y la necesidad de utilizar el dispositivo priman sobre las responsabilidades, metas y actividades diarias del sujeto (Mathey, 2017). Las personas que padecen nomofobia grave tienden a realizar actos peligrosos como lo es el uso del dispositivo mientras cruzan la calle o conducen un vehículo, por otra parte aumentan las limitaciones como evitar reuniones sociales, evitar viajar a lugares que no dispongan de cobertura o electricidad (Torres, 2022).

RENDIMIENTO LABORAL

Definiciones del rendimiento laboral

Para Matas (2006) el rendimiento laboral constituye la eficiencia con la cual se realiza un trabajo, también constituye aspectos del empleado que incluyen administración, adaptación, capacidad de cambiar, actualizarse en cuanto a conocimientos y crecimiento personal, todo esto debe consolidarse para que el sujeto aporte a la organización, en pocas palabras es la combinación del cumplimiento de las actividades y comportamientos.

Para otros autores el rendimiento laboral no se limita a el resultado, si no a la estrategia individual que a su vez se integra a la organización y a los requerimientos de la organización a la cual pertenece, por ello los principales interesados en los resultados del rendimiento laboral son los empleados, ya que de ello también dependerán las futuras oportunidades laborales (Pedraza et al., 2010).

El rendimiento laboral se puede entender como el conjunto de actividades y conductas encaminadas a una tarea, realizada en un puesto de trabajo, esto a su vez actuará como un predictor de la productividad del empleado, debido a que es un conjunto de varias conductas, el rendimiento laboral puede evaluarse gracias a una subdivisión, organizada por dimensiones, la medición es importante ya que se pueden encontrar patrones repetitivos que denotan si un individuo actúa de forma constructiva o destructiva (Gabini, 2018).

La importancia del rendimiento laboral para las empresas se debe a que es el relacionamiento entre los objetos, materia prima, actividad y tiempo, los seres humanos, por ende existen factores que pueden contrarrestar el resultado favorable (Cuba et al., 2020). El ambiente laboral es el escenario en el cual se pueden observar las conductas de las personas, estas conductas están orientadas a la meta de la organización (Martínez, 2018).

Dimensiones del rendimiento laboral

Dentro del estudio del rendimiento laboral, se emplean diferentes modelos aunque poseen varias similitudes entre sí, una de las últimas investigaciones realizada por Koopans, se divide

en tres aspectos: rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes (Gabani, 2018).

Rendimiento de la tarea: esta dimensión evalúa el cumplimiento de los deberes y tareas del trabajo, en el caso del recurso humano implica el conocimiento, la capacidad, habilidad y desenvolvimiento del rol para el servicio, operación de equipos o maquinaria, educación, ventas, entre otros (Gabani, 2018). El rendimiento de la tarea es individual y contribuye a todo el sistema u organización, en esta dimensión se encuentran cinco indicadores importantes: la calidad del trabajo, la planificación y organización del trabajo, orientación, priorización y finalmente la eficiencia del trabajo (Viswesvaran y Ones, 2000).

Rendimiento en el contexto: la anterior dimensión esta orientada a la individualidad de cada empleado, por otra parte la siguiente dimensión estudia el relacionamiento interpersonal, esto incluye comportamientos entre otros individuos, es decir, el ambiente laboral, esto puede beneficiar como perjudicar los objetivos de una empresa, algunos ejemplos del rendimiento en el contexto son: actividades extras, resiliencia y empatía, cumplimiento de normas y reglas del lugar de trabajo (Omar, 2010). Contiene dos subdimensiones: nivel interpersonal y nivel organizacional (Koopmans et al., 2013).

Comportamientos laborales contraproducentes: estos comportamientos se definen como negativos para la eficiencia del rol, estos comportamientos se pueden entender como incumplimientos a las normas y reglas de la empresa, comportamientos inapropiados o que afecten a otros individuos, atentar con la seguridad de terceros, procrastinación, fraude, robo, agresión, acoso sexual y/o verbal, críticas, entre otras (Omar et al., 2012).

Predictores del rendimiento laboral

Buscar mejoras para el desarrollo de una organización, institución o empresa son importantes, por ello el estudio de los predictores es clave, ya que de ellos depende el grado de eficiencia también relacionado con la motivación, juntos son procesos que permite predecir la orientación, persistencia y desenvolvimiento para lograr un objetivo. Para Guzmán y Sánchez (2020) cuenta con dos factores:

Factores extrínsecos o higiene: estos permiten actuar antes de que se presente el problema, evitan la insatisfacción y la influencia de conflictos en el ambiente laboral, estos también incluyen otros aspectos como la política de la empresa, el salario, las condiciones del empleo, la relación entre las diferentes jerarquías en la organización, seguridad y prestigio (Chiavenato, 2009).

Factores intrínsecos o motivacionales: se relacionan con la satisfacción, la capacidad de aplicar lo aprendido en la práctica, el reconocimiento, la responsabilidad, crecimiento laboral, y logros (Gúzman y Sánchez, 2020).

En caso de que los anteriores factores descritos se encuentren de una manera negativa, es decir, malas condiciones, conflictos entre el jefe y los empleados, bajo salario, horas extra no remuneradas entre otras, estos factores se transformarían en factores de riesgo que serán consecuencia de otros problemas como el síndrome de Burnout, estrés laboral, ansiedad, agotamiento físico y emocional, desagaste psicológico que en futuro podría derivar en algún tipo de patología (Guerrero et al., 2019).

Rendimiento laboral en docentes

El rendimiento laboral se puede medir de acuerdo al cumplimiento de objetivos, en el caso de los docentes, el desempeño adecuado puede definirse como la capacidad adecuada para organizar el conocimiento y difundir dicha información a otros. Esto incluye capacidades como la autonomía, responsabilidad, y habilidades sociales, estas características dependen de factores intrínsecos como la personalidad y extrínsecos como la remuneración, el ambiente laboral, la relación laboral con compañeros y estudiantes (León y Noriega, 2018).

Ecuador se encontraba en el 2010, en el séptimo lugar en una lista de 15 países Latinoamericanos, en cuanto a mayor rendimiento laboral en docentes, teniendo en cuenta que entre menor la remuneración y más horas extras, la productividad tendía a bajar, y bajaba más cuando los factores externos eran desfavorables. El clima laboral está relacionado con la percepción del entorno, si esta es positiva la sensación de bienestar tiende a elevarse y a su vez los estudiantes generan mayor confianza en el desarrollo académico (León y Noriega, 2018). La satisfacción personal también cumple un rol importante, es un predictor de un adecuado rendimiento laboral, si un docente muestra mayor disposición, creatividad e

innovación en el momento de impartir clases esto, genera mejoría en el aprendizaje de los estudiantes (Huaita y Luza, 2018).

Por otra parte lo que el docente realice fuera de su vida profesional también repercute en su desempeño, los estilos de vida al ser comportamientos y conductas pueden ser nocivos o saludables, algunos hábitos como una mala alimentación, no dormir lo suficiente, beber alcohol en exceso, tomar medicamentos entre otras, genera mayores niveles de estrés y por ende menor efectividad laboral. Un estudio en 62 docentes en la ciudad de Riobamba demostró que aquellos que mantenían actividades de ocio, actividades recreativas y sociales, buenas relaciones familiares entre otras, tenían mayor satisfacción personal y por ende se desenvolvían de mejor manera en el aspecto laboral (Mendoza et al., 2019).

CAPITULO III. METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

Cuantitativo: el enfoque cuantitativo tiene como recurso principal la recolección de los datos, una vez realizado este proceso se realiza un análisis para comprobar la hipótesis planteada en un principio estos datos se expresa numéricamente para determinar con exactitud un análisis estadístico (Hernández y torres, 2018). Al ser los niveles de nomofobia y el rendimiento laboral variables medibles, se logran cuantificar utilizando reactivos psicologicos y programas informáticos para obtener un análisis.

Tipo de investigación

Bibliográfica: Es la recopilación de información de fuentes como revistas científicas, tesis, artículos, libros, entre otros. Se indagó de diversas fuentes con el objetivo de ampliar el tema y a su vez realizar un análisis para encontrar conceptos similares o a su vez contrastar ciertos aspectos. Al revisar diversas fuentes se logra sistematizar y reflexionar utilizando la investigación científica. (Salgado, 2005).

Documental: Este tipo de investigación indaga otras investigaciones tanto teóricas como empíricas para realizar una comparación y un posterior análisis (Freire, 2020). Para realizar esta investigación se realizó una revisión de diversos artículos científicos, libros y archivos relacionados con cada una de las variables, además de una recolección de datos de los docentes de la institución

Diseño de la investigación

Transversal: Este diseño de investigación recopila, observa y analiza los datos relacionados, tiene como objetivo describir y analizar la frecuencia de una patología en un periodo de tiempo específico (Rodríguez, Mendivelso, 2018). En este caso se analizan los niveles de nomofobia y rendimiento laboral, en el periodo 2021.

No experimental: Las variables nomofobia y rendimiento laboral no fueron controladas, ni fueron intervenidas, unicamente se realizó un análisis.

Nivel de la investigación

Correlacional: Tiene como objetivo relacionar las variables y determinar el grado de relacionamiento (Hernández y Torres, 2018). Uno de los objetivos de la presente investigación es la relación entre la nomofobia y el rendimiento laboral.

Población

Para este estudio se tomó en cuenta la recolección de 60 datos clínicos de docentes de la Unidad Educativa Batzacón y once de noviembre, esta base de datos fue anónima. Se utilizaron todos los datos de la población, razón por la cual no hubo necesidad de obtener una muestra. Dentro de los datos se obtuvo mayor prevalencia del género femenino con un 65% sobre el género masculino con un 35%, con una edad promedio de 31, siendo la edad mínima de 29 y máxima de 60. En cuanto a el estado civil, el 57,7% se encuentra soltero (a), y el 42,5% es casado (a).

Hipótesis

Hipótesis nula (H_0): no existe relación entre la nomofobia y el rendimiento laboral.

Hipótesis alternativa (H_1): existe relación entre la nomofobia y el rendimiento laboral.

Métodos de análisis, y procesamiento de datos

- **Método descriptivo:** el objetivo es responder la pregunta de investigación planteada en un principio, describiendo la nomofobia y el rendimiento laboral en docentes.
- **Método teórico:** el análisis de definiciones y planteamientos teóricos que sustentan el estudio de las variables y del problema relacionado con la nomofobia y el rendimiento laboral en docentes.
- **Método empírico de medición:** uno de los objetivos es cuantificar la información por medio de los reactivos psicológicos, para obtener y determinar los niveles de las variables de estudio.
- **Método estadístico:** el objetivo de este método es obtener un procesamiento estadístico por medio del cual se identifique la frecuencia y el porcentaje de los niveles de nomofobia y del rendimiento laboral.

Técnicas

Revisión documental: Según Hurtado (2008) esta técnica se utiliza para recolectar información para posteriormente proporcionar variables que mantengan una relación directa o indirecta con el tema central, con dicha información se plantea una problemática que este caso es la presencia de nomofobia en docentes, se realizó la revisión de artículos, tesis y libros, con esto se logró realizar un análisis e interpretación para una posterior investigación y propuesta en cuanto a las soluciones frente a esta problemática.

Fichas de registro: Estos instrumentos nos permiten registrar datos de fuentes consultadas (Lolito, 2016). En este caso se registraron los datos sociodemográficos de los docentes que incluyen edad, género y estado civil. También se añaden los resultados de los instrumentos psicológicos, cuestionario de nomofobia NMP-Q, escala de rendimiento laboral individual, obtenidos de la base de datos anónima proporcionada por la institución educativa.

Los instrumentos psicológicos obtenidos de la base de datos anónima se describirán a continuación:

Cuestionario de Nomofobia NMP-Q: El cuestionario NMP-Q fue creado y validado en el 2015 por Yildirim y Correia. Este cuestionario está compuesto de 20 ítems, y está dividido por cuatro dimensiones: no poder comunicarse (6 ítems), pérdida de conexión (5 ítems), no ser capaz de acceder a la información (4 ítems) y renunciar a la comunidad (5 ítems). Las respuestas de este cuestionario utilizan una escala Likert de 7 puntos, el 1 es totalmente en desacuerdo mientras que el 7 es totalmente de acuerdo, las puntuaciones pueden variar desde los 20 y los 140 puntos, por lo tanto entre mayor sea el puntaje mayor será el grado de nomofobia, en cuanto a la calificación esta cuenta con los siguientes niveles: menor o igual a 20 representa como ausencia de nomofobia, entre 21 a 59 se considera nomofobia leve, entre 60 a 99 nomofobia moderada y finalmente los puntajes mayores a 100 representarán un nivel grave de nomofobia, en cuanto al coeficiente de Alfa de Cronbach se obtuvo un 0.90, que indica fiabilidad para su aplicación, (León et al., 2020). En cuanto a la validez se realizaron correlaciones de Pearson para determinar puntuaciones medias de los resultados en versiones en español (Calvete y Londres, 2017).

Escala de rendimiento laboral individual

La escala de rendimiento laboral individual originalmente fue compuesta por Koopmans en el idioma inglés, sin embargo Gabini y Salessi lo adaptaron al español en el 2015, la escala esta compuesta de 16 ítems, dividida en tres subescalas, la primera evaluó con 7 ítems el rendimiento de la tarea, los comportamientos contraproducentes en 5 ítems y el rendimiento en el contexto con 4 ítems (Gabini y Salessi, 2015). Las respuestas de esta escala son tipo Likert, siendo 0 nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces y 4 siempre, para la calificación de las subescalas se suman los valores de cada una de ellas y se dividen para el número de ítems, obteniendo un número promedio que se encontrará entre 0 a 4, entre mayor sea el número mayor será el rendimiento laboral y los comportamientos, siendo 0 muy bajo, 1 bajo, 2 medio, 3 alto y 4 muy alto. En cuanto a su confiabilidad, denota un valor de Alfa de Cronbach de 0.73 y 0.89, valores que reflejan fiabilidad del instrumento, por otra parte la validez es convergente (mayor a .50) (Koopmans et al., 2016).

Técnicas para el procesamiento e interpretación de datos

Una vez que los resultados se revisaron, se digitalizaron en una hoja de cálculo en Excel, en la cual se organizara la información de acuerdo a edad, género y estado civil, a esto se le sumó el resultado de los niveles de nomofobia y se dividirá de acuerdo al género, en otra tabla se ubicó a las dimensiones de rendimiento laboral con el nivel y el porcentaje posteriormente se realizó el proceso estadístico con el programa State Package for Social Sciences (SPSS) versión 25 en el que se relacionaron las dos variables para encontrar una posible correlación.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Tabla 1 Datos sociodemograficos

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	14	35
	Femenino	26	65
	Total	40	100
Rangos de edad	29 – 36	3	7,5
	37 – 44	9	22,5
	45 – 52	9	22,5
	53 - 61	19	47,5
	Total	40	100
Estado civil	Solteros/as	23	57,5
	Casados/as	17	42,5
	Total	40	100

Fuente: Unidad Educativa Batzacón y Once de Noviembre.

Análisis e interpretación de datos

La muestra esta conformada de 40 docentes de la Unidad Educativa Barzacón y Once de noviembre, con respecto al género, 65% corresponden al género masculino, siendo predominante sobre el género femenino con un 35%, en cuanto a los rangos de edad, el valor mínimo es 29, y el máximo es 60, con una media de 31,1 con una moda de 48, con una desviación estandar de 20.02.

En relación al primer objetivo específico el cual consiste en determinar el nivel de nomofobia diferenciando los resultados según el género. Los resultados se muestran en la tabla 2.

Tabla 2 Niveles de Nomofobia

Género	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	Ausencia	0	0
	Leve	5	12,5
	Moderada	6	15
	Grave	2	5
Total		13	32,5
Masculino	Ausencia	0	0
	Leve	19	47,5
	Moderado	6	15
	Grave	2	5
Total		27	67,5

Fuente: Cuestionario de nomofobia (NMP-Q) aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Batzacón y Once de noviembre.

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 2 corresponde a los diferentes niveles de nomofobia encontrados en los docentes, para ello se realizó una diferenciación según el género, en este caso el género femenino obtiene un 15% en un nivel moderado, un 12,5% en un nivel leve, finalmente un 5% en nivel moderado. Con respecto al género masculino se encontró un 47,5% en nivel moderado, un 15% en un nivel leve y finalmente un 5% en un nivel grave. En este caso se puede evidenciar una prevalencia del nivel leve en el género masculino con respecto al femenino, esto en el nivel leve, ya que en los niveles moderado y grave se pueden notar datos similares, otra característica que comparten entre los géneros es la ausencia de nomofobia.

Tabla 3 Rendimiento laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Rendimiento de la tarea	Muy bajo	0	0%
	Bajo	0	0%
	Medio	6	20%
	Alto	33	82,5%
	Muy alto	1	2,5%
Total		40	100%

	Muy bajo	13	32,5%
	Bajo	17	42,5%
Comportamientos contraproducentes	Medio	3	7,5%
	Alto	5	12,5%
	Muy alto	2	5%
Total		40	100%
	Muy bajo	0	0%
	Bajo	0	0%
Rendimiento en el contexto	Medio	0	0%
	Alto	27	67,5%
	Muy alto	13	32,5%
Total		40	100%

Fuente: Escala de rendimiento laboral aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Batzacón y once de noviembre.

Análisis e interpretación de datos

Los resultados de la tabla 3 corresponden a los niveles en las dimensiones del rendimientos laboral, en cuanto al rendimiento de la tarea el nivel alto obtuvo un 82,5%, el nivel medio un 20%, el nivel muy alto un 2,5%, los niveles bajo y muy bajo no se encontraron. En cuanto a los comportamientos contraproducentes se encontró un nivel bajo con 42,5%, nivel muy bajo con 32,5%, un nivel alto con un 12,5%, nivel medio con 7,5%, y un nivel muy alto de 5%. Finalmente el rendimiento en el contexto reportó un nivel alto con un 67,5%, un nivel muy alto con un 32,5%, el nivel muy bajo, bajo y medio no se encontraron.

En las dimensiones relacionadas con el rendimiento en la tarea y el contexto se puede notar una ausencia de niveles muy bajos y bajos, sin embargo los comportamientos contraproducentes se encuentran presentes en todos los niveles.

Para el tercer objetivo específico se realizó la correlación de los resultados obtenidos en la tabla 2 y tabla 3, de esta manera se pudo determinar el tipo de correlación que se muestra en la tabla 4.

Tabla 4 Correlación entre la nomofobia y el rendimiento laboral

	<i>M</i> (<i>DE</i>)	Nomofobia	Rendimiento de la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto
Nomofobia	2,50 (,679)	—	-,78	,09	-,78
Rendimiento en la tarea	2,85 (,483)	-,78	—	,14	,23
Comportamientos contraproducentes	1,20 (1,203)	0,9	,14	—	0,97
Rendimiento del contexto	3,35 (,483)	-0,7	,23	,09	—

Fuente: Cuestionario de nomofobia (NMP-Q) y Escala de Rendimiento Laboral en docentes de la Unidad Educativa Batzacón y once de noviembre.

Analisis e interpretación de datos

En la tabla 3 se pueden encontrar las medias y desviaciones típicas de cada una de las variables, en cuanto a la correlación se encontró una relación estadística negativa para las dimensiones de rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto, esta a su vez es media alta ($r = -,78$, $p < 0.1$), al igual que con el rendimiento en el contexto ($r = -,78$, $p < 0.1$). Lo anterior corresponde a que a mayor nivel de nomofobia, menor será el rendimiento de la tarea y del contexto. Por otra parte, en los comportamientos contraproducentes se encontró una correlación positiva ($r = ,09$), entre más altos sean los niveles de nomofobia, mayores serán los comportamientos contraproducentes en el rendimiento laboral. Los resultados encontrados permiten establecer que la nomofobia repercute en los niveles de rendimiento laboral.

Discusión

En los resultados relacionados a la nomofobia, se encuentran los siguientes datos: los hombres presentan un 47,5% en nomofobia leve a diferencia de las mujeres que presentan un 12,5%, el nivel moderado se presenta en 15%, el nivel moderado en un 5% y la ausencia de nomofobia con un 0%, esto en ambos géneros, por ende se puede notar una mayor incidencia en el género masculino, resultados similares a los del estudio de Shrivastava et al., en el 2018, India, se estudió a 310 empleados del gobierno y del sector privado, el 69,2% eran hombres y el 29,2% mujeres. En las puntuaciones finales se evidencia que los puntajes más altos de uso problemático del móvil son del género masculino, entre el 30% y 50% del uso no está destinado a actividades laborales. El uso de redes sociales por medio del teléfono reflejó un efecto negativo en el desempeño laboral.

Sin embargo en el estudio de Amador et al., México, en el 2018, se puede encontrar una ligera diferencia con respecto al género, ya que se evaluaron a 113 trabajadores de los cuales 90 no reportaron problemas con el uso del teléfono, sin embargo 13,56% de mujeres tenían problemas ocasionales y frecuentes sobre un 12,43% por parte del género masculino.

En cuanto a las dimensiones del rendimiento laboral los resultados encontrados en esta investigación son en su mayoría similares a los encontrados en el estudio de Ramos et al., 2019, que contó con la participación de 325 trabajadores. En dicho estudio no se evidencian niveles muy bajos ni bajos en la dimensión del rendimiento laboral, siendo el nivel predominante el nivel alto con un 78,5%, por otra parte en los comportamientos contraproducentes el nivel bajo es predominante con 40,3% finalmente se encuentra el rendimiento en el contexto en el cual se obtuvo un 50,5% en el nivel alto y muy alto con un 49,5%. En esta última dimensión se encuentra una ligera diferencia, ya que se obtuvo un 67,5% en el nivel alto y un 32,5% en el nivel muy alto. Se podría decir que el rendimiento laboral no muestra niveles preocupantes.

En cuanto a la correlación de la nomofobia con el rendimiento laboral en esta investigación se encontraron resultados similares a los estudios de Amador et al., se obtuvo un (-0,191) e cuanto al uso problemático del teléfono móvil, en el estudio de Shrivastava et al., (-0,152), este estudio también relacionó otras variables como la depresión, que de igual manera obtuvo

correlación negativa y Medina con (-0,312). En los tres se puede notar una relación negativa, que implica que entre mayor sea el nivel de nomofobia o uso problemático menor será el rendimiento laboral.

PROPUESTA PSICOLÓGICA PARA DISMINUIR LA NOMOFOBIA

Objetivo general

- Establecer estrategias psicológicas para disminuir la nomofobia en docentes de la Unidad Educativa Batzacón y Once de Noviembre.

Tabla 5 Ausencia de nomofobia

Estrategia	Descripción de la actividad	Desarrollo	Recursos	Responsable	Tiempo	Intervalos de aplicación
Psicoeducación (Godoy et al., 2020)	Brindar información acerca de la nomofobia	Otorgar información como causas, sintomatología, factores de riesgo y factores protectores, acerca de la nomofobia	Humano Físicos: folletos Digitales: Infografías Videos	- Jonnathan Cubiña (estudiante) - Autoaplicado (docente)	1 hora	1 vez a la semana
Favorecer la comunicación (Hospital Universitario Clínic Barcelona, 2019)	Promover la comunicación con la familia, compañeros de trabajo y amigos	Explicar la importancia del diálogo, y la escucha activa, motivar a los docentes a buscar momentos para dialogar acerca de cualquier tema	Humano Digitales: infografías Imágenes	- Jonnathan Cubiña (estudiante) - Autoaplicado (docente)	20 minutos	1 vez a la semana

Tabla 6 Nivel leve y moderado de nomofobia

Estrategia	Descripcion de la actividad	Desarrollo	Recursos	Responsable	Tiempo	Intervalos de aplicación
Exposición Gradual (Barlow, 2022)	consiste en exponer al paciente a sus miedos más intenso, y por medio del acompañamiento psicológico y las técnicas de afrontamiento, podrá perder el miedo a dichos estímulos.	Se alejará progresivamente del dispositivo móvil. El objetivo es que pierdas el miedo a permanecer sin el smartphone, por ello se expondrá a esta situación de una forma segura y periódica	- Humano - Físicos: folletos - Digitales: Infografías Videos	- Jonnathan Cubiña (estudiante) - Autoaplicado (docente)	1 hora	2 veces a la semana
Fijar límites (García et al., 2015)	Reducir el tiempo que se emplea para el uso del dispositivo	La persona debe establecer un límite de tiempo para utilizar el teléfono, si existe más tiempo libre, debe desarrollar una lista con actividades que pueda realizar durante este tiempo	- Humanos - Físicos: Una hoja de papel Un esfero	- Jonnathan Cubiña (estudiante) - Autoaplicado (docente)	10 minutos	3 veces a la semana
Estimular el autocontrol (Delgado Henríquez, 2021)	Destacar la importancia del control frente el uso del teléfono móvil	Se presenta a los docentes 10 ventajas y 10 desventajas acerca del uso del teléfono móvil, para que de esta manera logren conscientizar su uso, en especial frente a la presencia de patologías como la nomofobia.	- Humanos - Físicos: Videos Infografías	- Jonnathan Cubiña (estudiante) - Autoaplicado (docente)	40 minutos	3 veces a la semana

Tabla 7 Nivel grave

Estrategia	Descripcion de la actividad	Desarrollo	Recursos	Responsable	Tiempo	Intervalo de aplicación
Fijar límites (García et al., 2015)	Controlar el tiempo que se emplea en el dispositivo	Se brindan herramientas para controlar el tiempo, también se pueden proponer otro tipo de actividades alternativas durante el tiempo libre	Humanos Físicos: Una hoja de papel Un esfero	- Jonnathan Cubiña (estudiante) - Autoaplicado (docente)	10 minutos	4 veces a la semana
Exposición Gradual (Barlow, 2022)	consiste en exponer al paciente a sus miedos más intenso, y por medio del acompañamiento psicológico y las técnicas de afrontamiento, podrá perder el miedo a dichos estímulos.	Se alejará progresivamente del dispositivo móvil. El objetivo es que pierdas el miedo a permanecer sin el smartphone, por ello se expondrá a esta situación de una forma segura y periódica	Humano Físicos: folletos Digitales: Infografías Videos	- Jonnathan Cubiña (estudiante) - Autoaplicado (docente)	1 hora	2 veces a la semana
Estimular el autocontrol (Delgado y Henríquez, 2021)	Educar a los docentes acerca del autocontrol sobre el uso del dispositivo.	Se realiza un árbol de problemas y soluciones con respecto a la falta de control a la hora de utilizar el dispositivo	Humanos Digitales: Videos Infografías	- Jonnathan Cubiña (estudiante) -Autoaplicado (docente)	40 minutos	4 veces a la semana
Entrenamiento en habilidades sociales (García et al., 2019)	Aumentar las habilidades de desarrollo interpersonal	Se les pide a los docentes que imaginen diferentes escenarios en los cuales podrían ayudar a otros, entre grupos de tres personas deben explicar la situación y como la llevarían a cabo con otros desconocidos	Humanos	- Jonnathan Cubiña (estudiante) - Autoaplicado (docente)	30 minutos	4 veces a la semana

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se encontró que los niveles de nomofobia en cuanto al género femenino es predominante el nivel leve, mientras que en los hombres el nivel predominante es el moderado, sin embargo todos los individuos tenían nomofobia.
- En cuanto a los niveles de las dimensiones de rendimiento laboral, se encontró que el rendimiento de la tarea es alto sin encontrarse niveles bajos ni muy bajos. En los comportamientos contraproducentes se encuentra una predominancia del nivel bajo. En el rendimiento en el contexto se halla un nivel alto, sin encontrarse resultados para el nivel medio, bajo y muy bajo. Estos resultados reflejarían que no existen casos de bajo rendimiento laboral sin embargo, si existen resultados en todos los niveles en comportamientos contraproducentes lo cual podría perjudicar el rendimiento laboral.
- Para la correlación entre la nomofobia y los niveles de rendimiento laboral se utilizó la correlación de Pearson, con una significancia estadística que al ser menor que 0.05 afirma la hipótesis establecida. Esta correlación fue negativa, por lo cual entre mayor sea el nivel de nomofobia, menor será el rendimiento en la tarea y el contexto.
- Se recopilieron estrategias psicológicas para los docentes frente a la nomofobia, el objetivo es brindar conocimiento acerca de las causas, consecuencias, y sintomatología y a su vez brindar herramientas para el mitigar los efectos negativos de la nomofobia.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los docentes de la Unidad Educativa Batzacón y once de noviembre, un taller de psicoeducación, en el cual se establezcan las diferencias de los síntomas en niveles leves y moderados.
- Mejorar el clima laboral con el fin de mejorar los aspectos relacionados con la satisfacción personal.
- Es necesario el desarrollo de estudios longitudinales de la nomofobia, para establecer cuales son los factores de causalidad, y por ende desarrollar protocolos orientados a la prevención de la nomofobia.
- Realizar estudios en población adulta, ya que la mayoría de estudios acerca de la nomofobia se centran en los adolescentes y adultos jóvenes, esto permitirá ampliar la perspectiva acerca del género y la edad para establecer cuales son los grupos de riesgo frente esta problemática.
- Realizar talleres de seguimiento con el objetivo de reforzar las técnicas propuestas y así afianzar aspectos positivos y adecuados hábitos personales.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, C. (2018). Intolerancia a la incertidumbre y nomofobia en adultos emergentes (Doctoral dissertation), Universidad Argentina de la Empresa. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/7414>
- Álvarez-Cabrera, P. L., Parra Carvallo, R. F., Jerez Hamdan, R. E., & Arias Laura, C. G. (2021). Niveles de Nomofobia y Phubbing en estudiantes de la Universidad Santo Tomás de la Ciudad de Arica. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 22(22), 91-108.
- Amado-Rincon, L. P., Quitian, M. S., & Barrientos-Monsalve, E. J. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander–Coagronorte Ltda. *Revista CONVICCIONES*, 6(12), 74-83.
- Amador Licona, N., Aguirre García, M., Anguiano Peña, N., & Guízar Mendoza, J. M. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova scientia*, 10(21), 423-440.
- Arévalo Flores, C., & Medina Bustamante, W. F. (2020). Análisis de la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2019.
- Asociación Psicoanalítica Mexicana (2018). El 33% de los mexicanos padecen nomofobia. <https://asociacionpsicoanaliticamexicana.org/el-33-de-los-mexicanos-padece-nomofobia/>
- Bacusoy Muñoz, J. R. (2020). La nomofobia y su relación en los trastornos psicosociales en los estudiantes de enfermería. Universidad Estatal Península de Santa Elena 2020 (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2020).
- Barraza Macías, A. (2020). Nomofobia (miedo a perder el celular). Su concepto y medicion. Buenos Aires, Argentina: Editorial Autores de Argentina.
- Barrios-Borjas, D. A., Bejar-Ramos, V. A., & Cauchos-Mora, V. S. (2017). Uso excesivo de Smartphones/teléfonos celulares: Phubbing y Nomofobia. *Revista chilena de neuropsiquiatría*, 55(3), 205-206. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?Pid=S0717-92272017000300205&script=sci_arttext
- Calvete, E., & Londres, U. (2017). Adaptación al español del cuestionario Nomophobia Questionnaire (NMP-Q) en una muestra de adolescentes. *Actas Esp Psiquiatr*, 45(4), 137-44. https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Gonzalez-Cabrera/publication/318852218_Original_Adaptation_of_the_Nomophobia_Questionnaire_NMP-Q_to_Spanish_in_a_sample_of_adolescents/links/5a1292e7458515cc5aa9e361/Original-Adaptation-of-the-Nomophobia-Questionnaire-NMP-Q-to-Spanish-in-a-sample-of-adolescents.pdf
- Capilla Garrido, E., & Cubo Delgado, S. (2017). Phubbing. Conectados a la red y desconectados de la realidad. Un análisis en relación al bienestar psicológico. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 50,173-185.

- Castelló, E. P., & Ponce, A. C. (2020). Nuevas adicciones: nomofobia o el “¡no sin mi móvil!”. *Gaceta internacional de ciencias forenses*, (36), 41-45.
- Chotpitayasunondh, V. y Douglas, KM (2016). Cómo el "phubbing" se convierte en la norma: los antecedentes y las consecuencias del desaire a través de un teléfono inteligente. *Las computadoras en el comportamiento humano*, 63, 9-18.
- Chotpitayasunondh, V., & Douglas, K. M. (2018). The effects of “phubbing” on social interaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(6), 304-316.
- Cuba Carbajal, N., Mohamed Mohamed Mehdi, H., & Pacheco Pumaleque, A. A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Conrado*, 16(72), 278-285. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100278
- Díaz, L., González, Y., Álvarez, A., Díaz, D., Torres, D., Otero, A., PRESENCIA DE NOMOFobia EN LOS ESTUDIANTES DEL CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL DE CRUCES, DE LA UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS. Recuperado de <https://cedro2022.sld.cu/index.php/cedro2022/2022/paper/viewPDFInterstitial/86/63>
- Delgado Benavides, J. C., & Henríquez Coronel, M. A. (2021). Importancia del autocontrol docente frente al rol profesional . *Polo del conocimiento*, 157. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2545/5316>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. Díaz Miranda, N., & Extremera Pacheco, N. (2020). Inteligencia emocional, adicciones al smartphone y malestar psicologico como predictores de la nomofobia en adolescentes. Editorial UNIVERSIDAD DE ALMERÍA. <Http://ojs.ual.es/ojs/index.php/KASP/article/view/3195>
- Díaz Miranda, N., & Extremera Pacheco, N. (2020). Inteligencia emocional, adicción al smartphone y malestar psicológico como predictores de la nomofobia en adolescentes.
- Espinosa Andrea Y., & Espin Amy A. (2021). Nomofobia y rendimiento académico en estudiantes de Servicios Asistenciales de Salud. Instituto Superior Tecnológico Riobamba, 2021 (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo). <Http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7888>
- Felix, V., Mena, L., Ostos, R., & Acosta, M. (2017). Nomofobia como factor nocivo para los hábitos de estudio. *Revista de Filosofía y Cotidianidad*, 3(6), 23-29.
- Fernández, R., (2021). Número de usuarios de smartphones a nivel mundial desde 2016 hasta 2021. Statista. <https://es.statista.com/estadisticas/636569/usuarios-de-telefonos-inteligentes-a-nivel-mundial/>
- Flores Montenegro, M. T. D. C. (2019). Nomofobia en relación al bajo rendimiento académico en estudiantes de medicina.

- Gabani, S. (2018). Potenciales predilectores del rendimiento laboral (1era Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: UAI, Editorial, editorial Teseo.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53736>
- García F., Portillo J., Romo J., Benito M., (2015). Nativos digitales y modelos de aprendizaje. Universidad de País Vasco, Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). [efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://ceur-ws.org/Vol-318/Garcia.pdf](http://ceur-ws.org/Vol-318/Garcia.pdf)
- González, Z. Y. G., Quintana, D. V., & Zavala, H. A. (2018). IMPULSIVIDAD, ANSIEDAD, MEMORIA DE TRABAJO Y ATENCIÓN EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS CONSUMIDORES DE CANNABIS, CON USO PROBLEMÁTICO DE INTERNET Y CON NOMOFOBIA. *JÓVENES EN LA CIENCIA*, 4(1), 489-492.
- García-Umaña, D. A., de Casas Moreno, P., & Paramio-Pérez, G. (2018). Nomofobia: La influencia del determinismo recíproco en la sociedad del conocimiento. *EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN MEDIADA*. Recuperado de: https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=NVd7DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA113&dq=nomofobia&ots=9SjB0_r2fC&sig=LXJhVFONGEY1nzhYmCZ21nmw6No
- Guzmán, J. (2019). Técnicas de Investigación de Campo. Unidad de Apoyo para el Aprendizaje. <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html>
- Guzmán-Narciso, G. A., Sánchez-García, W., Placencia-Medina, M. D., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Huaita, D. M., & Luza, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
- Hurtado, J. (2008). Guía para la comprensión Holística de la ciencia, Unidad III, Capítulo 3, PP. 66 45 a 65 [Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092769/cap03.pdf>]
- Jaénz Díaz, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619. <https://content.iospress.com/articles/work/wor2237>

- León Mejía, A., Calvete, E., Patino-Alonso, C., Machimbarrena, J. M., & González-Cabrera, J. (2020). Cuestionario de Nomofobia (NMP-Q): Estructura factorial y puntos de corte de la versión española. *adicciones*, 33(2), 137-148.
- León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. [Http://www.scielo.org.bo/scielo.php?Pid=\\$2071-081X2018000200003&script=sci_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?Pid=$2071-081X2018000200003&script=sci_abstract&tlng=en)
- Lotito, F. (2016). Test psicológico y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *Revista Academia Negocios*, 1 (2), 80-90. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5608/560863081003/html/index.html>
- Luy, C., Gamero, A. M., Lopez, J. G., & Escarcena, R. E. T. (2020). Nomofobia: Adicción tecnológica en universitarios. *Studium Veritatis*, 18(24), 43-69. Recuperado de <https://studium.ucss.edu.pe/index.php/SV/article/view/313>
- Martínez, J. B. G. (2018). Mobbing y rendimiento laboral en personal obrero. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 2(4), 110-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097564>
- Matas, D. (2006). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. España: Pearson Editores.
- Mathey, A. (2017). Dependencia al celular entre los estudiantes de la facultad de educación de una universidad de Chiclayo, 2016 [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3074>
- Matoza, M. & Carballo, M. (2016). Nivel de nomofobia en estudiantes de medicina de Paraguay, año 2015. *FELSOCEM*, 21(1), 28- 29. <https://www.cimel.felsocem.net/index.php/CIMEL/article/view/624>
- Medina, W., Arévalo C., (2019). Adicción a las redes sociales y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la cadena comercializadora agroquímicos agromedina chota, 2019. Facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de administración. Universidad Peruana Unión. [efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2251/Willian_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2251/Willian_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312.
- Morilla, J. L., Vieira, G. C., Dantas, C. N., Cassago, R. M., Pucci, S. H. M., & Gobbi, D. R. (2020). Nomofobia: uma revisão integrativa sobre o transtorno da modernidade. *Revista de Saúde Coletiva da UEFS*, 10(1), 116-126. Recuperado de <http://periodicos.uefs.br/index.php/saudecoletiva/article/view/6153>

- Neill, D., & Cortez, L. (2017). Procesos y fundamentos de la investigación científica. Machala: UTMACH.<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Niño rojas, v. M. (2011). Metodología de la investigación diseño y ejecución (1a. Ed.). Bogotá: Ediciones de la u.
- Núñez, J. A. L., Soto, N. C., Belmonte, J. L., & García, A. M. R. (2020). Nomofobia: análisis de su prevalencia en futuros docentes. In La tecnología como eje del cambio metodológico (pp. 863-866). UMA Editorial.
- Omar, A.(2010). Comportamientos extra papel: De la colaboración a la transgresión. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 29(1), 32-53.
- Omar, A.; Vaamonde, J. D. & Uribe Delgado, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: Diseñoyvalidación de una escala. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 8(2), 249-265.
- Pavithra, M. B., & Madhukumar, S. (2015). A study on nomophobiamobile phone dependence, among students of a medical college in Bangalore. National Journal of Community Medicine, 6(3), 340–344
- Paipay J. (2015). Relación entre la gestión administrativa y el desempeño del personal administrativo en las instituciones educativas públicas de Surco, UGEL 7, 2014.
- Pedraza, E., Amaya G., Conde M., (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Ramírez Rodríguez, A. A. (2019). La nomofobia en alumnas de secundaria del programa vacacional de la IE Argentina del Cercado de Lima, periodo 2019.
- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M., & Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Revista Digital de Postgrado, 8(2), e163. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. Revista médica sanitas, 21(3), 141-146.
- Rosen, L., Gabriel, D., (2012). iDisorder: Understanding our obsession with technology and overcoming its hold on us, hardcover – Bargain Price. Recuperado de: <https://goo.gl/F9kB8h>
- Ruíz M., Serrano D., Rubio M., Ferrer O., (2021). Nomofobia entre adolescentes: revisión bibliográfica de factores de riesgo, España. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/nomofobia-entre-adolescentes-revision-bibliografica-de-factores-de-riesgo/>
- Salazar, M. J. M., Patricia, G. P. M., Tixe, L. E. G., Manzano, F. A. C., Ayerve, V. R., Moreta, M. A. M., & Trujillo, E. V. F. (2019). Hábitos de Vida sobre el Rendimiento

Laboral de los Docentes del instituto Tecnológico Superior Riobamba en el Período Mayo-Octubre 2017. *Ciencia Digital*, 3(2.1), 23-38.

- Salgado, E. (2005) Guía para realizar una investigación bibliográfica. Recuperado de: https://www.academia.edu/34403361/Guia_para_Realizar_una_Investigacion_Bibliografica
- Sampieri, R., Fernández, C. Y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación* (sexta ed.). McGraw-HILL. [Https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf)
- Samaha, M., & Hawi, N. S. (2016). Relationships among smartphone addiction, stress, academic performance, and satisfaction with life. *Computers in Human Behavior*, 57, 321–325. [Https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563215303162](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563215303162)
- Shrivastava, A., Sharma, MK y Marimuthu, P. (2018). La adicción a Internet en el lugar de trabajo y su implicación en el estilo de vida de los trabajadores: exploración desde el sur de la India. *Revista asiática de psiquiatría*, 32, 151–155. doi:10.1016/j.ajp.2017.11.014
- Torres-Salazar, Q., Ramírez-Gurrola, A., Castañón-Alvarado, M., Aroña-Campos, A., Betancourt-Araujo, A., Carrillo-Cisneros, M. F., ... & de la Cruz, B. C. (2018). Asociación entre nomofobia e indicadores de inteligencia en estudiantes de educación superior. *Revista internacional de investigación en adicciones*, 4(2), 19-24.
- Torres, O. (2022). Padecer nomofobia grave incrementa 85% el uso ilegal del teléfono al conducir. *Expansión, Vida Arte*. Recuperado de <https://expansion.mx/vida-arte/2022/04/06/nomofobia-grave-incrementa-uso-ilegal-del-telefono-conducir#:~:text=La%20nomofobia%2C%20una%20de%20las,y%20las%20de%20los%20dem%C3%A1s>.
- UNICEF. (2021). Como cuidar tu salud mental en tiempos de pandemia. <https://www.unicef.org/ecuador/historias/c%C3%B3mo-cuidar-tu-salud-mental-entiempos-de-pandemia>
- Valdiviezo Ramos, (2022) Estilos de crianza y adicción al internet en estudiantes de bachillerato. Unidad Educativa Simón Rodríguez. Riobamba, 2022 (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9247>
- Vázquez Gavilanes, M. P. (2021). Factores protectores y de riesgo en el uso de redes sociales en adolescentes (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).
- Vicario, A. P., & Roncero, C. I. (2019). Dificultades en las relaciones interpersonales y Fear of Missing Out: ¿predictores del riesgo de adicción a las redes sociales?. *Revista de Psiquiatría Infanto-Juvenil*, 36(3), 6-20. Recuperado en <http://www.aepnya.eu/index.php/revistaaepnya/article/view/297>

- Villavicencio, J. C., Álava, V. P. C., & Loor, M. G. T. LA CIBERADICCIÓN EN LA CONDUCTA DE LOS ESTUDIANTES Autores e infomación del artículo. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/ciberadiccion-estudiantes.html>
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Zans Castellón, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN–Managua en el período 2016 (Doctoral dissertation), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Cuestionario nomofobia

Cuestionario de Nomofobia (NMP-Q)

Instrucciones: A continuación, se expresan varias respuestas posibles a cada uno de los 20 ítems. Marque con una X la casilla que mejor refleje su situación actual.

Niveles de Escala	Valores
Totalmente en desacuerdo	1
Medianamente en desacuerdo	2
Poco en desacuerdo	3
Ni de acuerdo ni desacuerdo (indiferente)	4
Poco de acuerdo	5
Medianamente de acuerdo	6
Totalmente de acuerdo	7

ITEMS	ESCALA						
	1	2	3	4	5	6	7
1 Me sentiría incómodo/a sin acceso constante a la información a través de mi smartphone.							
2 Me sentiría irritado/a si no pudiera consultar información a través de mi smartphone cuando quisiera.							
3 Estaría nervioso/a si no pudiera obtener noticias (eventos, clima, etc.) a través de mi smartphone.							
4 Estaría irritado/a si no pudiera usar mi smartphone y sus aplicaciones cuando quisiera.							
5 Me asustaría quedarme sin batería en mi smartphone.							
6 Entraría en pánico si me quedara sin saldo o sobrepase el límite mensual de datos.							
7 Si me quedara sin señal de cobertura de datos o no pudiera conectarme al Wi-Fi, comprobaría constantemente si tengo señal o pudiera encontrar una red de Wi-Fi.							
8 Si no pudiera utilizar mi smartphone, tendría miedo de quedarme tirado/a en alguna parte.							
9 Si estuviera un rato sin comprobar mi smartphone, tendría deseos de poder mirarlo.							
10 Estaría inquieto/a por no poder comunicarme instantáneamente con mi familia y/o amigos.							
11 Estaría preocupado/a porque mi familia y/o amigos no podrían contactar conmigo.							
12 Estaría 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 Estaría nervioso/a por no poder saber si alguien ha intentado contactar conmigo.							
15 Estaría inquieto/a por haber dejado de estar constantemente en contacto con mi familia y/o amigos.							
16 Estaría nervioso/a por estar desconectado/a de mi identidad virtual.							
17 Estaría incómodo 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 comprobar mis notificaciones de actualizaciones de mis contactos y redes en línea.							
19 Me agobiaría por no poder comprobar si tengo nuevos mensajes de correo electrónico.							
20 Me sentiría raro/a porque no sabría qué hacer.							

Escala de Rendimiento Laboral Individual

Koopmans et al. (2013)

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de los siguientes planteamientos y responda marcando con una “X” la respuesta que considere más viable según su opinión. Recuerde ser objetivo al responder:

No.	ITEMS	Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
	Rendimiento en la tarea			
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios			
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas			
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes			
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran			

5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr			
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados			
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo			
	Comportamientos contraproducentes	Siempre (0)	A veces (1)	Nunca (2)
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el			
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo			
10	Agrandé los problemas que se presentaron			
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas			
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre			
	Rendimiento en el contexto	Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma			
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas			
15	Participé activamente de las reuniones laborales			
16	Mi planificación laboral fue óptima			