

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Análisis de la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral
en los colaboradores de la cadena comercializadora de
agroquímicos Agromedina Chota, 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios
Internacionales

Autor:

Clarita Arévalo Flores

Willian Floirian Medina Bustamante

Asesor:

Mtro. Amado Arce Cobeñas

Tarapoto, Diciembre del 2020

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

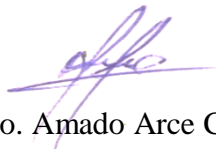
Mtro. Amado Arce Cobeñas, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “Análisis de la Adicción a las redes sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2019”, constituye la memoria que presentan los Bachilleres Willian Floirian Medina Bustamante y Clarita Arévalo Flores, para aspirar al título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad de la autora, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 23 días del mes de diciembre del año 2020.



Mtro. Amado Arce Cobeñas

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 23 días, del mes de diciembre del año 2020, siendo las 7:30 a.m, se reunieron en el salón de grados y títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Mario Manuel Siles Nates, y los demás miembros siguientes Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra, secretario, Mtro. David Troya Palomino, Mtra. Kelita Guillen Lopez vocales; y Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

"Análisis de la Adición a las redes Sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos agromedina Chota, 2019"

Presentada por el/los Bachiller/es:

Clarita Arévalo Flores y Willian Florian medina Bustamante

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Lic. Administración y Negocios Internacionales

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el Jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller: Clarita Arévalo Flores

.....Aprobada.....por...Mayoría.....

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (15)

Bachiller: Willian Florian medina Bustamante

.....Aprobada.....por...Mayoría.....

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (15)

El presidente del Jurado solicitó al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizó la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.

----- Presidente	 ----- Secretario	----- Asesor
----- Vocal		----- Vocal
----- Candidato		----- Candidato

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

Dedicatoria

A mis queridos padres, quienes con amor y apoyo me ayudaron para llegar a cumplir esta meta, a mis hijos quienes son mi motivación y hacen que nunca me rinda y que me esfuerce por ser un ejemplo para ellos.

Arévalo Flores Clarita

A mi esposa Verónica, por el amor, apoyo incondicional, motivación durante mi formación profesional y por estar junto a mí durante la travesía de mi formación profesional.

Medina Bustamante Willian Floirian

Agradecimiento

A Dios por la vida, la salud, el cuidado, la fortaleza en cada momento de nuestras vidas y por darnos sabiduría para la culminación de esta tesis.

A nuestro asesor Mtro. Amado Arce Cobeñas por sus orientaciones y consejos brindados en el proceso de desarrollo de la investigación.

A los representantes de la empresa Agromedina por facilitarnos realizar nuestro trabajo.

Tabla de contenido

Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	v
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Índice de anexos	xii
Resumen	13
Abstract	14
CAPÍTULO I	15
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Descripción de la situación problemática	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general.....	18
1.2.2 Formulación de los problemas específicos.	18
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación y viabilidad del estudio.....	20
1.4.1 Relevancia social.....	20
1.4.2 Relevancia teórica.	20
1.4.3 Relevancia metodológica.....	20
1.4.4 Viabilidad	21
CAPÍTULO II	22

MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	25
2.2 Bases teóricas	28
2.2.1. Adicción a las redes sociales.	28
2.2.2. Características de la adicción a las redes sociales.....	29
2.2.3. Tipos de redes sociales.	30
2.2.4. Dimensiones de la adicción a las redes sociales.	33
2.2.5. Desempeño laboral.....	34
2.2.6. Importancia del desempeño.	37
2.2.7. Dimensiones del desempeño.....	38
2.2.8. Teorías de la conducta en la organización y su relacion con el desempeño.....	39
2.3 Marco bíblico filosófico.....	40
2.4 Marco conceptual o términos	41
CAPÍTULO III.....	43
DISEÑO METODOLÓGICO	43
3.1. Tipo de estudio	43
3.2. Diseño de la investigación	43
3.3. Población y muestra.....	44
3.3.1. Delimitación espacial.	44
3.3.2. Población.	45
3.3.2. Muestra.	45

3.4 Operacionalización de las variables	46
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS Y DISCUSIONES	49
4.1. Análisis de fiabilidad de instrumentos.....	49
4.2. Análisis de las variables sociodemográficas	49
4.3. Niveles de adicción a las redes sociales y desempeño laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	51
4.4. Análisis de la saliencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	53
4.5. Análisis del cambio de humor de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	54
4.6. Análisis de la tolerancia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	55
4.7. Análisis del síndrome de abstinencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	56
4.8. Análisis del conflicto de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	57
4.9. Análisis de la recaída de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	58
4.10. Análisis de la iniciativa laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	59

4.11. Análisis del trabajo en equipo de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	60
4.12. Análisis de la cooperación de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020	61
4.12. Discusiones	62
CAPÍTULO V	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
5.1. Conclusiones	63
5.2. Recomendaciones	66
Referencias	70
Anexos.....	79

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variables</i>	39
Tabla 2. <i>Análisis de fiabilidad del instrumento</i>	42
Tabla 3. <i>Perfil sociodemográfico</i>	43
Tabla 4. <i>Niveles de adicción a las redes sociales</i>	44
Tabla 5. <i>Nivel de desempeño laboral</i>	45
Tabla 6. <i>Nivel de saliencia</i>	46
Tabla 7. <i>Nivel de cambio de humor</i>	47
Tabla 8. <i>Nivel de tolerancia</i>	48
Tabla 9. <i>Nivel de síndrome de abstinencia</i>	49
Tabla 10. <i>Nivel de conflicto</i>	50
Tabla 11. <i>Nivel de recaída</i>	51
Tabla 12. <i>Nivel de iniciativa</i>	52
Tabla 13. <i>Nivel de trabajo en equipo</i>	53
Tabla 14. <i>Nivel de cooperación</i>	54

Índice de figuras

Figura 01. <i>Dimensiones de la adicción a las redes sociales</i>	28
Figura 02. <i>Diseño de la investigación</i>	37
Figura 03. <i>Análisis de la adicción a las redes sociales</i>	44
Figura 04. <i>Análisis del desempeño laboral</i>	45
Figura 05. <i>Análisis de la saliencia</i>	46
Figura 06. <i>Análisis del cambio de humor</i>	47
Figura 07. <i>Análisis de la tolerancia</i>	48
Figura 08. <i>Análisis del síndrome de abstinencia</i>	49
Figura 09. <i>Nivel del conflicto</i>	50
Figura 10. <i>Análisis de recaída</i>	51
Figura 11. <i>Análisis de la iniciativa</i>	52
Figura 12. <i>Análisis del trabajo en equipo</i>	53
Figura 13. <i>Análisis de la cooperación</i>	54

Índice de anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia.....	63
Anexo 02. Cuestionario.....	65
Anexo 03. Carta de autorización	70
Anexo 04. Validacion de expertos.....	71

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue describir la adicción a las redes sociales y del desempeño laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, siendo una investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal, para esta investigación se utilizaron los instrumentos Inventario de Adición a las Redes Sociales de MeyVa creado por Mendoza y Vargas (2016), dicho instrumento está estructurado por 6 dimensiones que fue diseñado con la técnica de likert con un total de 42 items. Esta variable se califica en una escala del 1 al 5, siendo el número 1 (siempre) y el número 5 (nunca), las mismas que se utilizarán en este estudio facilitando el llenado del cuestionario y la interpretación de la información. Por otra parte el instrumento del desempeño laboral fue creado por Guerrero (2014), es un instrumento estructurado por cuatro dimensiones y 14 items, y su variable se califica del 1 al 5, siendo 1 (Nunca) y el número 5 (Siempre). Llegamos a los siguientes resultados y conclusiones: después de haber recogido y procesado los datos presentamos los resultados se llegó a la conclusión que: en cuanto a la adicción a las redes sociales los colaboradores muestran un nivel bajo en un 50%, moderado en un 40% y alto en un 10% y para el desempeño laboral los colaboradores muestran un nivel bajo de 10%, moderado en un 17,5% y alto en un 72,5%.

Palabras clave: Adicción a las redes sociales, desempeño laboral, cooperación de los colaboradores, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of this research was to describe the addiction to social networks and the job performance of the collaborators of the agrochemical marketing chain Agromedina Chota, 2020, being a descriptive type research, of non-experimental cross-sectional design, for this research The MeyVa Social Network Addition Inventory instruments created by Mendoza and Vargas (2016) were used, this instrument is structured by 6 dimensions that was designed with the Likert technique with a total of 42 items. This variable is rated on a scale of 1 to 5, with number 1 (always) and number 5 (never) being the same that will be used in this study, facilitating the completion of the questionnaire and the interpretation of the information. On the other hand, the job performance instrument was created by Guerrero (2014), it is an instrument structured by four dimensions and 14 items, and its variable is rated from 1 to 5, with 1 (Never) and number 5 (Always). We reach the following results and conclusions: after having collected and processed the data, we present the results, it was concluded that: regarding the addiction to social networks, the collaborators show a low level of 50%, moderate by 40%. % and high by 10% and for job performance, employees show a low level of 10%, moderate at 17.5% and high at 72.5%.

Keywords: Addiction to social networks, work performance, cooperation of employees, teamwork.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la situación problemática

Haciendo referencia al informe emitido por We Are Social y Hootsuite (2019), revela que en la actualidad más de 4 mil millones de personas de todo el mundo están en constante uso del internet, tanto en sus hogares como en sus centros laborales y en sus últimas informaciones dan a conocer que casi 250 millones de nuevos consumidores se vincularon por primera vez en el 2017. El uso de las redes sociales continúa su desarrollo de manera fuerte e imparable esto con la llegada de las nuevas aplicaciones de redes sociales. El número de consumidores de internet en el año 2018 es de 4.021 mil millones, aumentando en un 7% más que el año antecesor, además la cantidad de adquisidores de celulares en el año 2018 es de 5.135 millones, un 4 por ciento más que el año anterior.

En nuestro país El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2014) sustentó que el Ministerio de Salud (MINSA, 2012) dio a conocer un promedio de 190 casos de jóvenes peruanos con problemas de adicción a la web; incrementándose esta cifra a 201 casos por adicción a diferencia del año 2013, casos alarmantes que han ido en aumento hasta la fecha.

Estos datos son alarmantes y también implican a los colaboradores de las diferentes empresas quienes se ven atrapados en esta ola del uso de las redes sociales, afectando los diferentes aspectos de sus vidas tanto en el plano laboral como en el plano familiar.

En cuanto al desempeño laboral es una preocupación constante por los responsables de la gestión de las organizaciones a nivel mundial, Pedraza, Amaya y Conde (2010), indican que el ritmo que tienen las organizaciones a nivel mundial ha llevado a que las organizaciones

gestionan mejor sus talentos humanos y cada vez se generen nuevas maneras de medir el desempeño del personal con la finalidad de gestionar sus potencialidades.

Es por ellos las organizaciones buscan propiciar un ambiente adecuado en el cual los colaboradores desarrollen sus actividades y potencialidades de la mejor manera dando como resultado un buen desempeño laboral.

Altamirano y Ocejo (2017), en referencia al desempeño laboral en el Perú, el cual no es ajeno a la realidad que viven las organizaciones en otras naciones, nosotros también buscamos estrategias mejores para medir el desempeño laboral y que el desarrollo de las actividades por parte de los colaboradores no difiera de la planeación que se hizo de sus labores.

Se rescata la importancia de conocer el desempeño, con la finalidad de determinar si la organización está en camino a lograr los objetivos trazados o hay que aplicar medidas correctivas.

La comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, cuya actividad principal es la comercialización de agro químicos para el sector agrario de la zona nor oriental del Perú, no es ajena a esta realidad que se vive respecto a la ola del uso de la tecnología, los colaboradores con los que cuenta la empresa son en su gran mayoría jóvenes y son los que están más expuestos a caer en la adicción a las redes sociales, está claro que una cosa es estar en la empresa cumpliendo las horas de trabajo y otra muy distinta es estar trabajando; tras una entrevista con los administradores de la empresa manifiestan haber notado a algunos de sus colaboradores enganchados por medio de sus dispositivos a las redes sociales durante el horario de trabajo, incluso se han captado a algunos colaboradores que no prestan la atención debida a los clientes a causa de estar pendientes a sus redes sociales; estos incidentes ha llevado a producir llamadas de atención, en algunos casos se han notado cambios de humor en los colaboradores, durante

algunas reuniones se ha captado colaboradores que están pendientes de las actualizaciones o comentarios que pueden hacer a alguna publicación; esto genera un problema y surge la necesidad por saber el nivel de adicción a las redes sociales en los colaboradores.

La cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, tiene por visión, ser una empresa reconocida en la zona nor oriental del país, apoyando al sector agrario, con un buen trato al cliente y asesoramiento en temas agrarios para apoyar el crecimiento en el sector agrario del país; tras la reunión con los administradores de la empresa se determinó que no se podría cumplir con este objetivo si no se cuenta con colaboradores con un buen desempeño en sus funciones y que no se cuenta con una herramienta adecuada para la medición del desempeño laboral, en algunos casos se ha notado a colaboradores que han presentado disminución en sus rendimientos y preocupa que esto vaya en aumento; en cuanto a la iniciativa hay colaboradores que están pendientes que se les diga que hacer no mostrando iniciativa propia para la realización de las actividades, se ha observado a colaboradores que prefieren realizar labores de manera independiente sin realizar trabajo en equipo y sin muestra de cooperación.

Considerando lo antes expuesto se presenta la necesidad por parte de las personas responsables de la gestión de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota por conocer cómo está el nivel de adicción a las redes sociales y el desempeño laboral en sus colaboradores y se presenta la investigación: “Análisis de la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la cadena Comercializadora de Agroquímicos Agromedina Chota, 2020.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es el nivel de adicción a las redes sociales y del desempeño laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?

1.2.2 Formulación de los problemas específicos.

- a. ¿Cuál es el nivel de saliencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?
- b. ¿Cuál es el nivel de cambio de humor de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?
- c. ¿Cuál es el nivel tolerancia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?
- d. ¿Cuál es el nivel de síndrome de abstinencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?
- e. ¿Cuál es el nivel de conflicto de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?
- f. ¿Cuál es el nivel de recaída de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?
- g. ¿Cuál es el nivel de iniciativa laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?
- h. ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?

- i. ¿Cuál es el nivel de cooperación de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general.

Describir la adicción a las redes sociales y del desempeño laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos.

- a) Describir la saliencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
- b) Describir el cambio de humor de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
- c) Describir la tolerancia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
- d) Describir el síndrome de abstinencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
- e) Describir el conflicto de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
- f) Describir la recaída de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
- g) Describir la iniciativa laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
- h) Describir el trabajo en equipo de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.

- i) Describir la cooperación de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.

1.4. Justificación y viabilidad del estudio

1.4.1 Relevancia social.

Los beneficiarios directos de la investigación realizada serán los colaboradores y los gerentes de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, las empresas del mismo rubro y otros de manera directa e indirectamente, ya que se estudiará la adicción a las redes sociales y su relación con el desempeño, para generar información relevante que podría contribuir con un buen desempeño laboral.

1.4.2 Relevancia teórica.

El aporte a la ciencia se verá reflejado en la revisión teórica, el uso de un formato de investigación y el dejar un antecedente de estudio.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó y se deja un marco teórico de los autores para adicción a las redes sociales Gavilanes (2015), de y para sus dimensiones Mendoza y Vargas (2016); en cuanto a desempeño laboral se utilizó la teoría de Chiaventato (2002), Robbins (2004), Stoner y Drucker y para sus dimensiones Guerrero (2014).

1.4.3 Relevancia metodológica.

El cuestionario a ser utilizado es sometido a un proceso de fiabilidad que permita corroborar su eficacia, se utilizará una metodología la cual permitirá la comprobación de una estructura metodológica propuesta por otro investigador.

Metodología utilizada es de tipo básica, de alcance descriptivo y de enfoque cuantitativo.

1.4.4 Viabilidad

La investigación es viable porque se cuenta con acceso a la información y con todos los medios necesarios para llevar a cabo su desarrollo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Aponte (2017) desarrolló una investigación titulada Adicción al uso del internet en jóvenes en la ciudad de Loja, el objetivo principal fue determinar cuan adictos al uso del internet se encuentran los jóvenes entre las edades 20 a 35 años de la ciudad de Loja, esta investigación esta desarrollaba bajo la metodología para un estudio descriptivo analítico, contó con una población de 380 jóvenes que contestaron el cuestionario test de adicción a internet (IAT) de Young, se llegó a la conclusión que los jóvenes entres las edades 20 a 25 años consumen entre 13 a 14 horas de internet al día, los jóvenes entre 26 a 30 años consumen entre 8 a 10 horas de internet al día y los de 31 a 35 años menos de 8 horas al día y se destaca que las personas que más consumen internet descuidan aspectos importantes de sus actividades diarias.

Savini (2020) desarrolló una investigación titulada Impacto de las redes sociales en la empresa, cuyo objetivo fue determinar el impacto de las redes sociales en la empresa, la investigación se desarrolló bajo la metodología basada en una investigación de tipo documental descriptiva, por medio de la revisión bibliográfica, se llegó a la conclusión que el uso de la tecnología dentro de las organizaciones es una necesidad fundamental, pero se convierte en un peligro cuando se hace uso excesivo de ella, dejando de lado las actividades para las que ha sido contratado el colaborador.

Acosta (2018) desarrolló una investigación titulada Análisis del proceso de evaluación del desempeño de las IPS de Villavicencio. El objetivo general fue analizar el proceso de

evaluación de desempeño de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud IPS en la Ciudad de Villavicencio, esta investigación se desarrolló bajo la metodología descriptiva y un diseño no experimental, con una población de 108 participantes a quienes se aplicó la encuesta y se llegó a la conclusión que el 39,1% de las IPS en Villavicencio aplican la evaluación de desempeño cada año y el 30,4% semestralmente, lo cual indica que el 95,4% de estas instituciones evalúan el desempeño de su personal y es muy beneficioso, ya que la evaluación se puede usar como estrategia para mejorar el desempeño de los colaboradores respecto a evaluaciones anteriores.

Ayala, Sierra y Huevo (2018) desarrollaron una investigación titulada Análisis del desempeño laboral en el proyecto Fleur de Lis en San Pedro Sula, el objetivo de esta investigación fue determinar si los colaboradores del proyecto Fleur de Lis en San Pedro Sula realizan sus actividades con un desempeño laboral aceptable, la metodología utilizada fue descriptiva con un enfoque cuantitativo, utilizando la estadística descriptiva se llegó a la conclusión hubo nueve resultados totales, siendo el valor mínimo un 26 y el valor máximo un 35. La media de los resultados para esta variable fue de 32.8974, demostrando la tendencia una situación muy favorable con respecto a esta variable en el proyecto de estudio. El “Desempeño laboral” presente es muy favorable para la ejecución del proyecto, pues en general, los elementos de la muestra indican que los trabajadores pueden cumplir trabajos de calidad en el tiempo asignado.

Jijena (2015) Desarrolló una investigación titulada “TIC, Co-Innovación y Productividad de las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile” con el propósito de determinar la relación en el uso de las tecnologías de la información y la productividad laboral, la metodología utilizada en este estudio fue una investigación correlacional de corte transversal, y se llegó a

concluir que el uso de las tecnologías como fuentes de información impactan de manera negativa cuando se hace uso excesivo de ellas durante el periodo laboral teniendo como resultado negativo en la productividad de los colaboradores de las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile.

Gales (2015) realizó un estudio titulado “Adicción a las redes sociales y su relación con la conducta laboral” en Ecuador, el objetivo principal fue determinar la relación que existe en la adicción a las redes sociales la conducta laboral, se desarrolló bajo la metodología de tipo de investigación correlacional. Los resultados revelaron significancia en los colaboradores con menos de 3 años en labores, los que presentan un mayor riesgo en adicción a las redes sociales, pues la tendencia hacia la adicción a las redes sociales está marcada por el factor juventud, hallando que a mayor edad será considerable el riesgo a las redes sociales.

Tipantuña (2015) ejecutó el estudio titulado “Adicción a internet y sus consecuencias en adolescentes de la ciudad de Quito”, el objetivo fue determinar la relación entre la adicción a internet y sus consecuencias; en este estudio se trabajó con una muestra conformada por 151 adolescentes, el cual 77 fueron mujeres (50.9%) y 74 fueron hombres (49.01%), se utilizó el instrumento Escala de Adicción a internet de Lima (EAIL), tipo de investigación descriptivo correlacional, donde se obtuvo una relación positiva estadísticamente significativa entre la adicción a internet y trastornos sociales. Sin embargo, no se encontró asociación significativa entre adicción al internet y trastornos académicos.

Quipas (2016), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del rubro de materiales de construcción. El método que se desarrolló en esta

investigación es de tipo correlacional con 90 colaboradores. y los resultados indican que existen relaciones directa y significativa entre las variables, por lo tanto se determina que en una organización cuyo clima laboral es desfavorable el desempeño de los colaboradores se verá afectado.

Pérez (2014) en su estudio “correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas cristales” teniendo como población y muestra a las 80 personas que trabajan en el restaurante, asimismo como objetivo general, determinar si existe correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del restaurante. Se realizó con un tipo de estudio correlacional de método cuantitativo. Teniendo como resultado que existe un grado de correlación baja entre el clima organizacional y desempeño en los trabajadores, porque los datos mostraron un 0.281 y en la escala oscila del -1 y +1 para que haya una correlación perfecta debió ser +1. g.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Valencia (2015) realizó una investigación titulada adicción al internet en jóvenes de Villa el Salvador, con el objetivo principal de determinar cuanta adicción al internet muestran los jóvenes de Villa el Salvador, se contó con la participación de 367 personas, la investigación se realizó bajo la metodología no experimental y tipo de investigación descriptiva; se llegó a la conclusión que existe una prevalencia de adicción a Internet en los jóvenes de Villa el Salvador de un 25,6% (94) en la muestra total, lo que puede provocar afecciones en las diferentes facetas de sus vidas.

Pimentel (2015) desarrolló una investigación titulada Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, el objetivo general fue determinar el nivel del desempeño laboral del personal profesional,

técnico y auxiliar, esta investigación se desarrolló bajo la metodología para una investigación de tipo descriptiva con un diseño transversal, la población estuvo formada por 57 colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento llegando a la conclusión que el 47% de los trabajadores/as están clasificados en alto desempeño laboral y con vinculación laboral más frecuente de tres años, los colaboradores con mejor desempeño también muestran un buen trabajo en equipo.

Meza y Beltrán (2015) desarrollaron una investigación titulada Evaluación del desempeño laboral en el personal de la empresa mercantil L&S Nassi de la ciudad de Trujillo, con el objetivo principal de determinar el nivel de desempeño laboral demostrado por los colaboradores de la empresa mercantil L&S Nassi; el tipo de estudio fue descriptiva, estadística, analítica y síntesis. Se llegó a la conclusión según la prueba estadística, el nivel de desempeño laboral alcanzado por los colaboradores del área de producción no es el esperado y el que más resalta de la empresa con un 75% buen desempeño, existiendo tendencia buena en evaluación a nivel general en la empresa que refleja un buen porcentaje de trabajo en equipo con un 85% a nivel general.

Huacho (2017) desarrolló una investigación titulada “Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017” cuyo propósito fue determinar la influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao, se desarrolló bajo una metodología de investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo y de corte transversal; se llegó a la conclusión que el uso de redes sociales influye en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.564) de la varianza de redes sociales y productividad

laboral y la influencia fue de 56.4%.

Santa María, Laguna, Escalante, Zimic, Luna, Echazu y Salazar (2017) desarrollaron una investigación titulada Adicción a las redes sociales en jóvenes estudiantes del Agustino Lima, cuyo objetivo principal fue determinar cuanta adicción muestran los jóvenes estudiantes del Agustino Lima a las redes sociales, en esta investigación participaron 1107 personas, se realizó bajo una metodología para una investigación no experimental de tipo descriptiva, se llegó a la conclusión respecto a la adicción se obtuvo un resultado alto de 75,23%, a diferencia de la comunicación respecto con un 68,77% los cuales se encuentran muy parecido a los niveles esperados; demostrando que en el Agustino Lima existe una alta adicción a las redes sociales.

Chalco, Rodríguez y Jaimes (2016) realizaron la investigación “Riesgo de adicción a redes sociales, autoestima y autocontrol” con el objetivo de determinar los riesgos de adicción a redes sociales, autoestima y autocontrol; la muestra estuvo compuesta por 135 estudiantes con edades entre 14 y 16 años de una Institución Educativa Pública de Lima. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario a Redes Sociales (CARS), Cuestionario de Autoestima de Coopersmith y el Cuestionario de Autocontrol Infantil y Adolescente (CASIA) y utilizaron la metodología descriptiva; obteniendo resultados con una relación significativa inversa relacionado al riesgo de adicción a redes sociales, autoestima y el autocontrol ($r = -.287$; $p = .001$ y $r = -.288$; $p = .001$; respectivamente) a menor autoestima y autocontrol mayor será el riesgo de adicción a redes sociales.

Pérez y Rivera (2015), en su trabajo de investigación titulada “Clima organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013”, tiene como objetivo principal determinar la relación del clima

organizacional y el desempeño laboral. El método utilizado en el presente trabajo de investigación es descriptivo y correlacional. y el resultado obtenido es que existe predominio del nivel medio en un 57.9%, por lo cual un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción y que tiene una vinculación causa – efecto positivo.

Medina (2017) desarrolló una investigación titulada “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017” con el objetivo de determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017; la metodología se basó en una investigación básica descriptiva, no experimental; se llegó a la conclusión: que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa demostró un bajo desempeño laboral, el 17% evidenció un mediano desempeño laboral y en el restante 2% se observó un alto desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Adicción a las redes sociales.

Gavilanes (2015) sostiene que la adicción a una red social es la necesidad de estar permanentemente conectado en alguna plataforma social, la que implica tener una gran cantidad de amistades y estar en constante edición de perfil, es decir se entiende que una red social engancha en su mayoría en los adolescentes ya que permite crear una identidad falsa y apartarse del mundo real.

Chalco, Rodríguez y Jaimes (2016) menciona que una adicción a alguna red social es una dependencia psicológica asociada a sintomatologías conductuales, emocionales y del pensamiento, cuya característica relevante es la falta de control en el tiempo de su uso.

Escurra y Salas (2014) sostienen que la adicción a redes sociales son conductas repetitivas que resulta ser placentera mientras se le dé continuo uso, la que a la larga se convierte en una conducta descontrolada para sentirse aliviado del nivel de ansiedad.

Adicciones a redes sociales, es donde el hombre se aleja de las personas, el no estar conectado a una red social genera ansiedad, descontrol y descuido en sus labores rutinarias y académicas, así mismo suscita suspicacia en las relaciones interpersonales (Garcés & Ramos, 2010).

2.2.2. Características de la adicción a las redes sociales.

Cuyún (2013) menciona que la adicción a las redes sociales produce aislamiento, deterioro en las relaciones interpersonales y familiares, ser compulsivamente activo a la web, a los juegos y las compras alcanzando a ser evidenciado como dependiente. Sin importar el tipo de adicción, la persona se encierra y aísla de su realidad, pierde el contacto presencial y comunicativo de su entorno social, altera sus labores, descuida los objetivos que anteriormente tenía con su vida y padece perturbaciones físicas, trastornos psicológicos y emocionales.

Estos signos evidentes dan indicio cuando el individuo es dependiente a las redes sociales, además de convertir su afición desencadenando una adicción, asimismo, otros signos que se presentan es la disminución de las horas de descanso, solo por el afán de permanecer más tiempo conectado a las redes sociales que a sus actividades cotidianas, como la disminución en el contacto familiar y social, asimismo descuido en las labores académicas, la salud, pensamiento continuo en estar conectado, irritación cuando el internet reduce su velocidad; el sujeto pretende establecer límite en el tiempo. De este modo la persona hace de su primera actividad el conectarse a la red social de su preferencia, haciendo de esta una actividad

rutinaria desde el momento de levantarse hasta acostarse, reduciendo el tiempo planificado para las actividades cotidianas y necesidades básicas como es el comer, estudiar, estar en familia y dormir; todas estas características son el perfil de una persona con adicción a redes sociales (Young, 1998).

2.2.3. Tipos de redes sociales.

Existen dos tipos de redes sociales así lo define Calvo y Rojas (2009) una de ellas se denomina las redes sociales personales, dentro de esta se encuentra el Facebook, twitter, MySpace; asimismo como segundo tipo están las redes sociales usadas en el ámbito laboral y académico.

Entre las más utilizadas se encuentran:

1. Facebook. creada en el año 2004 en Estados Unidos en la Universidad de Harvard cuando fueron estudiantes Mark Zuckerberg, Dustin Moskovitz y Chris Hughes, autores de dicha red social; al comienzo esta página tenía como fin intercambiar información sobre las asignaturas que tenían como universitarios así también el mantenerse comunicados entre compañeros de estudio (Akyildiz y Argan 2012) más adelante Facebook también fue usado por estudiantes de otras universidades, fue así que un año después llegó para ser usada en estudiantes del nivel secundario (Hebrang, 2013). Siendo abierto al público en general en setiembre del 2006, pero, no todos los países están conectados bajo esta red social, ya que China es el único país en la que se ha bloqueado este sitio web (Delaney, 2013).

Esta red social, en la actualidad se caracteriza por tener publicaciones hechas por los mismos usuarios, es así como se visualiza en la sección “noticias”, convirtiéndose en una actividad novedosa el contenido de información que se despliega a cada instante (DiVall & Kirwin, 2012).

Actualmente Facebook, es la red social más utilizada en el mundo, aumentando los usuarios a 2.130 millones colocándolo como el primero de la lista (Multiplicalia, 2018). La temática de esta red social permite publicar y descargar fotos, videos, crear y pertenecer a alguna comunidad que se presencie un común. El fácil acceso y diseño novedoso permite a los usuarios a manipular de manera rápida la propia información personal e ir conociendo las alternativas de interacción que ofrece (Cárdenas, 2015).

2. YouTube. En el año 2005 en California, Estados Unidos a la edad de 26 años Jawed Karim creó la segunda red social más utilizada que en la actualidad ocupa la segunda red social con más usuarios en el mundo, hoy en día cuenta con 1.500 millones de personas afiliadas, cuya dinámica es el visualizar, subir, compartir videos, asimismo se puede comentar la calidad de lo visualizado. Otra de las características que presenta esta plataforma es el intentar eliminar el contenido no apropiado al verse expuestas imágenes o videos de manera indecorosa (Multiplicalia, 2018).

3. Instagram. Posicionándose en tercer lugar de las redes sociales más usadas se encuentra Instagram llegando a alcanzar hasta los 800 millones (Multiplicalia, 2018) el cual supera el billón de usuarios mensuales. El año 2010 lanzó Apple App Store esta red social, creados por Kevin Systrom y Mike Krieger, al comenzar se pensó en un principio que esta ampliación lo usasen solo los teléfonos móviles de Iphone, Ipad e Ipo. Sin embargo, en el 2012 Android llegó a 100 millones de usuarios activos, aumentando radicalmente dos años después superando a 300 millones de usuarios. La característica más notable de esta red es la fotografía que se publique según los filtros a usar como el vintage, estas se dan a honor de Kodak Instamatic y a las cámaras Polaroid (History, 2010).

4. LinkedIn. Ubicándose en 4 lugar y no menos importante. El creador de esta red social fue Reid Hoffman fundada en el año 2002 y lanzada al público un año después, a la edad de 43 años graduado de la Universidad de Stanford. Los usuarios de LinkedIn se encuentran satisfechos por la calidad que denota, es por ello, esta red social es más utilizada por su profesionalismo dentro de los medios sociales incluyendo perfiles de profesionales cualificados y expertos en distintas actividades y se supone que después de su salida a bolsa su éxito será aún mayor (Vergara, 2011). En el presente año supera los 500 millones de usuarios, por otro lado, durante este año se ha visualizado cambios entre su usabilidad y sus funciones (Multiplicalia, 2018).

2.2.4. Impacto de las redes sociales en la administración.

En entorno competitivo y empujado por el avance de la tecnología, es necesario que las organizaciones se adapten y replanteen sus procesos. Es imparable el cambio social y las organizaciones necesitan adaptarse y tomar medidas para que estos cambios no afecten el normal desarrollo de las actividades dentro de la organización, buscando sacar provecho las empresas tratan de adaptarse y usar las redes sociales para publicitar ofertas, productos o servicios y de esta manera diferenciarse de sus competidores.

Cardenas, Jimenez, Holovaty y Lara (2020) dicen que en la sociedad moderna, las personas nacen, crecen, aprenden, se relacionan y mueren dentro de organizaciones; y que las organizaciones se ven impactadas por el avance de la tecnología y las redes de comunicación; la administración debe ver a las redes sociales como una oportunidad de publicidad sin descuidar que esta afecte el desempeño de los colaboradores.

2.2.5. Dimensiones de la adicción a las redes sociales.

Para esta investigación se tomaron las dimensiones propuestas por Mendoza y Vargas (2016), menciona que son 6 dimensiones:

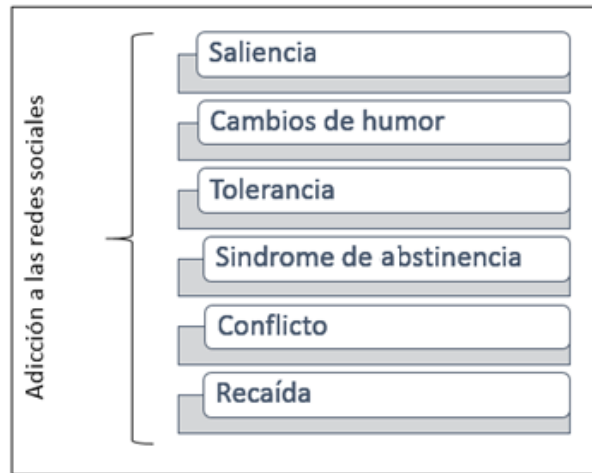


Figura 01: Dimensiones de la adicción a las redes sociales

Fuente: Mendoza y Vargas (2016)

- ✓ Saliencia: Es toda acción o actividad particular que se convierte en primordial en la vida personal, esclavizando a nuestros pensamientos, emociones y conductas. Como, por ejemplo: estar pendiente de todo aquello que realicen las demás personas en las redes sociales.
- ✓ Cambios de humor: Refiere que cada sujeto a modo de práctica personal realiza una actividad específica. Es decir, en el momento del uso puede sentirse relajado y calmado. Como, por ejemplo: el realizar actividades distintas, pero a la vez se ejecute el acto de estar conectado en las redes sociales y durante ese momento se sienta aliviado de los problemas o situaciones que lo aquejan.

- ✓ Tolerancia: Refiere a la ampliación superflua de cualquier objeto, para sentirse satisfecho. Como, por ejemplo: aumentar más de lo habitual las horas de juego en las redes para así sentirse bien.
- ✓ Síndrome de abstinencia: Implica en lo corporal, lo cual se entiende que suele sentirse disgustado de manera, psicológica, social al tratarse de la disminución de la actividad que realice a menudo. Como, por ejemplo: Cuando no llega a usar las redes sociales y no pueda alcanzar el tiempo para el uso de las redes sociales, y se siente frustrado al no haberlo llevado a cabo.
- ✓ Conflicto: Se entiende como un problema con el entorno y consigo mismo. Admiten su problema, pero no son capaces de controlarse. Como, por ejemplo: debido al uso exagerado de las redes sociales he perdido a amigos de manera presencial.
- ✓ Recaída: Debilidad de volver a la cifra original del movimiento tras un tiempo de abstinencia. Como, por ejemplo: se aleja de las redes sociales durante un tiempo y después reincide a hacer lo mismo y de manera repetitiva.

2.2.6. Desempeño laboral.

Según Bitel (2000), el desempeño es la expectativa del colaborador por el trabajo, actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tal el desempeño se vincula con las habilidades, conocimientos y actitudes que apoyan las acciones del colaborador, en pro de fortalecer los objetivos de la institución.

El desempeño laboral es la conducta real del personal, tanto en el orden profesional y técnico como en las relaciones interpersonales que se crean en torno a las habilidades, destrezas, actitudes y valores desarrollados a través de los procesos educativos y la

experiencia laboral para la identificación y solución de los problemas que se enfrentan en el desempeño de una área determinada de trabajo.

Bohórquez (2004) describe el desempeño laboral como el grado de ejecución alcanzado por el colaborador en el logro de las metas dentro de la organización en un plazo determinado.

Araujo y Guerra, (2007), quienes afirman que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, dicho de otra manera, el rendimiento laboral está referido a la forma en la que los empleados realizan sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Milkovich y Boudreau (1994), refieren que el desempeño laboral está ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, **siendo el desempeño el resultado de la interacción entre ¿ Quienes?**

Queipo y Useche (2002) aseguran que el desempeño en un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que en este influyen las habilidades, motivaciones, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña.

Landy y Conte (2005) plantean que hay conexiones claras entre aspectos de personalidad y las conductas laborales, tanto productivas (el desempeño laboral) como improductivas (deshonestidad).

Murphy (1990) dice que el desempeño laboral es un conjunto de conductas relevantes para los objetivos de la organización en la que se trabaja.

Romero y Urdaneta (2016) indican que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que tengan estos en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas, normas, visión y misión de la organización.

Chiavenato (2002), define al desempeño laboral como el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados, asimismo se constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. (p.359).

Robbins (2004) vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

Stoner (1994), menciona que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la institución trabajan eficazmente para alcanzar las metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Drucker (2002), define al desempeño laboral como el cumplimiento de los deberes, tareas de parte de los colaboradores según sus competencias y de acuerdo a los cargos asignados.

Desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Pérez, 2009, p.4).

El desempeño laboral tiene como fin desarrollar las capacidades del personal, potenciar las fortalezas para que aborden mayores desafíos.

2.2.6. Importancia del desempeño.

Robbins (2004), afirma que el factor motivacional juega un papel fundamental en el desempeño laboral, puesto que las personas para aumentar al máximo su motivación, tienen que percibir que su esfuerzo en el trabajo les trae una evaluación favorable la que a su vez trae las recompensas que aprecian por su comprometido trabajo.

Stoner (1994) Es importante pues determinar el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado; en este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Drucker (2002) la evolución del desempeño es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias

Pedraza, Glenys y Mayrene (2010), mencionan que el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para cualquier organización, por lo que se debe prestar atención dentro del proceso de administración. El desempeño provee de beneficios a la institución y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los colaboradores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Blog de Work Meter (2012), menciona la importancia del desempeño laboral, en que los colaboradores sepan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos, políticas que se deben respetar los objetivos que deben cumplir. El desempeño laboral debe ser motivado constantemente, para ello se debe utilizar técnicas como pueden ser delegados

a una mayor autoridad, darle mayor responsabilidad, recompensar logros obtenidos y brindar un buen clima organizacional.

2.2.7. Dimensiones del desempeño.

Guerrero (2014) presenta las dimensiones para desempeño laboral las cuales son utilizadas para esta investigación:

- ✓ **Iniciativa laboral.** Guerrero (2014). Menciona que la iniciativa es una de las cualidades más buscadas por las empresas a la hora de seleccionar a las futuras incorporaciones que van a cubrir los diferentes puestos vacantes en las mismas.

Así mismo, la iniciativa se define como la cualidad personal para anticiparse a los demás dialogando, actuando, resolviendo o tomando decisiones sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.

Hoy en día todas las personas alardean de tener iniciativa; si probamos a preguntar a 10 personas que si tienen iniciativa van a contestar afirmativamente sin dudar. Eso sí, al preguntarles por qué se consideran con iniciativa la cosa cambia y suelen contestar con respuestas muy correctas y generales, que sinceramente a mí me dejan igual que antes de formular esta pregunta a los candidatos.

- ✓ **Trabajo en equipo.** Son condiciones de trabajo de tipo psicológico, que más influyen en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo, puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente se genera entusiasmo y produce satisfacción de actividades encomendadas.
- ✓ **Cooperación con los colaboradores.** Son acciones múltiples que colaboran entre sí para lograr fines comunes, sumando fuerzas de compañerismo para alcanzar mejores resultados.

2.2.8. Teorías de la conducta de organización y su relación con el desempeño.

Marroquín y Pérez (2011), expresan que la conducta de la organización puede ser un enlace para el buen desempeño de la institución en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción en el comportamiento de quienes la integran, es la expresión personal de la percepción que los colaboradores y directivos se forman de la institución a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la institución.

En cuanto al clima organizacional es la expresión y la percepción de los colaboradores y directivos a la que pertenecen directamente en el desempeño de la organización. Pues los colaboradores no pueden trabajar en el vacío, las personas llevan consigo cada día propuestas pre concebidas sobre sí misma quienes son, que se merecen y que son capaces de realizar. De este modo diversos factores relacionados con el trabajo, como la estructura organizacional, opinión de grupo de trabajo y puesto que el desempeño de un colaborador no solo está gobernando por su análisis, sino también para su percepción del clima en la que se desempeña.

Basados en los estudios por Jiménez (2011), se puede describir que la conducta en la organización de manera genérica lo identifican como el ambiente que se vive en la entidad pública en un momento determinado, en la cual puede resultar favorable o desfavorable, trabajar que perciben o experimentan los miembros de la organización las que pueden ser de orden interno o externo que influye en su comportamiento.

Fiallo, Alvarado y Soto (2015), los colaboradores que trabajan en una organización con un nivel de clima organizacional alto logran excelentes niveles de desempeño y que este

ayude a mejorar la productividad y eficiencia del colaborador en la utilización de los recursos y materiales para cumplir con los objetivos de la entidad pública.

2.3 Marco bíblico filosófico

Reyna Valera (1960), menciona en el libro de Daniel 12:4 “Pero tú, Daniel, cierra las palabras y sella el libro hasta el tiempo del fin. Muchos correrán de aquí para allá, y la ciencia se aumentará”, en nuestros tiempos la ciencia ha aumentado mucho, la tecnología está al alcance de todos.

Reyna Valera (1960), hace mención en el libro de 1 Corintios 10: 23 refiere: “Todo me es lícito, pero no todo conviene; todo me es lícito, pero no todo edifica”, haciendo una clara alusión a que hay libertad para hacer las cosas, pero no todas las cosas son provechosas o no todas las cosas brindan alguna enseñanza.

Reyna Valera (1960) en 2 Timoteo 1:7 afirma “Porque no nos ha dado Dios el espíritu de cobardía, sino de poder, de amor y de dominio propio”, así que no debemos dejarnos dominar por el deseo de estar siempre pendiente de las redes sociales, y nos podemos controlar de algunas cosas que es de perjuicio para el desarrollo normal de nuestras actividades.

Por otro lado, Reyna Valera (1960), menciona en el libro de Mateo 25:16-17, en este texto se plasmó de esta manera: tres personas recibieron la misma cantidad de talento, con el único propósito de que la utilizaran de manera adecuada a esos talentos. Pero al momento de dar a conocer los resultados las dos primeras manifestaron que realizaron negocios en donde ganaron más talentos, sin embargo la última persona fue egoísta y no supo utilizarlo correctamente.

Este texto menciona sobre el desempeño laboral que se efectúa en los colaboradores en cuanto se refiere a la tarea que se les asigna diariamente en las empresas para las que trabajan y

poder cumplir sus funciones que se exige para incrementar la productividad de la empresa y obviamente generar mayor incremento en cuanto se refiere a la economía.

De White (1998), menciona que el individuo tiene que esforzarse más que otros en sus actividades de manera humilde, es cierto que no todos cuentan con las mismas facultades y tampoco ocupan los mismos puestos y responsabilidades, pero sin embargo el desempeño siempre debe ser con fidelidad, responsabilidad y celo como para Dios y no para los hombres.

Por tal el mundo de hoy necesita hombres que no se vendan y que sean firmes en su decisión de trabajo, ni se compran, hombres que sean sinceros y honrados, hombres que no teman dar al pecado el nombre que le corresponde; hombres cuya conciencia sea tan leal, hombres que se mantengan de parte de la justicia aunque se desplomen los cielos.

En este párrafo la hermana De White quería decir que en el mundo actual encontraremos en las empresas seres humanos que quieran sobornarnos, desprestigiarnos como profesional ante la sociedad, todo por querer tener más dinero o por ser mejor que uno y cumplir sus metas a base de falsedades. Por eso se debe inculcar a las personas valores que demuestren que son leales a ellos mismos y a Dios, para poder realizar de manera genuina la labor encomendada.

El desempeño laboral hace notar cuan productivos somos para la organización y que el uso indebido de las redes sociales puede menguar la productividad de los colaboradores, hay que saber manejar el uso de la tecnología; para que exista éxito en el desarrollo tanto para la institución, personal y la comunidad misma.

2.4 Marco conceptual o términos

Se puntualizan algunos términos que son utilizados en esta investigación, la cual permiten la fácil comprensión del lector frente a los temas descritos.

1. Adicción: La adicción es la acción de participar de manera repetitiva en alguna actividad, que con el pasar del tiempo trae consecuencias que afectan de manera negativa al ser humano.
2. Redes sociales. Son sitios de Internet formados por comunidades de individuos con intereses o actividades en común (como amistad, parentesco, trabajo) y que permiten el contacto entre estos, de manera que se puedan comunicar e intercambiar información.
3. Supervisión. Es una actividad técnica y especializada cuyo fin es la utilización racional de los factores productivos, implicando la acción o un tipo de actividad y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para tal efecto.
4. Comunicación. Es el proceso de transmisión y recepción de ideas, información y mensajes, generando entre dos o más personas que se relacionan a través de un intercambio de mensajes similares.
5. Desempeño. Son las gestiones o conductas observadas en los colaboradores que son principales en el resultado de los objetivos institucionales.
6. Desempeño laboral. Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación.
7. Iniciativa laboral. Es la predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyando en su autorresponsabilidad y autodirección.
8. Cooperación con los colaboradores. Son acciones múltiples que colaboran entre sí para lograr fines comunes, sumando fuerzas de compañerismo para alcanzar mejores resultados.

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de estudio

Esta investigación es básica; Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de investigación tiene dos propósitos: la producción de conocimientos y teorías. Como también lo corrobora Concytec (2018) Está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión.

3.2. Alcance de la investigación

La presente investigación es descriptiva, Tamayo y Tamayo (2004) la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, la composición o proceso de los fenómenos” (p. 35).

En ese mismo sentido Vara-Horna, (2010), indica que las investigaciones descriptivas hacen la especificación de la propiedades y características de los perfiles de un objeto de estudio en un momento dado.

Así también lo menciona Supo (2016), esta investigación logra caracterizar un objetivo en un momento dado.

3.3. Diseño de la investigación

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental de corte transversal porque no se manipuló la variable, así mismo los datos fueron obtenidos en un momento dado. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Vara-Horna, (2010), diseño transversal que está dirigido a una muestra representativa en un momento determinado.

El diseño es el siguiente:

X
Y

Figura 02: Diseño de la investigación

Fuente: Hernández, (2014, p. 155)

Donde:

X: Adicción a las redes sociales

Y: Desempeño laboral

3.4. Población y muestra

3.4.1. Delimitación espacial.

Esta investigación se realizó en cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, cuyos establecimientos y su respectivo número de colaboradores son como sigue:

1. Av. Cajamarca Sur N° 332 Nueva Cajamarca, Rioja, San Martín, con 12 colaboradores.
2. Av. Cajamarca Sur N° 185 Nueva Cajamarca, Rioja, San Martín, con 8 colaboradores.
3. Carretera Fernando Belaunde Terry S/N, Rioja , Rioja, San Martín, con 11 colaboradores.
4. Av. Cristo Garcia S/N Valle la Conquista, Moyobamba, San Martín, con 11 colaboradores.
5. Carretera Fernando Belaunde Terry S/N, San Hilarión, Picota, San Martín, con 14 colaboradores.
6. Av. Rioja S/N Yuracyacu, Rioja, San Martín, con 8 colaboradores.
7. Jr. Bolognesi S/N Bellavista, San Martín, con 8 colaboradores.
8. Av. 1° de Julio N° 746 Campo Verde, Ucayali, con 8 colaboradores.

3.4.2. Población.

La unidad de observación se determinó a los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota. Población que está compuesta por colaboradores en los diferentes establecimientos, de las diferentes edades, grado de instrucción, estado civil, experiencia profesional entre otros. Siendo así un total de 80 personas.

Para estar considerados dentro de la población, los colaboradores deben haber tenido contrato vigente al momento del desarrollo de la presente.

Arias, Villasís y Miranda (2016) Se debe especificar los criterios que deben cumplir los participantes para formar parte de la muestra. Los criterios que especifican las características que la población debe tener, se denominan criterios de elegibilidad o criterios de selección.

Para determinar qué colaboradores forman parte de una muestra deberían cumplir:

- ✓ Hombres y mujeres que desarrollan sus actividades en cualquier área de la Cadena Comercializadora de Agroquímicos Agromedina Chota.
- ✓ Tener contrato vigente al momento de realizar la investigación.

3.3.2. Muestra.

Blaxter, Hughes, & Tight (2000) Es un tipo de muestra no probabilístico por conveniencia, este muestreo son aquellos que se basan en el principio de libre determinación, así también; para este caso se usó el probabilístico intencional o por criterio el cual tomó al total de la población que son 80 personas.

3.4 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

TÍTULO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
“ANÁLISIS DE LA ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA CADENA COMERCIALIZADORA DE AGROQUÍMICOS AGROMEDINA CHOTA, 2020”	ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES	Saliencia	Ansiedad e intranquilidad
			Descuido de actividades
			Obsesión
			Planificación
			Tareas incumplidas
			Aislamiento
			Descuido de amistades cercanas
			Relaciones interpersonales deterioradas
		Cambios de humor	Enojo
			Malestar
			Tristeza
			Aburrimiento
			Desgano
			Relajación
			Entusiasmo y alegría
			Entretenimiento y gozo
		Tolerancia	Perdida de sueño
			Perdida de alimentación.
			Pérdida de tiempo
			Cuentas de redes sociales
			Diversidad de redes sociales
			Desperdicio de tiempo
		Síndrome de abstinencia	Necesidad de tiempo
			Problemas olvidados
Dependencia			
Distanciamiento			
Gastos económicos.			

		Pedidos de alejamiento
		Problemas familiares
		Pérdida de enamorada(o)
		Persona incomprendida
		Discusiones amicales
	Conflicto	Timidez
		Publicaciones insensatas
		Problemas laborales
		Tardanzas, insistencias al trabajo
		Mentiras
		Intentos fracasados
		Descontrol
	Recaída	Pérdida de amigos y popularidad
		Vida diferentes
		Reanudación
		Dependencia.
DESEMPEÑO O LABORAL		Se tiene iniciativa de crecimiento laboral en la institución.
		Se tiene iniciativa propia laboral en ausencia del director y/o supervisor.
		Se tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en la área asignada
	Iniciativa laboral	Se tiene iniciativas de enseñanza a los alumnos fuera del horario establecido.
		Se tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal.
		Se tiene iniciativa en participar en entrenamiento profesional.
		Se fomenta el trabajo en equipo con alumnos y compañeros de trabajo.
	Trabajo en equipo	Se apoya a directores en la solución de problemas.
		Se apoya a directores y jefes en la toma de decisiones de la institución.
		Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo.
	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.	
Cooperación	Hay buen fluido de comunicación con sus compañeros de trabajo.	

Comparte conocimientos con sus
compañeros de trabajo.

Ayuda usted a compañeros de trabajo
al logro de resultados en la
institución.

Elaboración: Propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la evaluación de adicción a las redes sociales, se utilizó el Inventario de Adición a las Redes Sociales de MeyVa creado por Mendoza y Vargas (2016), fue diseñado para ser utilizado, dicho instrumento está estructurado por 6 dimensiones que fue diseñado con la técnica de likert con un total de 42 ítems. Esta variable se califica en una escala del 1 al 5, siendo el número 1 (siempre) y el número 5 (nunca), las mismas que se utilizarán en este estudio facilitando el llenado del cuestionario y la interpretación de la información. Por otra parte el instrumento del desempeño laboral fue creado por Guerrero (2014), es un instrumento estructurado por tres dimensiones y 14 ítems, y su variable se califica del 1 al 5, siendo 1 (Nunca) y el número 5 (Siempre) dicho cuestionario facilitará la interpretación de la información.

Para la fiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Crombach (Cap. IV) y el juicio de expertos (Anexos).

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego de haber encuestado y recolectado los datos, se procedió a evaluar cada uno de los cuestionarios aplicados tanto para adicción a las redes sociales como también para desempeño laboral. Seguidamente se ingresó los datos al programa SPSS versión 20 con el objetivo de obtener datos estadísticos, los cuales nos permitió hacer un mejor análisis de información e interpretación para una mejor descripción de cada ítem o variable.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos después de haber hecho la recolección de la información y procesado los datos. Se inicia haciendo un análisis de fiabilidad del instrumento, luego presentamos el perfil sociodemográfico de los colaboradores, información importante que nos permitió conocer mejor a nuestros colaboradores, finalmente analizamos datos descriptivos de las variables y dimensiones a fin de dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación.

4.1. Análisis de fiabilidad de instrumentos

Tabla 2

Análisis de fiabilidad del instrumento

Variable/ dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Adicción a las redes sociales	0,864	42
Desempeño laboral	0,867	14

En la tabla 2, se aprecia la fiabilidad del instrumento, el alfa de Cronbach de la escala que mide adicción a las redes sociales, tuvo un valor de 0.864, lo cual indica fiabilidad aceptable. Asimismo, el alfa de Cronbach de la escala que mide desempeño laboral, tuvo un valor del 0.867, lo cual indica fiabilidad aceptable (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

4.2. Análisis de las variables sociodemográficas

Tabla 3

Perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	66	82,5%
	Femenino	14	17,5%
	Total	80	100,0%

	Menos de 20 años	0	0,0%
	21 a 30 años	56	70,0%
Edad del encuestado	31 a 40 años	24	30,0%
	41 a 50 años	0	0,0%
	51 a más	0	0,0%
	Total	80	100,0%
	Casado	2	2,5%
	Soltero	46	57,5%
Estado civil	Divorciado	4	5,0%
	Conviviente	28	35,0%
	Total	80	100,0%
	Primaria	0	0,0%
	Secundaria	6	7,5%
Grado de instrucción	Superior	74	92,5%
	Total	80	100,0%
	Menos de un año	18	22,5%
Tiempo laborando en la empresa	de 1 a 3 años	32	40,0%
	de 4 años a más	30	37,5%
	Total	80	100,0%

En la tabla 3, se presenta el perfil sociodemográfico de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020. Un 82,5% pertenecen al género masculino y un 17,5% pertenecen al género femenino. Asimismo, se presenta la edad del encuestado siendo en su mayoría trabajadores muy jóvenes donde el 70,0% tienen edades entre 21 a 30 años. Siendo que los colaboradores son jóvenes es importante resaltar que la gran mayoría son solteros con un 57,5%. Con respecto al grado de instrucción el 92,5% tienen estudios superiores. Finalmente se presenta el tiempo de labor en la organización, esto es muy favorable para la empresa ya que buen porcentaje labora entre 1 a 3 años con un 42,4% un 33,3% labora más de 4 años.

4.3. Niveles de adicción a las redes sociales y desempeño laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

A fin de tener una mejor comprensión en los items, se ha procedido a recategorizarlos en totalmente de desacuerdo y en desacuerdo en una nueva categoría llamada bajo, la categoría de acuerdo y totalmente de acuerdo en alto, la categoría regular se le dio el nombre de moderado; esto se presenta en todos los resultados.

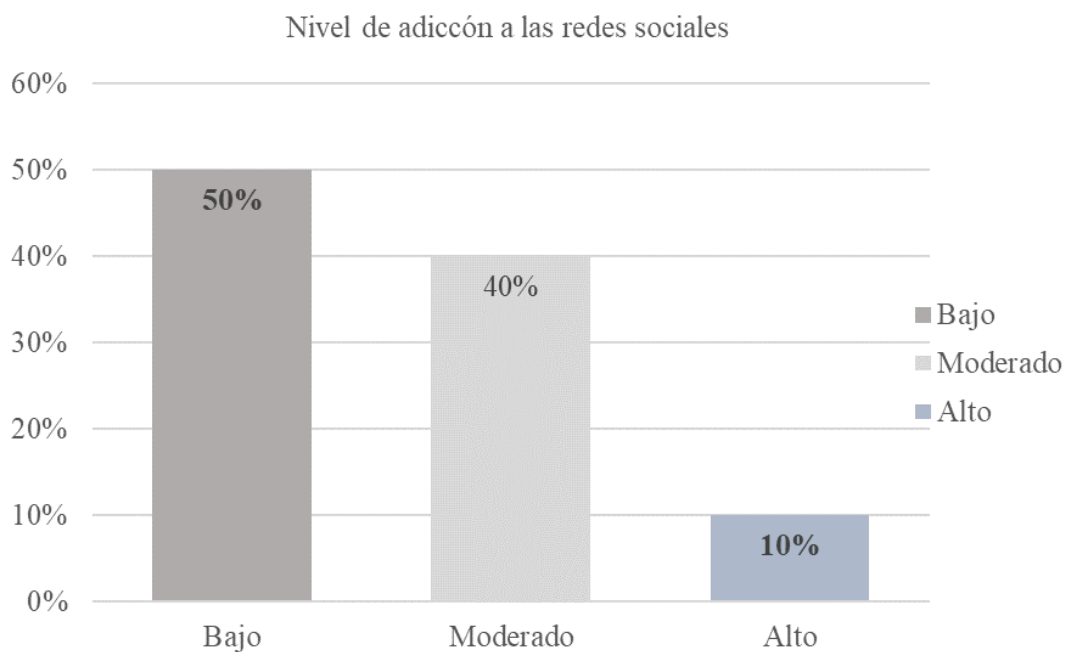
Tabla 4

Nivel de adicción a las redes sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Adicción a las redes sociales	Bajo	40	50,0%
	Moderado	32	40,0%
	Alto	8	10,0%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 3. Análisis de la adicción a las redes sociales



Fuente: elaboración propia

En el análisis que se muestra en la tabla 4 y figura 3 la adicción a las redes sociales en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 50%, moderado en un 40% y alto en un 10%.

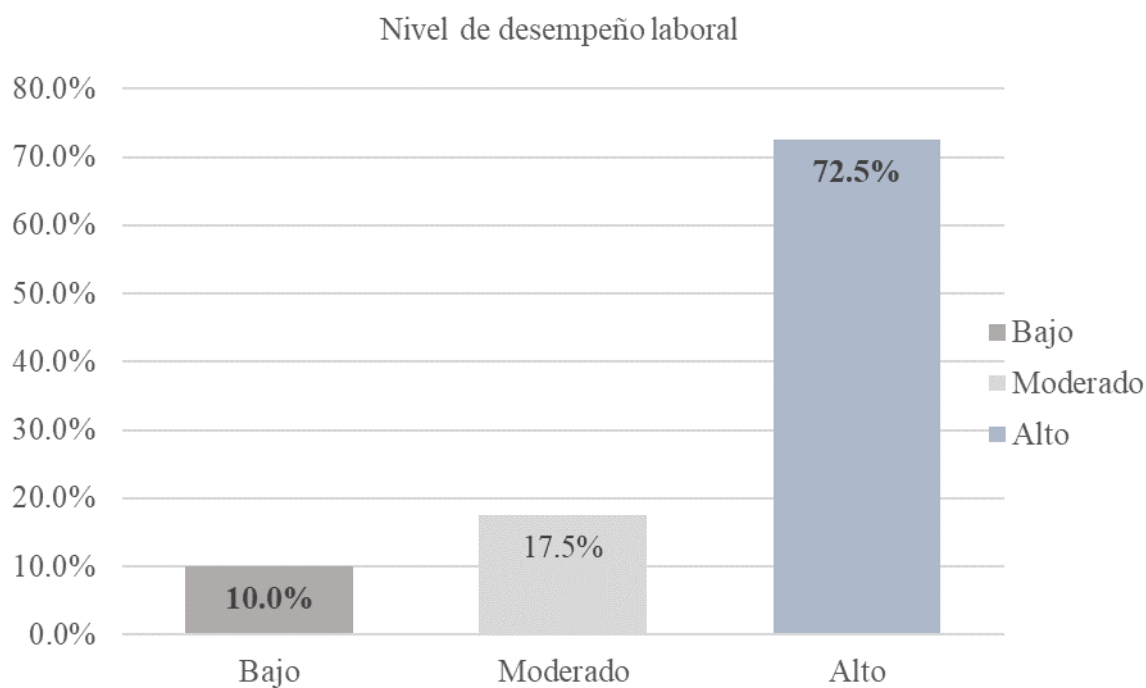
Tabla 5

Nivel de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Bajo	8	10,0%
	Moderado	14	17,5%
	Alto	58	72,5%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 4. Análisis del desempeño laboral



Fuente: elaboración propia

En el análisis que se muestra en la tabla 5 y figura 4 el desempeño laboral en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 10%, moderado en un 17,5% y alto en un 72,5%.

4.4. Análisis de la saliencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

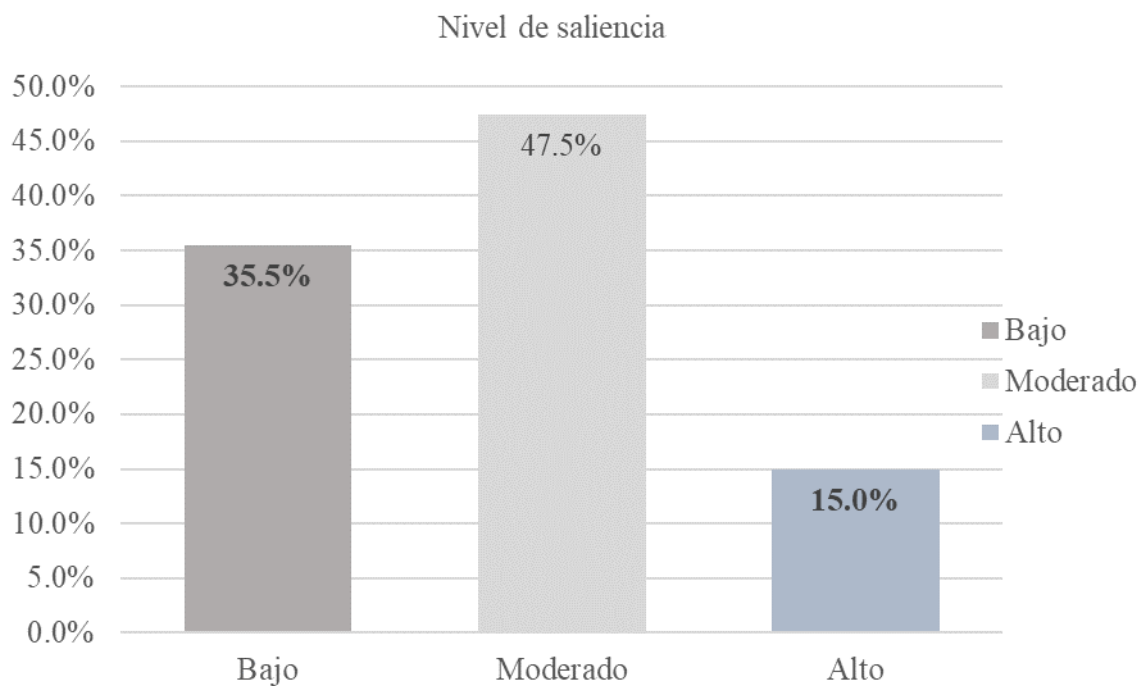
Tabla 6

Nivel de la saliencia

		Frecuencia	Porcentaje
Saliencia	Bajo	30	37,5%
	Moderado	38	47,5%
	Alto	12	15,0%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 5. Análisis de la saliencia



Fuente: elaboración propia

En el análisis que se muestra en la tabla 6 y figura 5 la saliencia en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 35,5%, moderado en un 47,5% y alto en un 15%.

4.5. Análisis del cambio de humor de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

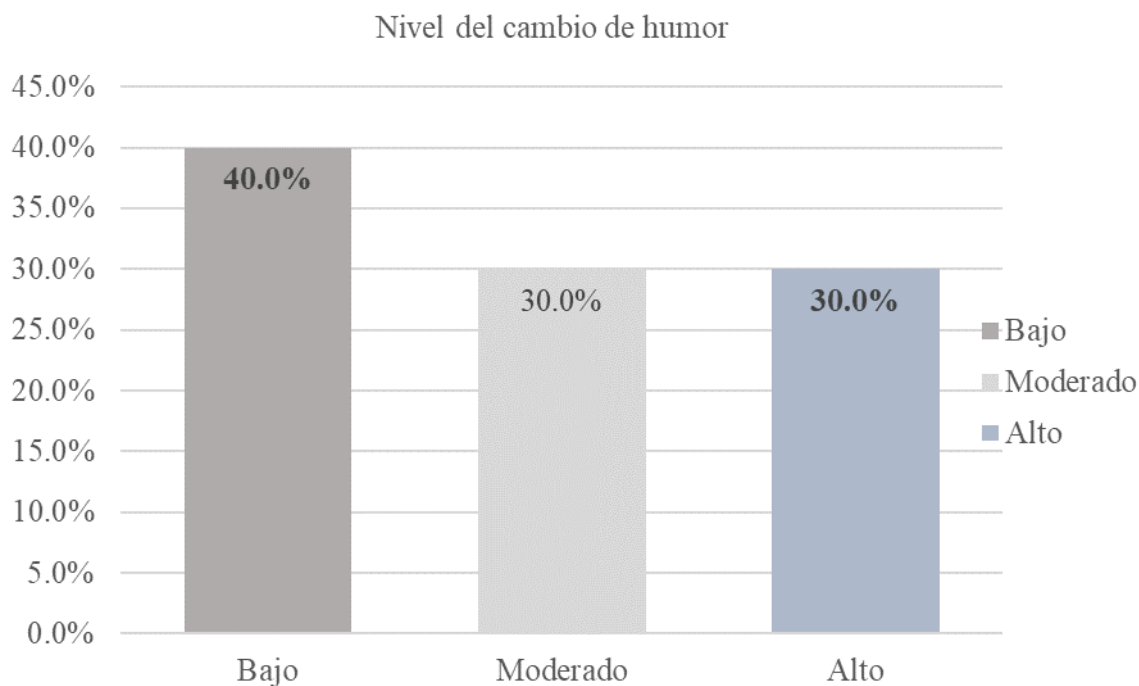
Tabla 7

Nivel del cambio de humor

		Frecuencia	Porcentaje
Cambio de humor	Bajo	32	40,0%
	Moderado	24	30,0%
	Alto	24	30,0%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 6. Análisis del cambio de humor



Fuente: elaboración propia

En el análisis que se muestra en la tabla 7 y figura 6 el cambio de humor en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 40%, moderado en un 30% y alto en un 30%.

4.6. Análisis de la tolerancia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

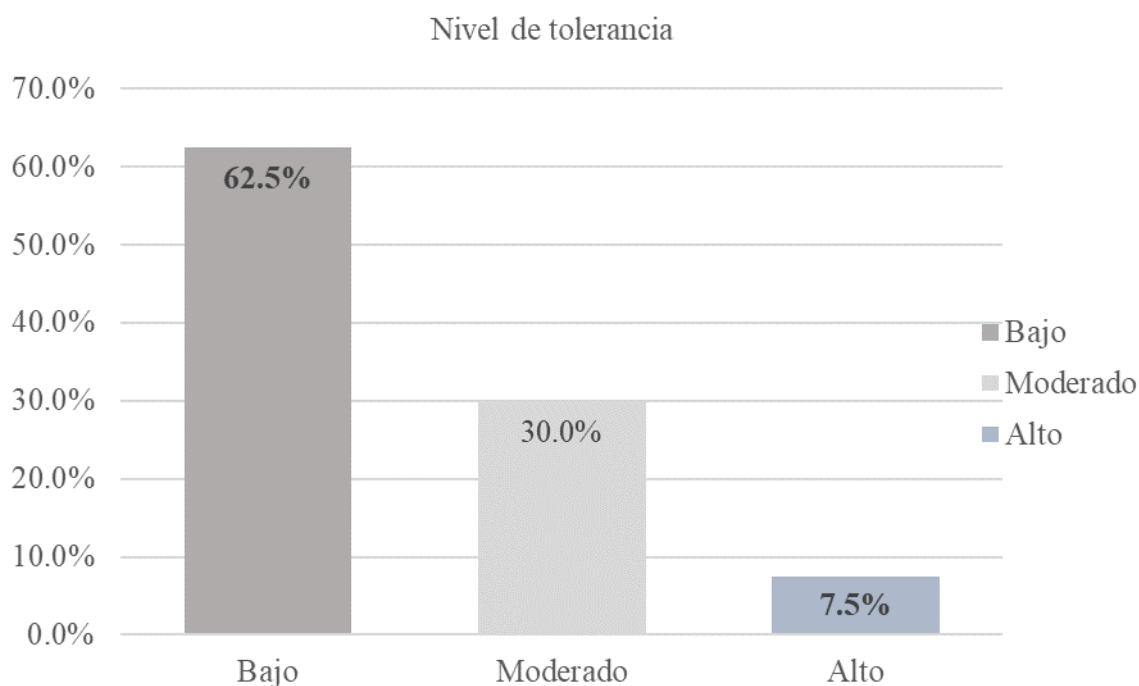
Tabla 8

Nivel de la tolerancia

		Frecuencia	Porcentaje
Tolerancia	Bajo	50	62,5%
	Moderado	24	30,0%
	Alto	6	7,5%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 7. Análisis de la tolerancia



Fuente: elaboración propia

En el análisis de la tabla 8 y figura 7 se muestra que la tolerancia en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 62,5%, moderado en un 30% y alto en un 7,5%.

4.7. Análisis del síndrome de abstinencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

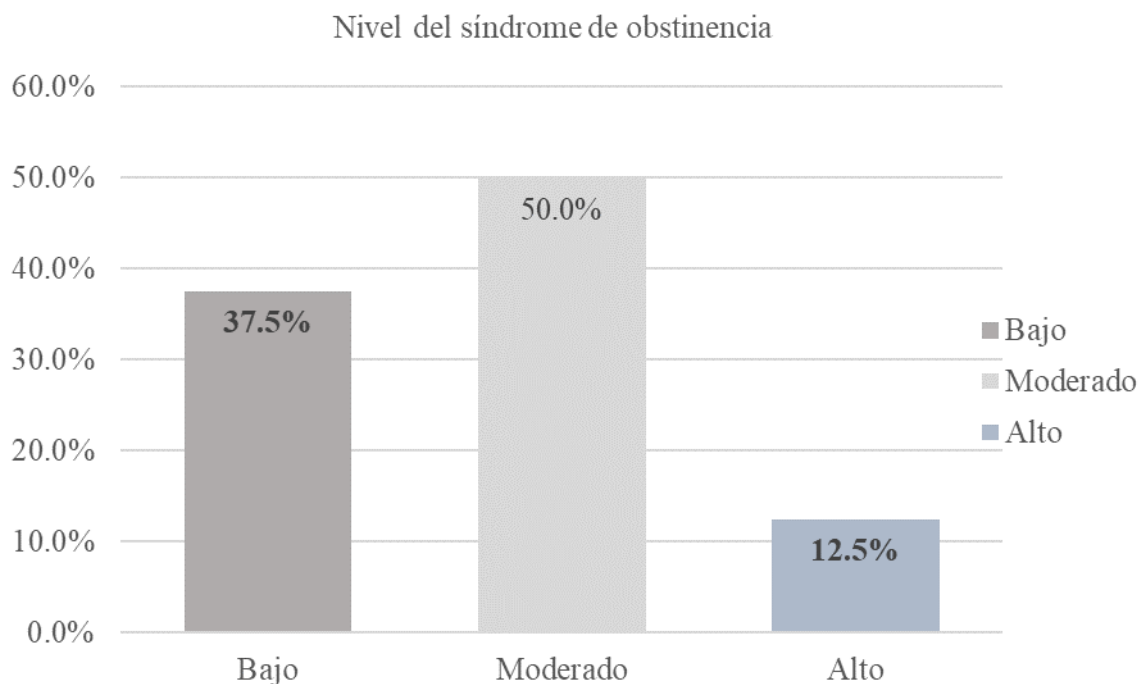
Tabla 9

Nivel del síndrome de abstinencia

		Frecuencia	Porcentaje
Síndrome de abstinencia	Bajo	30	37,5%
	Moderado	40	50,0%
	Alto	10	12,5%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 8. Análisis del síndrome de abstinencia



Fuente: elaboración propia

En el análisis que se muestra en la tabla 9 y figura 8 el síndrome de abstinencia en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 37,5%, moderado en un 50% y alto en un 12,5%.

4.8. Análisis del conflicto de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

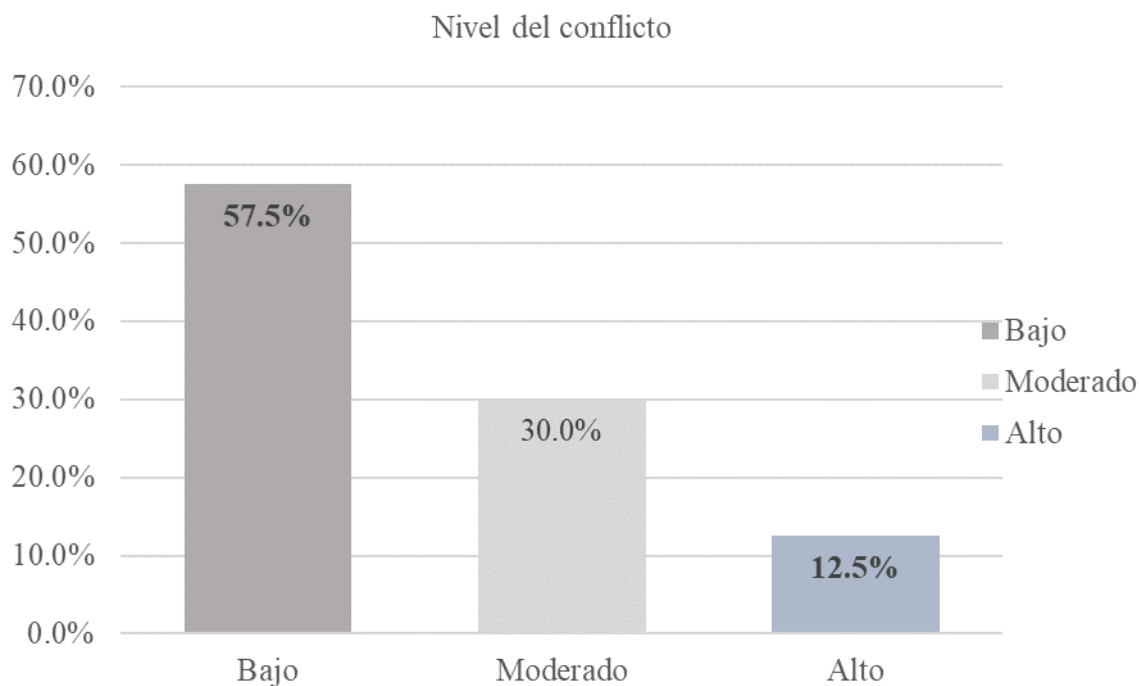
Tabla 10

Nivel del conflicto

		Frecuencia	Porcentaje
Conflicto	Bajo	46	57,5%
	Moderado	24	30,0%
	Alto	10	12,5%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 9. Análisis del conflicto



Fuente: elaboración propia

En el análisis de la tabla 10 y figura 9 se muestra que el conflicto en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 57,5%, moderado en un 30% y alto en un 12,5%.

4.9. Análisis de la recaída de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

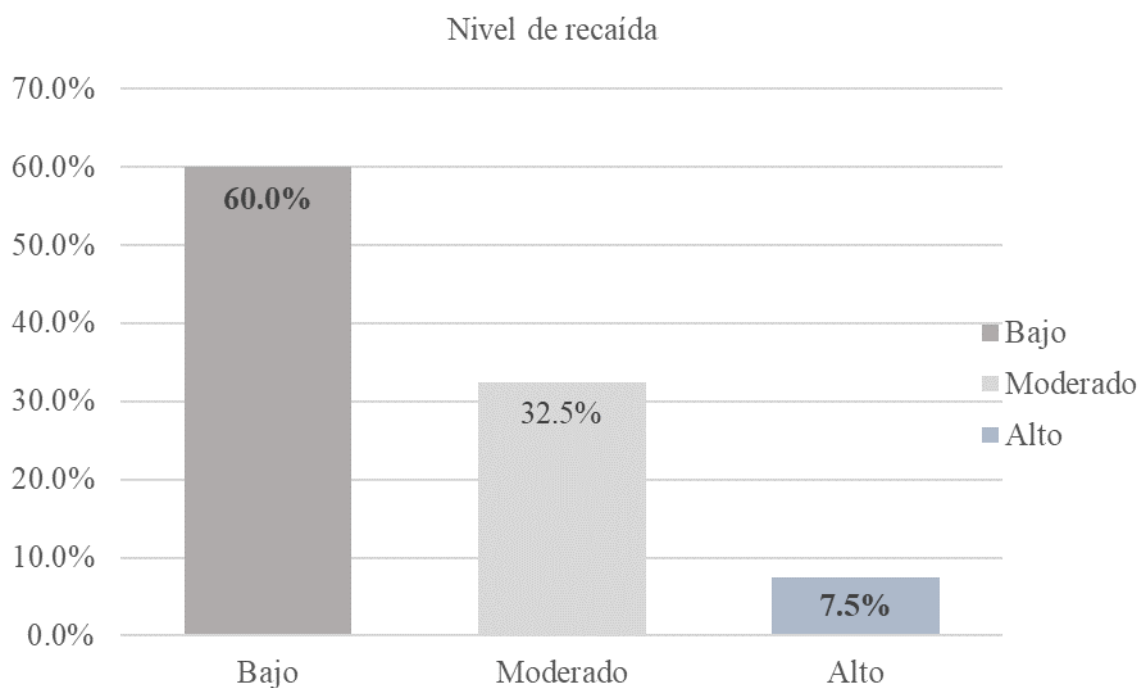
Tabla 11

Nivel de recaída

		Frecuencia	Porcentaje
Recaída	Bajo	48	60,0%
	Moderado	26	32,5%
	Alto	6	7,5%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 10. Análisis de recaída



Fuente: elaboración propia

En el análisis de la tabla 11 y figura 10 se muestra que la recaída en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 60%, moderado en un 32,5% y alto en un 7,5%.

4.10. Análisis de la iniciativa laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

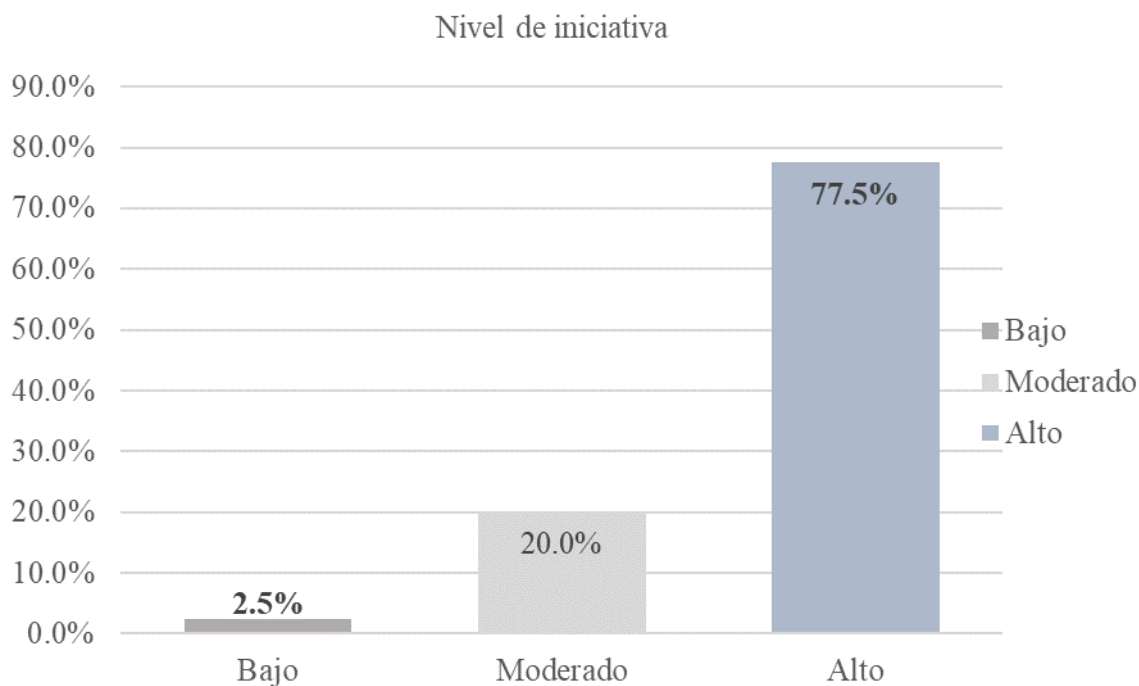
Tabla 12

Nivel de iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje
Iniciativa	Bajo	2	2,5%
	Moderado	16	20,0%
	Alto	62	77,5%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 11. Análisis de la iniciativa



Fuente: elaboración propia

En el análisis que se muestra en la tabla 12 y figura 11, la iniciativa en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 2,5%, moderado en un 20% y alto en un 77,5%.

4.11. Análisis del trabajo en equipo de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

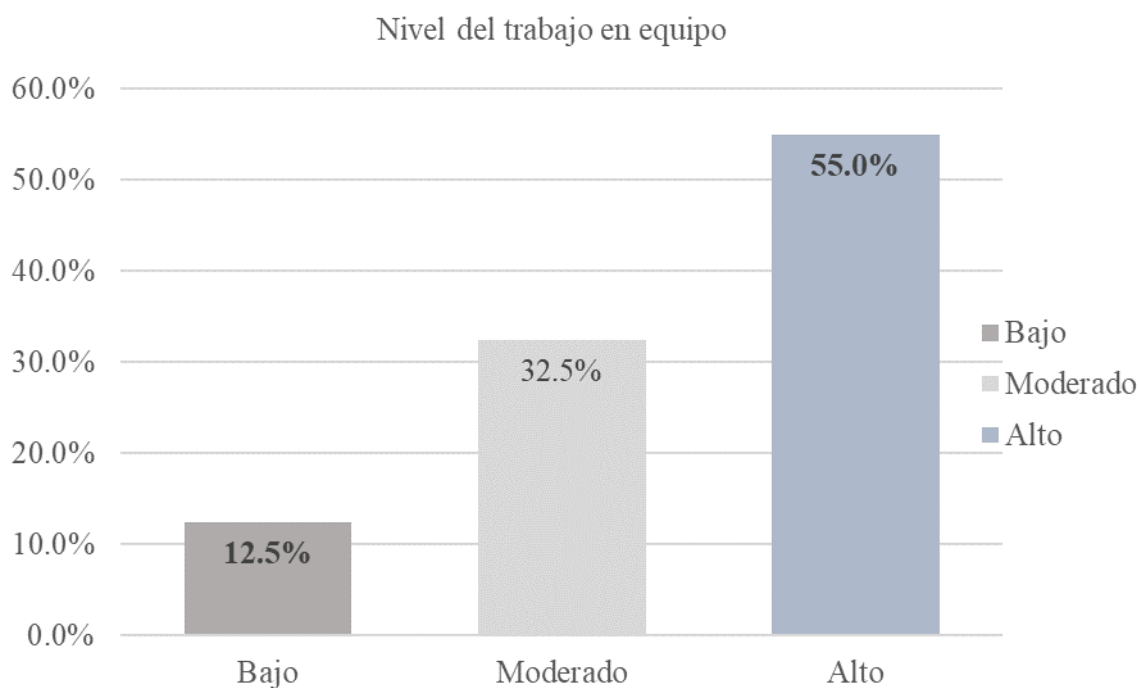
Tabla 13

Nivel del trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	Bajo	10	12,5%
	Moderado	26	32,5%
	Alto	44	55,0%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 12. Análisis del trabajo en equipo



Fuente: elaboración propia

En el análisis que se muestra en la tabla 13 y figura 12 el trabajo en equipo en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 12,5%, moderado en un 32,5% y alto en un 55%.

4.12. Análisis de la cooperación de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020

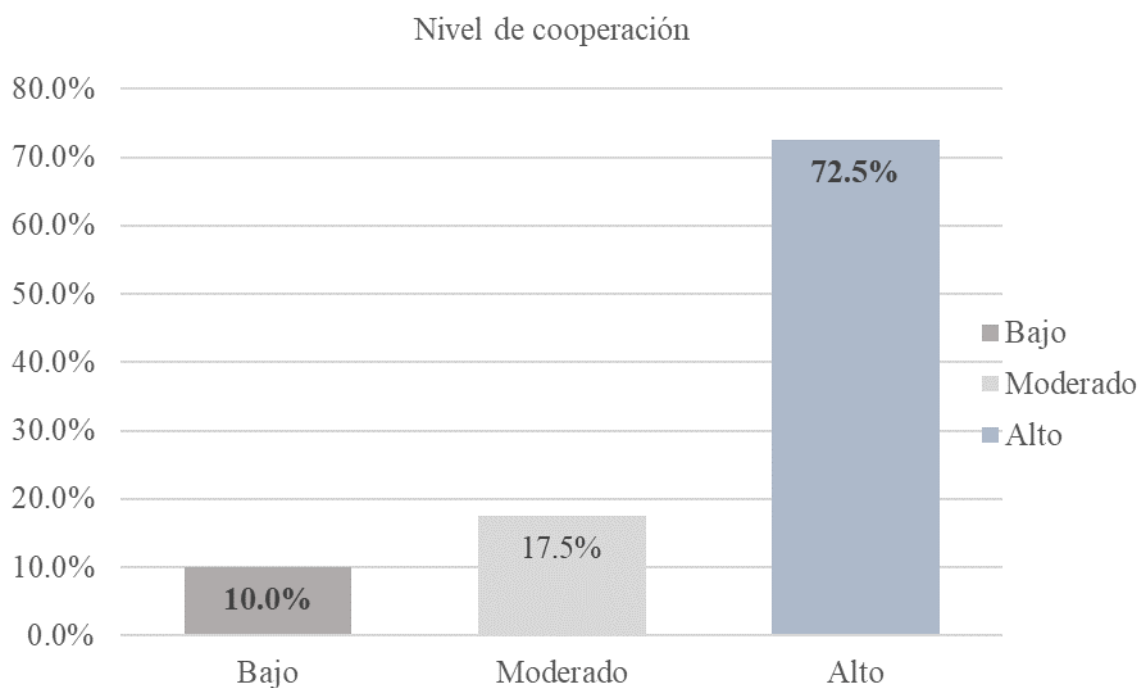
Tabla 14

Nivel de la cooperación

		Frecuencia	Porcentaje
Cooperación	Bajo	8	10,0%
	Moderado	14	17,5%
	Alto	58	72,5%
	Total	80	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 13. Análisis de la cooperación



Fuente: elaboración propia

En el análisis que se muestra en la tabla 14 y figura 13 la cooperación en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota es bajo en un 10%, moderado en un 17,5% y alto en un 72,5%.

4.12. Discusiones

En relación a los resultados obtenidos en la presente investigación se llega a la conclusión que los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota muestran que la adicción a las redes sociales es bajo en un 50%, moderado en un 40% y alto en un 10% y el desempeño laboral es bajo en un 10%, moderado en un 17,5% y alto en un 72,5%; lo cual indica en pocos casos se presenta adicción a las redes sociales en los colaboradores y el desempeño laboral tiene un nivel aceptable de moderado y alto; muy por el contrario en la investigación de Gavidia y Uchupe (2019) en su investigación Adicción a redes sociales y estilo de vida en jugadores de fútbol profesional del Club Deportivo Unión Comercio de Nueva Cajamarca, 2018. los resultados de adicción a las redes sociales fueron medio 35,6% y alto 35,6%, demostrando que los futbolistas muestran más adicción a las redes sociales, en el estudio de Gavilanes (2015) quien realizó un estudio titulado “Adicción a las redes sociales y su relación con la adaptación de conducta en los adolescentes” en Ecuador según los resultados muestran que los más propensos a la adicción a las redes sociales son los jóvenes y que los alumnos de los últimos años de la edad escolar son muy propensos a tener adicción a las redes sociales; de esta manera Cholán y Valderrama (2016) en su investigación titulada “Adicción a redes sociales y procrastinación académica en los estudiantes de la Universidad Peruana Unión filial Tarapoto, 2016”, llegaron a la conclusión que cuanto mayor sea la adicción a las redes sociales mayor será el nivel de procrastinación en los estudiantes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo al objetivo general que fue describir la adicción a las redes sociales y del desempeño laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020; llegamos a la conclusión que: en cuanto a la adicción a las redes sociales los colaboradores muestran un nivel bajo en un 50%, moderado en un 40% y alto en un 10% indicando que hay 8 colaboradores que descuidan sus actividades laborales a casusa de la atención que le dan a las redes sociales, pudiendo estas afectar sus rendimientos en el trabajo y para el desempeño laboral los colaboradores muestran un nivel bajo de 10%,

moderado en un 17,5% y alto en un 72,5%; lo que corrobora el anterior resultado, determinando que hay 8 colaboradores que muestran un bajo desempeño laboral.

2. En cuanto al primer objetivo específico que fue describir la saliencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, llegamos a la conclusión que los colaboradores muestran un nivel bajo en un 35,5%, moderado en un 47,5% y alto en un 15%, indicando que el 15% de los colaboradores pueden descuidar sus labores pues están pendientes de las actualizaciones en las redes sociales.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico que fue describir el cambio de humor de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, llegamos a la conclusión que los colaboradores muestran un nivel bajo en un 40%, moderado en un 30% y alto en un 30%, determinando que 30% de los colaboradores presentan niveles altos de cambios de humor productos de uso de las redes sociales, lo cual puede afectar el normal desempeño de sus actividades en el trabajo.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico que fue describir la tolerancia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, llegamos a la conclusión que los colaboradores muestran un nivel bajo en un 62,5%, moderado en un 30% y alto en un 7,5%, determinando que un 75% de los colaboradores tienen altos niveles de tolerancia que en este caso se refiere al deseo de conectarse a las redes sociales, esto puede afectar el desarrollo de las actividades del colaborador.
5. El cuarto objetivo específico que fue describir el síndrome de abstinencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, llegamos a la conclusión que los colaboradores muestran un nivel bajo en un 37,5%, moderado en un 50% y alto en un 12,5%, según el resultado el 12,5% tienen altos signos

de abstinencia, esto indica que estos colaboradores muestran desagrado al no poder conectarse a las redes sociales, esto puede afectar el normal desarrollo de sus actividades en la organización.

6. De acuerdo al quinto objetivo específico que fue describir el conflicto de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, llegamos a la conclusión que los colaboradores muestran un nivel bajo en un 57,5%, moderado en un 30% y alto en un 12,5%. Según el resultado un 12,5% tienen un nivel alto lo que muestra que estos colaboradores pueden mostrar niveles de conflicto al no poder conectarse a sus redes sociales durante el desarrollo de sus actividades y afectar de alguna manera a la organización.
7. De acuerdo al sexto objetivo específico que fue describir la recaída de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, llegamos a la conclusión que los colaboradores muestran un nivel bajo en un 60%, moderado en un 32,5% y alto en un 7,5%, según los resultados un 7,5% de los colaboradores tienen tendencia a la recaída, esto puede afectar el normal desarrollo de las actividades dentro de la empresa.
8. El séptimo objetivo específico que fue describir la iniciativa laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, llegamos a la conclusión que los colaboradores muestran un nivel bajo en un 2,5%, moderado en un 20% y alto en un 77,5%. Tenemos que los colaboradores en su mayoría tienen iniciativa laboral, esto es provechoso para la organización.
9. De acuerdo al octavo objetivo específico que fue describir el trabajo en equipo de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, llegamos a la conclusión que los colaboradores muestran un nivel bajo en un 12,5%,

moderado en un 32,5% y alto en un 55%. Respecto al trabajo en equipo 55% de los colaboradores trabajan en equipo demostrando que esto es de provecho para la empresa.

10. De acuerdo al noveno objetivo específico que fue describir la cooperación de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020, llegamos a la conclusión que los colaboradores muestran un nivel bajo en un 10%, moderado en un 17,5% y alto en un 72,5%. El mayor porcentaje de cooperación es bueno, esto ayudará a la empresa para el logro de sus objetivos.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos se hace llegar las siguientes recomendaciones:

A los administradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota:

1. Según el resultado del objetivo general el 10% de los colaboradores muestra un nivel alto de adicción a las redes sociales que hacen un total de 8 colaboradores se recomienda identificar a los colaboradores con altos índices de adicción a las redes sociales y realizar una charla con profesionales especializados respecto a los peligros que acarrea el uso excesivo de las redes sociales en los diferentes aspectos de su vida y respecto al resultado desempeño laboral según los resultados hay 8 colaboradores que muestran un nivel bajo haciendo un 10%, se recomienda determinar si son los mismos colaboradores que presentan altos índices de adicción a las redes sociales con la finalidad de ayudarles con capacitaciones para mejorar en el desempeño de sus labores.

2. Según el resultado de los objetivos específico uno se demuestra: que el 15% de los colaboradores presentan niveles altos de saliencia, y entendiendo que saliencia es estar pendiente de todo aquello que realicen las demás personas en las redes sociales, se recomienda la implementación de políticas del uso de los aparatos tecnológicos durante el horario laboral con la finalidad de formar una cultura de buen uso tecnológico durante el horario laboral.
3. Según en objetivo específico dos el 30% de los colaboradores presentan niveles altos de cambios de humor, que hace referencia a realizar actividades laborales, pero a la vez se ejecute el acto de estar conectado en las redes sociales y durante ese momento se siente aliviado de los problemas o situaciones que lo aquejan, se recomienda la difusión de políticas del uso de los aparatos tecnológicos durante el horario laboral para evitar el uso de aparatos tecnológicos en horarios no apropiados.
4. Según el objetivo específico tres el 75% de los colaboradores tienen altos niveles de tolerancia, que hace referencia a aumentar más de lo habitual las horas de uso de redes para así sentirse bien, se recomienda un monitoreo constante para el cumplimiento de las políticas del uso de los aparatos tecnológicos durante el horario laboral para su cumplimiento ya que tenemos un porcentaje considerable que tiene altos niveles de tolerancia.
5. Según el objetivo específico cuatro 12,5% tienen altos signos de abstinencia, que hace referencia al deseo por usar las redes sociales sin alcanzar el tiempo para su uso y se siente frustrado al no haberlo llevado a cabo, se recomienda mantener los niveles bajos utilizando las políticas del uso de los aparatos tecnológicos durante el horario laboral para mantener ocupados en temas laborales a los colaboradores.

6. Según el objetivo específico cinco 12,5% tienen un nivel alto lo que muestra que estos colaboradores pueden mostrar niveles de conflicto, que hace referencia al uso exagerado de las redes sociales que produce la pérdida de amigos de manera presencial, se recomienda para mantener los niveles bajos organizando charlas con profesionales conocedores del tema para ayudar a mejorar en este aspecto negativo.
7. Según el objetivo específico seis 7,5% de los colaboradores tienen tendencia alta a la recaída, esto hace referencia a que se aleja de las redes sociales durante un tiempo y después reincide a hacer lo mismo y de manera repetitiva, se recomienda mantener los niveles bajos que muestran los colaboradores, aprovechar las charlas para mostrar lo perjudicial que es el uso inadecuado de las mismas.
8. En cuanto al objetivo específico siete la iniciativa laboral de los colaboradores es el 77,5% se recomienda identificar las actividades que la empresa está haciendo para lograr iniciativa laboral, con la finalidad de potenciarla y realizar motivación extrínseca a los colaboradores que demuestran iniciativa ya que esto ayuda al buen desempeño.
9. Respecto al objetivo específico ocho el trabajo en equipo es el 55% de los colaboradores trabajan en equipo demostrando que esto es de provecho para la empresa, en las reuniones periódicas que realiza la empresa se recomienda realizar actividades dinámicas para potenciar el trabajo en equipo pues esto ayuda al buen desempeño laboral
10. Respecto al objetivo específico nueve la cooperación es buena para un 72,5% de los colaboradores, se recomienda el reconocimiento durante las reuniones periódicas de los colaboradores que demuestran cooperación laboral para fomentar y potenciar este resultado.
11. Se recomienda implementar el plan prevención del uso problemático de las redes sociales denominado Agromedina sin tecnoadicción; cuyo objetivo es que los colaboradores de la

cadena comercializadora Agromedina Chota hagan buen uso de la tecnología en el tiempo y lugar adecuado para no perturbar los diferentes aspectos de sus vidas; este plan debe ser desarrollado por profesionales conocedores del tema.

A otros investigadores, realizar la correlación de estas variables con otras que tengan incidencia.

Referencias

- Acosta, K. (2018) Análisis del proceso de evaluación del desempeño de las IPS de Villavicencio. Recuperado de: <https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/001/916/1/RUNILLANOS%20ADE%200312P%20ANALISIS%20DEL%20PROCESO%20DE%20EVALUACION%20DE%20DESEMPE%20C3%91O%20EN%20LA%20IPS%20DE%20VILLAVICENCIO%20MERA.pdf>
- Altamirano, J. & Ocejo, S. (2017) Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622666/Ocejo_PS.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Aponte, D. (2017) Adicción al uso del internet en jóvenes en la ciudad de Loja. Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18327/1/Tesis%20Deyvar%20Aponte%20Biblioteca.pdf>
- Araujo, M. & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayala, F., Sierra, J. & Huevo, N. (2018) Análisis del desempeño laboral en el proyecto Fleur de Lis en san Pedro Sula. Recuperado de: <https://unitec.edu/innovare/published/volume->

8/number-1/811-analisis-de-los-factores-que-influyen-en-el-desempeno-laboral-en-el-proyecto-fleur-de-lis-by-terravista-en-san-pedro-sula.pdf

Bernandez, M. (2006). Tecnología del desempeño humano. Boston: Global Business Pres.

Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/344230076_Tecnologia_del_Desempeno_Humano

Bernárdez M. (2006) The Construct of Grooming in Child Sexual Abuse: Conceptual and Measurement Issues. *J Child Sex Abus. Pub Med.gov*, 23(8), 957-76. doi: 10.1080/10538712.2014.960632.

Bittel, L (2000). Administración de personal. Traducción José Real Gutiérrez.

Bohórquez, B. (2004). Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos. Recuperado de:
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cárdenas, P. (2015). La comunicación digital mediante redes sociales de organizaciones

Cárdenas, F., Jiménez, C., Holovaty, M. & Lara, E. (2020) El impacto de las redes sociales en la administración de empresas. Recuperado de:
<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/755>

Calvo, M. y Rojas, C (2009). Networking: uso práctico de las redes sociales Divulgación.

Madrid: ESIC. Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=FN7HBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Cuyún, M. (2013). Adicción a las redes sociales en jóvenes. (Tesis inédita para la obtención del grado académico de Licenciado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/42/Cuyun-Maria.pdf>
- Challco, K; Rodriguez, S y Jaimes, J. (2016). Riesgo de adicción a redes sociales, autoestima y autocontrol en estudiantes de secundaria. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. (9)- 1. Recuperado de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/542/565
- Cholan, A. y Valderrama, K.(2016). Adicción a redes sociales y procrastinación académica en los estudiantes de la Universidad Peruana Unión Tarapoto, 2016. (Tesis inédita para la obtención del grado académico de Licenciado). Recuperado de positorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/895
- Concytec (2018) Reglamento de Renacyt. Recuperado de: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Delaney, J. (2013). El uso de Facebook y redes sociales por parte de los empleadores para discriminar a los postulantes a un empleo: Un análisis que sopesa los riesgos de tener una cuenta de Facebook y la necesidad de una legislación protectora. *Labor Law Journal*, (64), 86-102. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1406216018?accountid=12268>
- De White, E. (1989). *Pacific Unión Recorder*, Vol. 1, No. 1, 1 agosto de 1901, pág. 3.
- De White, E. (1998). *Reflejemos a Jesús. Matinal de adultos*. APIA. México.
- DiVall, M. V., y Kirwin, J. L. (2012). Uso de Facebook para facilitar las conversaciones relacionadas a materias entre estudiantes y otros miembros de la Facultad. *American*

- journal of pharmaceutical education, 76(2). Recuperado de http://iris.lib.neu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=bouve_fac_pubs
- Drucker, P (2002). Los desafíos de la gerencia del siglo XXI .Bogotá. Editorial, Norma. (p.75).
- Escurra, M. y Salas, E. (2014). Uso de redes sociales entre estudiantes universitarios limeños. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 3(1), 75-90. Recuperado de http://www.researchgate.net/publication/272681790_Uso_de_redes_sociales_entre_estudiantes_universitarIos_limeos
- Fiallo, D. Alvarado, P. y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa, *Revista Contribuciones a la Economía*. Recuperado en setiembre de 2015, de <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>.
- Gales, E. (2015). Adicción a las redes sociales y su relación con la conducta laboral. (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1137/1/75670.pdf>
- Geek, M. (2014). Exercise addiction: A case study. *Addiction Reserch*, 5(1), 161-168. Recuperado.
- Guerrero, A. J. (2014). Gestión del Talento Humano basado en competencias. Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Hebrang, I. (2013). Bibliotecas escolares de Croacia en Facebook: encontrando las necesidades de jóvenes usuarios de bibliotecas. *New library world*, 114(9/10), 416-427. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/NLW-01-2013-0010>
- Hernández, Fernández & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. Mexico DF.

- Huacho, C. (2017) Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9961/Huacho_AC.pdf?sequence=1
- Jiménez, W. (2011). Clima organizacional y objetivos de la empresa. Recuperado el 03 de junio de 2011, de http://accorh-consultor-wjlemus.blogspot.pe/2011/06/clima-organizacional-y-objetivos-de-la_03.html
- Jijena, R. (2015). TIC, Co-Innovación y Productividad de las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile: Evidencia empírica y comparación internacional de resultados. (Tesis doctoral). Barcelona, España: UOC.
- Kemp, S. (30 de enero del 2018) Digital en 2018: los usuarios de internet del mundo superan los 4 mil millones. We are social. Recuperado de <https://wearesocial.com/blog/2018/01/global-digital-report-2018>
- La Santa Biblia_ Reina Valera (1960)
- Landy F. y Conte J. (2005). Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional. México. McGraw - Hill.
- Medina, S. (2017) Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza Salas, N., & Vargas Guerrero, E. (2016). Validación de instrumento Adicción a Redes Sociales _ 2016

- Meza, D. & Beltrán, Y. (2015) Evaluación del desempeño laboral en el personal de la empresa mercantil L&S Nassi de la ciudad de Trujillo. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1428/1/Meza_Daniel_Desempe%C3%B1o_Personal_C.pdf
- Milkovich, G. & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de recursos humanos: Un enfoque de estrategia. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=GICZHPN3_RQC&pg=PA157&lpg=PA157&dq=Milkovich,+George+y+Boudreau,+John
- Multiplicalia (2018). Redes sociales más usadas en 2018. Recuperado de <https://www.multiplicalia.com/redes-sociales-mas-usadas-en-2018/>
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). Psychology in Organizations: Integrating science and practice, pp. 157 - 176.
- 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. Revista de Ciencias Sociales, 16(3), 493-505. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
- Pérez, N. & Rivera, P. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas cristales. (Tesis de magister). Recuperado de http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, A (2009). Propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera. Tesis de Maestría. México D.F Pag. 4.

- Pimentel, P. (2015) Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Recuperado de: http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1118/TS_PPG_2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Queipo, B. & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio La victoria. Revista de ciencias sociales Vol. VIII. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. México: Prentice Hall. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetDesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetDesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20(1).pdf)
- Santa María, M., Laguna, L., Escalante, C., Zimic, C., Luna, S., Echazu J. & Salazar, D. (2017) Adicción a las redes sociales en jóvenes estudiantes del Agustino Lima. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/139/1/VALENCIA%20PECHO.pdf>
- Stoner, S (1994). Relaciones humanas. University Park, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press, 1995.p 510.

- Supo, J. (2016). Fundamentos procedimentales de la investigación. Recuperado de:
<https://www.supo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf>
- Valencia, D. (2015) Adicción al internet en jóvenes de Villa el Salvador. Recuperado de:
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/139/1/VALENCIA%20PECHO.pdf>
- Vara-Horna, Arístides (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. Segunda edición (Abreviada). Recuperado de: https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf
- We Are Social y Hootsuite (2019) Estadísticas mundiales del uso del internet.
- Workmeter (26 de setiembre,2012). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores, [mensaje en un blog]. Recuperado de <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>.
- Workmeter (03 de octubre,2012). Optimiza la eficiencia de tu empresa, [mensaje en un blog]. Recuperado de <http://es.workmeter.com/blog/bid/229017/La-importancia-de-la-productividad-empresarial>
- Young, K. (1998). Internet addiction: The emergence of a new clinical disorder. *Cyberpsychology & Behavior*, (1), 237-244. Recuperado de <http://www.netaddiction.com/articles/newdisorder.pdf>.

Anexos

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS
<p>“ANÁLISIS DE LA ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA CADENA COMERCIALIZADORA DE AGROQUÍMICOS AGROMEDINA CHOTA, 2020”</p>	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL
	¿Cuál es el nivel de adicción a las redes sociales y del desempeño laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	Describir la adicción a las redes sociales y del desempeño laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS
	a) ¿Cuál es el nivel de saliencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	a) Describir la saliencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
b) ¿Cuál es el nivel de cambio de humor de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	b) Describir el cambio de humor de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.	
c) ¿Cuál es el nivel tolerancia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	c) Describir la tolerancia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.	

d) ¿Cuál es el nivel de síndrome de abstinencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	d) Describir el síndrome de abstinencia de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
e) ¿Cuál es el nivel de conflicto de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	e) Describir el conflicto de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
f) ¿Cuál es el nivel de recaída de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	f) Describir la recaída de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
g) ¿Cuál es el nivel de iniciativa laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	g) Describir la iniciativa laboral de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
h) ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	h) Describir el trabajo en equipo de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.
i) ¿Cuál es el nivel de cooperación de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020?	i) Describir la cooperación de los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2020.

Anexo 02 Cuestionario

Cuestionario para medir la adicción a las redes sociales y desempeño laboral

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo de una tesis titulada: "ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA CADENA COMERCIALIZADORA DE AGROQUIMICOS AGROMEDINA CHOTA, 2019". En este sentido, agradecemos de antemano la honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida por una investigación.

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una **X** el número que corresponda a su respuesta,

1. Género:

Masculino () Femenino ()

2. Edad del encuestado

a) Menos de 20 años ()

b) 21 – 30 años ()

c) 31 – 40 años ()

d) 41 – 50 años ()

e) 51 a más ()

3. Estado civil

a) Casado () b) Soltero () c) Divorciado () d) Conviviente ()

4. Grado de instrucción

a) Primaria () b) Secundaria () c) Superior ()

5. Tiempo laborando en la empresa

a) Menos de un año () b) de 1 a 3 años () c) de 4 años a más ()

En donde: 1 = Nunca / 2 = Casi nunca / 3 = A veces / 4 = Casi siempre / 5 = Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ADICCIÓN A LA REDES SOCIALES						
Saliencia						
1	Me siento intranquilo cuando no estoy conectado a una red social (Facebook, WhatsApp, Twitter, Instagram, entre otros).	1	2	3	4	5
2	Estoy conectado a mis cuentas de redes sociales (celular, laptop, tablet, computadora, etc.) mientras realizo mis actividades diarias	1	2	3	4	5
3	Siento que las redes sociales dan sentido a mi vida.	1	2	3	4	5
4	Durante el día pienso y planeo en lo que haré la próxima vez que me conecte a una red social.	1	2	3	4	5
5	Últimamente he dejado de lado actividades del trabajo por mantenerme siempre en contacto en las redes sociales.	1	2	3	4	5
6	Disfruto más hablando con mis amigos de las redes sociales que con los que están cerca.	1	2	3	4	5
7	Tengo más amigos en mis cuentas de las redes sociales que en el trabajo.	1	2	3	4	5
8	Pienso que primero tengo que conocer a alguien por medio de las redes sociales que personalmente.	1	2	3	4	5
Cambios de humor						
9	Me molesto cuando alguien me interrumpe durante el tiempo que me encuentro navegando en la red social.	1	2	3	4	5
10	Me molesto cuando alguien me interrumpe mientras converso con mis amigos de las redes sociales.	1	2	3	4	5
11	Me siento triste, cuando no tengo likes o no comparten mis publicaciones en las redes sociales.	1	2	3	4	5
12	El no estar conectado a mi red favorita me hace sentir triste, aburrido y sin ganas de hacer nada.	1	2	3	4	5
13	Pienso que los entrenamientos sin estar conectado a las redes sociales serian aburridas.	1	2	3	4	5
14	Cuando estoy conectado a las redes sociales siento que me produce consuelo y me relaja.	1	2	3	4	5
15	Disfruto viendo las publicaciones de mis amigos y jugando en las redes sociales.	1	2	3	4	5

Tolerancia						
16	Pierdo horas de sueño por estar conectado a las redes sociales.	1	2	3	4	5
17	Descuido mi alimentación por estar conectado a las redes sociales.	1	2	3	4	5
18	Normalmente tiendo a decir, solo serán unos minutos y al final me quedo horas navegando en las redes sociales.	1	2	3	4	5
19	Tengo cuenta en varias redes sociales como Facebook, WhatsApp, Twitter, Instagram, entre otros	1	2	3	4	5
20	Siento que necesito tener varias cuentas en redes sociales como Facebook, WhatsApp, Twitter, Instagram, entre otros.	1	2	3	4	5
21	Pienso que necesito más tiempo para continuar conectado a las redes sociales.	1	2	3	4	5
Síndrome de abstinencia						
22	Necesito más tiempo para solucionar las actividades pendientes en las redes sociales.	1	2	3	4	5
23	Estar conectado a las redes sociales hace que me olvide de los problemas.	1	2	3	4	5
24	Pienso que no podría estar un día sin las redes sociales.	1	2	3	4	5
25	Si encontraría otra manera de distraerme me distanciaría de las redes sociales.	1	2	3	4	5
26	Quiero dejar de frecuentar las redes sociales por cuestión económica.	1	2	3	4	5
27	Mi familia me ha pedido que me aleje de las redes sociales.	1	2	3	4	5
Conflicto						
28	Mi familia me recriminan porque estoy más tiempo en las redes sociales que con ellos.	1	2	3	4	5
29	Perdí una relación sentimental porque dedico más tiempo a las redes sociales.	1	2	3	4	5
30	Siento que mi familia no me entienden como mis amigos de las de las redes sociales.	1	2	3	4	5
31	Mis amigos consideran que dedico más tiempo a las redes sociales.					
32	Pienso que es más entretenido expresar a mis amigos lo que siento a través de las redes sociales que cuando estoy junto a ellos.					
33	Mis amigos me dicen que sea discreto por las publicaciones que hago en las redes sociales.					
34	Mi jefe me llama la atención por mi desempeño(bajo) debido al tiempo que paso en las redes sociales	1	2	3	4	5
35	Tengo problemas con mi jefe por llegar tarde al trabajo debido al tiempo que paso en las redes sociales.	1	2	3	4	5

36	He tenido que mentir sobre un trabajo que no hice por estar conectado a las redes sociales.	1	2	3	4	5
Recaída						
37	He Intentado alejarme de las redes sociales pero siento que no puedo.	1	2	3	4	5
38	Cuando intento alejarme de las redes sociales, siento que mi vida no tiene control.	1	2	3	4	5
39	Siento que al alejarme de las redes sociales perderé amigos y mi popularidad.	1	2	3	4	5
40	Cuando decidí alejarme de las redes sociales, mi vida no era la misma.	1	2	3	4	5
41	Cuando estaba alejado (a) de las redes sociales extrañaba conversar con mis amigos y decidí conectarme nuevamente.	1	2	3	4	5
42	Después de haber intentado dejar las redes sociales me conecto con más frecuencia	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
Iniciativa laboral						
43	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa de crecimiento laboral.	1	2	3	4	5
44	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa laboral en ausencia de mi jefe.	1	2	3	4	5
45	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa en la atención al cliente.	1	2	3	4	5
46	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa de post-venta.	1	2	3	4	5
47	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa en mi imagen personal.	1	2	3	4	5
48	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa de entrenamiento para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
49	En la empresa donde laboro, fomento el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
50	En la empresa donde laboro, realizo tareas eficientes en equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
51	En la empresa donde laboro, tengo apoyo de mi jefe en las decisiones grupales.	1	2	3	4	5
Cooperación con los colaboradores						
52	En la empresa donde laboro, soy cordial y amable con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
53	En la empresa donde laboro, coopero con mis colegas.	1	2	3	4	5
54	En la empresa donde laboro, me comunico con mis compañeros.	1	2	3	4	5

55	En la empresa donde laboro, comparto la información útil con mis compañeros.	1	2	3	4	5
56	En la empresa donde laboro, facilito el logro de los resultados.	1	2	3	4	5

Gracias

Anexo 03 Carta de Autorización



Quien suscribe la presente, Representante legal de Agro Medina Chota

Autoriza

A

Willian Floirian Medina Bustamante, Clarita Arévalo Flores

A realizar la tesis "ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y

EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA
CADENA COMERCIALIZADORA AGROQUIMICOS MEDINA CHOTA

2020 brindando acceso a la información necesaria para su desarrollo.

Se emite la presente a solicitud del interesado.

Nueva Cajamarca, 27 de abril del 2020

AGRO MEDINA CHOTA

.....
José E. Terreros Lingán
GERENTE GENERAL

Anexo 04 Validación de expertos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Cambia por su empresa y su variable

El presente instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de adicción a las redes sociales y el desempeño laboral, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **"ANÁLISIS DE LA ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA CADENA COMERCIALIZADORA DE AGROQUÍMICOS AGROMEDINA CHOTA, 2020"**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N.º: 01

Fecha actual: 25-03-2020

Nombres y Apellidos del Juez: Amado Arce Cobeñas

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 10 años



GUIA PARA EL EXPERTO

Instructivo:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo

D. En desacuerdo

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	Los ítems guardan relación con el constructo	✓	
2	Los ítems miden la variable de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general del estudio	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos del estudio	✓	
5	Hay claridad en los ítems	✓	
6	En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto	✓	
7	El orden de los ítems es el adecuado	✓	
8	El número de ítems es el adecuado	✓	
9	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
10	Debe considerar otros ítems*		✓

Observaciones

Sugerencias



R. Carranza Esteban

 Renzo Carranza Esteban

GUIA PARA EL EXPERTO

Instructivo:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo

D. En desacuerdo

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	Los ítems guardan relación con el constructo	X	
2	Los ítems miden la variable de estudio	X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general del estudio	X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos del estudio	X	
5	Hay claridad en los ítems	X	
6	En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto	X	
7	El orden de los ítems es el adecuado	X	
8	El número de ítems es el adecuado	X	
9	Las preguntas deben ser reformuladas*		X
10	Debe considerar otros ítems*		X

Observaciones

Sugerencias

A. I. HERNÁNDEZ GIL
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 24114

Psicólogo